

**Jerzy S. Marcinkowski, Katarzyna
Zemfler**

**Kultura bezpieczeństwa pracy w
firmie w opinii studentów studiów
niestacjonarnych**

Problemy Profesjologii nr 2, 93-108

2008

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Jerzy S. Marcinkowski

Katarzyna Zemfler

KULTURA BEZPIECZEŃSTWA PRACY W FIRMIE W OPINII STUDENTÓW STUDIÓW NIESTACJONARNYCH

Streszczenie

Celem prezentowanego opracowania była analiza kultury bezpieczeństwa pracy wykonana na podstawie wyników badań zrealizowanych wśród studentów studiów niestacjonarnych – pracowników różnych firm oraz wskazanie, jakie czynniki mają decydujący wpływ na kształtowanie się badanego zjawiska.

W pracy omówiono takie pojęcia jak kultura, kultura pracy, kultura bezpieczeństwa pracy. Badania zrealizowano z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego. Generalny wniosek jaki można sformułować na podstawie wyników przeprowadzonych badań to taki, że trudno mówić dzisiaj o poprawie kultury bezpieczeństwa pracy realizowanej w krajowych firmach.

Summary

Main goal of present paper was analyzing culture of safety of work based on results of research realized among students of non-stationary course, who are working in various enterprises and indicating factors deciding about the form of described phenomenon. Present elaboration defines terms, like: culture, culture of work and culture of safety at work. The research has been realized with help of diagnostic opinion polling method. The questionnaire was the direct instrument of research for examining level of culture of safety at work. The final part of present paper illustrates results of research. Basing on research results presented in the elaboration we might form a general conclusion that today it is difficult to speak about proper culture of safety at work in practice of Polish enterprises.

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТЫ В ФИРМЕ ПО МНЕНИЮ СТУДЕНТОВ НЕСТАЦИОНАРНЫХ ВУЗОВ

Содержание

Целью настоящей работы был анализ культуры безопасности труда, выполненный на основании результатов исследований осуществлённых среди студентов нестационарных ВУЗОВ – работников разных фирм и показание, какие факторы имеют решающее влияние на формирование исследуемого явления.

В работе обсуждены такие понятия как культура, культура работы, культура безопасности работы. Исследования выполнены с использованием метода диагностического зондирования. Главный вывод, какой можно сформулировать на основании результатов переведённых исследований это то, что трудно говорить сегодня о правильности культуры безопасности труда реализованной в отечественных фирмах.

1. Wstęp

Chcemy żyć i pracować bezpiecznie. W związku z tym oczekujemy gwarancji pracy w warunkach chociaż zbliżonych do bezpiecznych. Poczucie bezpieczeństwa nie zawsze towarzyszyło osobom zatrudnionym przy wykonywaniu określonej pracy. Bez względu na ro-

dziej przedsiębiorstwa i rodzaj wykonywanej pracy ludzie zawsze chcieli i chcą być bezpieczni. Często jednak względy ekonomiczne powodowały, iż świadomie narażali się na niebezpieczeństwo. Było to i jest powodowane kulturą pracy. Unikanie katastrof i wypadków przy pracy poprzez właściwe kształtowanie warunków pracy i zachowanie ostrożności w jej wykonywaniu można oceniać pod kątem kształtowania poziomu kultury bezpieczeństwa pracy panującej w firmie. Jest to najprostsza droga uświadomienia pracownikowi jakie istnieją realne zagrożenia związane z pracą i jak im zapobiegać. Kształtowanie kultury bezpieczeństwa musi być procesem ciągłym, gdyż tylko wtedy można osiągnąć oczekiwane rezultaty i prowadzić działania prewencyjne. Jednak są jeszcze firmy, gdzie pokutuje przeświadczenie, że przestrzeganie wszystkich zasad bezpieczeństwa pracy powoduje zmniejszenie wydajności pracy. Należy jednak pamiętać, że istnieje również problem kosztów związanych z bezpieczeństwem pracy i zdrowiem pracujących. Aktualnie szacowanych na poziomie 0,8-1,2 % ogółem kosztów pracy [J.S. Marcinkowski 2007]

Nakłady te, w sposób racjonalny realizowane w firmie, prowadzą do zmniejszają ryzyka wypadków przy pracy oraz awarii maszyn i urządzeń i tym samym do polepszenia warunków pracy.

Celem badań prezentowanych była analiza zjawiska kultury bezpieczeństwa pracy ocenianej przez studentów studiów niestacjonarnych oraz wykazanie, jakie czynniki mają decydujący wpływ na kształtowanie się badanego zjawiska.

2. Problematyka kultury pracy

Przystępując do omawiania problematyki odnotowanej w tytule niniejszego opracowania nie sposób odnieść się w pierwszej kolejności do szerszego pojęcia jakim jest kultura, a następnie kultura pracy, czy w końcu kultury bezpieczeństwa pracy.

W najszerszym pojęciu kultura to całokształt materialnego i duchowego dorobku ludzkości nagromadzonego i gromadzonego w procesie historycznego rozwoju człowieka [S. Jedynak, 2002] W każdej organizacji mamy do czynienia z szeroko rozumianą kulturą, na którą składa się zbiór czynników psychologicznych, społecznych i organizacyjnych [K. Olechnicki, P. Załęcki 2000].

W socjologii pojęcie kultury można zdefiniować jako tą, która trwa, zachowuje ciągłość, ulega dziedziczeniu. Ale przecież również nieustannie zmienia się, a także ma gdzieś swoje początki. Każdy element kultury kiedyś powstał ma jakąś genezę. Kultura jest jak wszystko inne w świecie społecznym, wytworem ludzi” [Sztompka 2002]. Pracownicy organizacji z założenia stosują się do określonych norm, wartości i postaw tworząc swego rodzaju „osobowość organizacji”.

Natomiast w węższym znaczeniu kultura, definiowana jest jako system wyuczonych, przekazywanych przez transmisję międzypokoleniową zobiektywizowanych wartości, norm, wzorców zachowania, idei oraz wierzeń, wyróżniających się zarówno w materialnych, jak i niematerialnych wytworach, wspólnych dla danej zbiorowości społecznej na pewnym etapie jej historycznego rozwoju, wytworzonych w toku współżycia i współdziałania ludzi [K. Olechnicki, P. Załęcki 2008].

Przy definiowaniu pojęcia „kultura” zwraca się uwagę; na to, że kultura dotyczy tylko przekazu niegenetycznego, tzn. każdy musi się; nauczyć systemu i struktur” [Słownik język polskiego, 1961]. „Kultura „może być różnie definiowana, np. w archeologii termin kultura w ogólnym użyciu odnosi się; do tego aspektu zachowania społecznego, który daje się rozpoznać na podstawie świadectw archeologicznych [A. Bullock, O. Stallybrass, S. Trombley 1999]. Również w rolnictwie możemy spotkać się z pojęciem „kultura”, a dokładnie „kultura rolna”, która rozumiana jest jako umiejętność połączenia w praktyce rolniczej współczesnej wiedzy ekologicznej, agrotechnicznej i zootechnicznej z ekonomiką oraz ochroną rolniczych zasobów ekosystemów [K. Piekut 1999].

W pedagogice mówi się o „kulturze pedagogicznej”, że jest to dziedzina kultury; która jest szczególnie związana ze sprawami wychowania i oświaty. Jej elementy składowe to ogół urządzeń wychowawczo-oświatowych, piśmiennictwo pedagogiczne, twórczość pedagogiczna oraz dotyczące edukacji przekonania i postawy reprezentowane zarówno przez pedagogów i nauczycieli, jak przez całe społeczeństwo” [W. Okoń 1998].

W aspekcie pracy mówimy również o „kulturze pracy”, czyli sposobie lub sposobach pracy zgodnie z panującym układem wartości i norm, a w świecie współczesnym . Jest to taka organizacja i sposób pracy, który minimalizuje zagrożenie życia i zdrowia człowieka pracującego i go ochrania [M. Czapka 2008].

Kultura pracy nie jest zjawiskiem, niezmiennym, ale podlega ciągłym przeobrażeniom w dłuższych lub krótszych okresach czasu. Zmiany kultury pracy w ostatnich 2 latach są przykładem zmian w krótkim czasie. Są jednak sfery kultury pracy, które zmieniają się przez wieki. W obrębie kultury pracy występują również zmiany oddziaływujące na przestrzeni wieków. Należą do nich m. innymi zmiany w wymaganej do przepracowania przez pracownika liczby godzin w tygodniu czy też rozwój prawnej ochrony praw pracowniczych.

3. Istota i geneza kształtowania w firmie kultury bezpieczeństwa pracy

Z pojęciem „kultura pracy” związane jest pojęcie „kultura bezpieczeństwa pracy”, przy czym pojęcie pierwsze jest zakresowo szersze od pierwszego.

Kultura bezpieczeństwa stanowi wytwór indywidualnych i grupowych wartości, postaw, kompetencji i wzorów zachowań, które determinują za angażowanie w działania związane z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wpływają na styl i skuteczność tego zarządzania.

W literaturze możemy również spotkać się z pojęciem „kultura bezpieczeństwa” rozumianym jako całokształt dorobku ludzkości w zakresie bezpieczeństwa (ochrona życia i zdrowia), utrwalany i wzbogacany w ciągu dziejów, przekazywany z pokolenia na pokolenie. Jest to stopień osiągniętej sprawności w zakresie ochrony życia i zdrowia ludzkiego. Określonym poziomem kultury bezpieczeństwa charakteryzuje się; zatem każde społeczeństwo czy grupa ludzka [M. Milczarek 2002].

Na kulturę bezpieczeństwa składają się zarówno cechy społeczeństwa, grupy ludzi czy pojedynczych osób. Dlatego mówimy o kulturze bezpieczeństwa społeczeństwa, przedsiębiorstwa i jednostki.

Kultura bezpieczeństwa społeczeństwa odnosi się do społecznego stosunku do ryzyka. Określa nam jakie są akceptowane normy postępowania w przypadku zagrożenia zdrowia i życia oraz jakie kroki można powziąć, aby ryzyko zminimalizować.

Kultura bezpieczeństwa przedsiębiorstwa ma na celu uświadomienie pracownikom jakie istnieją realne zagrożenia i jak im zapobiegać. Określa również w jaki sposób muszą być organizowane zadania, nadzór nad personelem oraz stawia duży nacisk na wyjaśnianie przyczyn wypadków i katastrof.

Kultura bezpieczeństwa jednostki określa świadomość jednostek, co do konieczności i ważności ochrony własnego zdrowia i życia. Odnosi się również do zachowań i przyjmowanych wzorców postępowania w sytuacjach ryzyka.

Trzy podstawowe aspekty kultury bezpieczeństwa przedstawili D. Podgórski i Z. Pawłowska powołując się na Pidgeona, który definiuje pojęcie kultury bezpieczeństwa jako system znaczeń, poprzez który określona grupa ludzi (członkowie jakiejś organizacji, społeczeństwo) rozumie zagrożenia na świecie. Autorzy wyróżnili trzy podstawowe aspekty kultury bezpieczeństwa:

- normy i zasady w zakresie radzenia sobie z ryzykiem (...)
- postawy wobec bezpieczeństwa (...)
- „refleksyjność” związana z bezpieczeństwem (...) [D. Podgórski, Z. Pawłowska 2004].

Kultura organizacji można przedstawić za pomocą modelu Scheina. W taki sam sposób można określić artefakty, wartości i założenia w przypadku kultury bezpieczeństwa.



Rys. 1. Model kultury organizacyjnej wg E. Scheina [M.Milczarek.2002]

W odniesieniu do kultury bezpieczeństwa powyższy model można zinterpretować następująco:

- **Artefakty** – oznaczają wystrój i sprzęt czyli: środki ochrony indywidualnej, oznaczenia bezpieczeństwa, plakaty i znaki informacyjne, procedury dotyczące bezpieczeństwa pracy, szkolenia, organizacje stanowisk pracy.

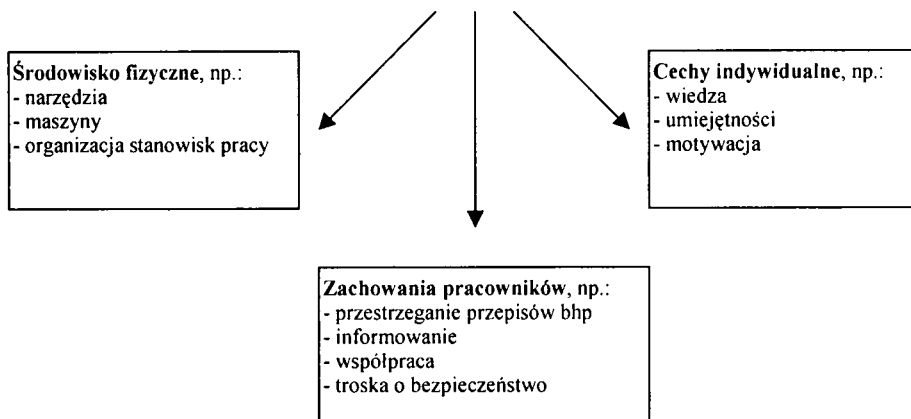
- **Wartości** – oznaczają zdrowie i zysk czyli: co firma chce osiągnąć, jakie stawia sobie wymagania, na kim spoczywa odpowiedzialność za bezpieczeństwo, za co należy karać, a za co nagradzać.
- **Założenia** – oznaczają cechy i relacje międzyludzkie, np. w jaki sposób zapobiegać wypadkom, jaki jest stosunek ludzi do bezpieczeństwa, na ile można zmienić postawy ludzkie.

Wraz ze wzrostem świadomości pracodawców i pracowników z roku na rok poziom kultury bezpieczeństwa w zakładach pracy wzrasta. Można to zaobserwować porównując jej poziom w zakładach z lat 70. czy 80. do tego, który aktualnie ma miejsce. Dawniej pracodawcy uważali problemy bezpieczeństwa i higieny pracy jako zło konieczne. Wypadkowość była jedynym elementem mającym wyższą rangę. Pracownicy mieli być tylko wydajni, mieli szybko pracować i nikt specjalnie nie przywiązywał wagi do tego, czy mają właściwe warunki pracy, czy nie. Ryzykowna praca była dla wykwalifikowanych pracowników. Osoby zajmujące się problematyką bezpieczeństwa pracy w firmach były uważane za zło konieczne, a ich praca często ograniczała się do nadzorowania wydania odzieży roboczej, środków czystości, czy ewentualnie sporządzenia protokołu powypadkowego. Dziś każdy świadomy pracodawca zdaje sobie sprawę z tego, jak ważne są problemy bezpieczeństwa pracy. Dużo firm podejmuje trud wdrożenia systemów jakości z zakresu bezpieczeństwa pracy. Nie tylko pracodawcy są świadomi zagrożeń. Również zmieniła się mentalność pracowników. Coraz częściej przedkładają własne zdrowie nad zarobek i decydują się na pracę w bezpiecznych warunkach. Kultura bezpieczeństwa w dzisiejszych zakładach pracy spowodowała, iż pracownicy częściej wybierają zachowania bezpieczne i mniej ryzykują. Dzięki temu w zakładach tych stwierdza się mniejszą ilość wypadków.

3.1. Kształtowanie kultury bezpieczeństwa

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie jest jednym z elementów procesu zarządzania w firmie. Może być on pomocny w budowaniu dobrego wizerunku firmy. Głównym jej celem jest stymulowanie wśród pracowników takiego postępowania, które chroniłoby zdrowie i życie własne oraz innych. Kształtowanie kultury bezpieczeństwa musi być procesem ciągłym, gdyż tylko wtedy można osiągnąć oczekiwane rezultaty. Uczy się w ten sposób pracowników odpowiedzialności na co dzień, co wyzwała w nich aktywna postawę. Z czasem przestają być obojętni na zagrożenia, co znacznie przyczynia się do obniżenia poziomu wypadkowości. Proces kształtowania kultury bezpieczeństwa przedstawia model wg Gellera.

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa



Rys. 2. Model kształtowania kultury bezpieczeństwa wg Gellera (1996) [M.Milczarek,2002]

Do skutecznego kształtowania kultury bezpieczeństwa niezbędne są warunki jakie powinny zaistnieć przy współpracy kierownictwa firmy z pracownikami.

Pierwszym z nich jest **zaangażowanie kierownictwa**. Każdy kierownik powinien przede wszystkim dawać dobry przykład swoim bezpiecznym zachowaniem. Jego zaangażowanie, nadzór i troska o bezpieczeństwo pracowników powinny być widoczne. Zawsze powinny być uwzględniane problemy bezpieczeństwa przy planowaniu oraz wdrażaniu zmian organizacyjnych, produkcyjnych i personalnych. Osoba nadzorująca pracę powinna działać na rzecz zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym oraz nadzorować systematyczność przeglądów maszyn i urządzeń. Kierownictwo firmy powinno zapewnić środki do realizacji polityki bezpieczeństwa pracy.

Drugim warunkiem skutecznego kształtowania kultury bezpieczeństwa jest **otwarta i szczerą komunikacja**, która powinna obejmować pracowników na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej. Powinna ona obejmować:

- zaufanie do otrzymywanych informacji – powinny one pochodzić z wiarygodnego źródła, w tym celu w wielu firmach wymaga się w wielu przypadkach dyspozycji pisemnych lub podczas zebrań, czy dyskusji.
- formułowanie informacji w prosty i zrozumiały sposób – należy pamiętać, że wielu pracowników legitymujących się niskim wykształceniem może mieć kłopoty z interpretacją fachowych technologicznych informacji.
- zachęcanie pracowników do informowania o problemach związanych z bezpieczeństwem – na przestrzeni wielu lat pracownicy wychodzili często z założenia, że zgłaszanie nieprawidłowości, będzie źle odebrane przez kierownictwo. Często bojąc się utraty pracy narażali się na niebezpieczeństwo. Obecnie w firmach kładzie się nacisk na to, aby wszystkie nieprawidłowości były zgłaszane i korygowane.

Od sposobu zaprojektowania i funkcjonowania systemu komunikowania się w organizacji zależy zarówno skuteczne funkcjonowanie systemu zarządzania, jak i powodzenie działań zmierzających do zmiany kultury bezpieczeństwa [D. Koradecka, 2000].

Partycypacja pracowników to kolejny warunek właściwego kształtowania kultury bezpieczeństwa. Jego realizacja to wykorzystywanie sugestii pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy. Uczestniczą oni w opracowaniu wewnętrznych dokumentów, co w dużej mierze ma usprawnić ich pracę, a jednocześnie ma zapewnić bezpieczne warunki.

Edukacja w zakresie bezpieczeństwa pracy stanowi istotne znaczenie w realizacji polityki bezpieczeństwa pracy. Szkolenia dostosowane do specyfiki pracy dają gwarancję, że ze strony pracodawcy zostały spełnione wszystkie wymagania prawne. Zaangażowanie pracowników i chęć zdobycia nowej wiedzy w tym zakresie zapewnia prawidłowe wykonywanie obowiązków podczas pracy. Edukacja powinna być priorytetem zarówno dla pracownika jak i dla pracodawcy. Jeszcze kilka lat temu szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy uważane za zło konieczne. Dziś przedsiębiorstwa starają się nie zatrudniać przypadkowych firm szkolących, ale pozyskując firmy kompetentne zwracają uwagę na jakość tych szkoleń.

Analiza wypadków powinna być stałym elementem(warunkiem) prewencji w zakresie bezpieczeństwa. Każdy wypadek powinien być zgłaszany, gdyż właśnie jego przeanalizowanie i określenie zdarzeń wypadkowych i potencjalnie wypadkowych pomoże podjąć właściwe działania zapobiegawcze. Dawniej również problem wypadków był swego rodzaju tematem tabu. Wielu pracowników ze strachu nie zgłaszało wypadków, którym ulegali. Często były one również bagatelizowane przez służby bezpieczeństwa pracy, a współpracownicy woleli nie występować w roli świadków. Obecnie łoży się duży nacisk na problematykę wypadkowość. Na różnego rodzaju szkoleniach omawiane są przykłady wypadków i analizuje się tam ich przyczyny.

Kolejnym ważnym warunkiem kształtowania kultury bezpieczeństwa jest **motywowanie**. Pracownicy postępujący zgodnie z wymogami i przepisami są często nagradzani. Tą drogą wyraża się ogólną aprobatę i uznanie dla tych, którzy postępują bezpiecznie.

Kolejnym bardzo ważnym warunkiem kształtowania kultury bezpieczeństwa jest również **współpraca** między pracownikami oraz między pracownikami, a kierownictwem.

To, w jaki sposób warunki te są spełnione w firmie możemy się przekonać poprzez proces ich monitorowania i tą drogą możemy dokonać oceny poziomu kultury bezpieczeństwa. W tym celu można wykorzystać określone narzędzia kontrolne, którymi mogą być:

- przeprowadzenie audytów z zakresu bezpieczeństwa pracy – można wykorzystać w tym celu listy kontrolne, czy wyniki pomiarów środowiskowych,
- przeprowadzenie wywiadu z pracownikami
- analiza historii przedsiębiorstwa

Poziom kultury bezpieczeństwa można również ocenić w funkcji **klimatu, jaki panuje w przedsiębiorstwie**. Według Zahara „(...) przedsiębiorstwo charakteryzuje się specyficznym klimatem bezpieczeństwa, warunkującym sposób zachowania się pracowników. Z badań przeprowadzonych przez Zahara wynikało, iż w zakładach charakteryzujących się lepszym klimatem bezpieczeństwa, były niższe wskaźniki wypadkowości [D. Podgórski, Z. Pawłowska, 2004]. Klimat przedsiębiorstwa można zbadać za pomocą badań kwestionariuszowych.

Dobre cechy jakie w ten sposób wyznaczymy to przede wszystkim: zaangażowanie kierownictwa, wysoki poziom pracy specjalistów służby bezpieczeństwa pracy., dobry kontakt pracowników i kierownictwa, dobre warunki pracy. **Klimat przedsiębiorstwa** można również zbadać za pomocą wywiadów. Mogą być one informacją uzupełniającą do badań kwestionariuszowych. Wywiady mogą być również pierwszym etapem w zbieraniu informacji o firmie i na podstawie zebranych danych tworzy się kwestionariusze.

4. Badanie kultury bezpieczeństwa pracy w firmie w opinii pracujących studentów

4.1. Metoda badań kultury bezpieczeństwa. Ankieta badań własnych

Realizacja badań z zakresu kultury bezpieczeństwa została poprzedzona wybraniem metody badawczej. Wiadomo, że „...metody badawcze są z reguły pewnym ogólnym systemem reguł dotyczącym organizowania określonej działalności badawczej tj. szeregu operacji poznawczych i praktycznych kolejności ich zastosowania, jak również specjalnych środków i działań skierowanych z góry na założony cel badawczy [M. Sobocki 1983].

Przyjęta do realizacji badań metoda miała spełnić kilka warunków, tzn. powinna być jasna (powszechnie zrozumiała), jednoznaczna (nie może występować dowolność zasad), skuteczna (musi realizować zamierzony cel), niezawodna (rezultat musi mieć wysoki wskaźnik prawdopodobieństwa) oraz powinna być ekonomiczna (czyli koszty poniesione na osiągnięcie celu muszą być minimalne).

W pracy wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Za narzędzie posłużył kwestionariusz ankiety, poprzez zastosowanie którego zbadano i oceniono kulturę bezpieczeństwa pracy. Ankieta jest techniką gromadzenia informacji, a polega na samodzielnym anonimowym wypełnieniu kwestionariusza. Ankieta zawierała następujące informacje o:

- instytucji przeprowadzającej badanie,
- cel badań i do czego będą one wykorzystane,
- instrukcji, w jakiej formie należy udzielać odpowiedzi na pytanie,
- zamkniętym charakterze pytań ankiety .

Ankieta składała się z 15 pytań zamkniętych i miała posłużyć do zbadania poziomu poczucia bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach

Ankieta miała na celu wykazanie i ewentualnie potwierdzenie podstaw teoretycznych zawartych we wstępie pracy. Treścią ankiety objęto zagadnienia, w odniesieniu do których sformułowano pytania o:

- postawy pracowników wobec problemu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- poczucie bezpieczeństwa pracowników,
- znajomość działań profilaktycznych,
- ocenę pracy służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo w przedsiębiorstwie.

Metryczkę znajdującą się na końcu ankiety stanowiły 4 pytania określające:

- płeć,
- wiek,

- wykształcenie,
- rodzaj przedsiębiorstwa.

Z uwagi, iż ankieta poprawnie wypełniona mogła być tylko przez osoby zatrudnione i mogące ocenić stan bezpieczeństwa i poziom kultury w firmie, została ona wręczona osobom, które wcześniej potwierdziły, iż są zatrudnione w jakimkolwiek przedsiębiorstwie państwowym lub prywatnym. Założenie było takie, aby podstawą do oceny problemu było uzyskanie 100 poprawnie wypełnionych ankiet. Formularze były rozdane respondentom i na bieżąco były sprawdzane w funkcji prawidłowości ich wypełnienia, co umożliwiło uzyskanie wymaganej ilości 100 poprawnych ankiet.

4.2. Charakterystyka respondentów

Respondentami były osoby studiujące w systemie niestacjonarnym, a które na co dzień były zatrudnione w różnych przedsiębiorstwach. Były to osoby w różnym wieku, różnej płci oraz o różnym rodzaju wykształcenia i zatrudnienia w różnych przedsiębiorstwach. Dobór próby był nielosowy – celowy.

Ankieta była rozdana respondentom i zostali oni poinformowani w jakim celu są przeprowadzane badania.

Pierwszym parametrem opisującym respondentów była płeć. Wśród respondentów było 74 kobiet i 26 mężczyzn.

Drugą cechą opisującą respondentów był ich wiek. Wśród respondentów nie było nikogo z przedziału wiekowego powyżej 50 lat. W grupie osób w przedziale wiekowym 41-50 lat były zaledwie 4 osoby. Kolejny przedział wiekowy stanowili respondenci w wieku 31-40lat, w liczbie 16. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 20-30 lat, a było ich 80 osób.

Trzecią cechą charakteryzującą respondentów to ich wykształcenie. Z uwagi na to, iż badano osoby studiujące w systemie studiów niestacjonarnych w metryczce mogły pojawić się dwie możliwości. Osoby mogły mieć wykształcenie średnie i być studentami studiów pierwszego stopnia lub mogli mieć już wykształcenie wyższe pierwszego stopnia, a byli studentami studiów uzupełniających magisterskich.

Najmniej liczną grupę stanowiły osoby ze średnim wykształceniem, było ich 8. Zdecydowana większość bo 92 respondentów miała wykształcenie wyższe. Ostatnią cechą opisującą respondentów a ujętą w metryczce ankiety był rodzaj przedsiębiorstwa, w którym pracowali respondenci. Do wyboru były dwie opcje, przedsiębiorstwo państwowe lub prywatne. W tym pierwszym rodzaju przedsiębiorstw pracowało 30 % respondentów a w tym drugim – 70 %.

4.3. Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa przy w przedsiębiorstwie

Wyniki badań ankietowych

Jak już wspomniano wyżej ankieta zawierała 15 pytań zamkniętych, z możliwością zaznaczenia jednej odpowiedzi. Pytania były proste i precyzyjnie sformułowane tak, aby nie zniechęcić respondentów do uczestniczenia w badaniach. Uzyskano następujące wyniki badań ankietowych [K. Zemfler 2008].

W przypadku udzielanych odpowiedzi na pierwsze pytanie dotyczące uznawania ważności problematyki bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w firmach 70% osób stwierdziło, że bezpieczeństwo i zdrowie są bardzo ważne w każdej firmie. 22% uważało, że ma to znaczenie tylko krótko po wypadku, kiedy to się przestrzega przepisów bezpieczeństwa pracy. Natomiast 8% osób stwierdziło, że nikt nie zwraca na te problemy uwagi w firmie.

Za bardzo ważne poczucie bezpieczeństwa uważa 70 osób, w tym z wykształceniem wyższym były wśród nich 64 osoby, a 50 osób pracowało w przedsiębiorstwach prywatnych.

Udzielając odpowiedzi na drugie pytanie dotyczące szkoleń z zakresu bezpieczeństwa pracy zdecydowana większość respondentów uważała szkolenia za wartościowe, bo można się czasem dowiedzieć czegoś nowego. Na 100 osób, aż 82 były takiego zdania. Tylko 2 osoby stwierdziły, że szkolenia zawsze są ciekawe. Zaledwie 16 osób uważa, że szkolenia są zawsze nudne. Z analizy odpowiedzi na to pytanie wynika, że ogólnie rzecz biorąc respondenci pozytywnie oceniają szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy. Z 70 osób pracujących w prywatnych przedsiębiorstwach, aż 58 uważa, że ze szkoleń można wynieść coś nowego. Można zatem stwierdzić, że w przedsiębiorstwach prywatnych zwraca się uwagę na to, kto przeprowadza szkolenia i z jakim skutkiem. W przypadku przedsiębiorstw państwowych na 30 pracowników 24 potwierdza, że szkolenia wnoszą coś nowego, ale 10 osób uważa je zawsze za nudne. Reasumując szkolenia zakresu bezpieczeństwa pracy są ważne w opiniach respondentów

Respondenci udzielając odpowiedzi na trzecie pytanie omawianej ankiety dotyczące zainteresowania kierownictwa firmy warunkami pracy i bezpieczeństwem stwierdzili w zaledwie 30%, że kierownik sam sprawdza warunki pracy, 40% stwierdziło, że nigdy kierownictwo nie interesowało się ich warunkami pracy, a 30% twierdzi, że dopiero na ich prośbę zainteresowano się warunkami pracy. Z tej analizy wynika, że zaledwie 1/3 respondentów widzi prawidłowy nadzór swoich przełożonych nad warunkami pracy w których pracują.

Respondenci byli pytani w czwartym pytaniu o uwzględnianie ich opinii przy zakupach środków ochrony indywidualnej. W większości zadeklarowali się, że nikt nie pyta ich o zdanie przy wyborze środków ochrony indywidualnej. Natomiast 18% badanych stwierdziło, że i tak są kupowane najtańsze artykuły. Rozpatrując rodzaj przedsiębiorstwa widać, że ponad połowa z osób pracujących w przedsiębiorstwach państwowych twierdzi, że nikt nie bierze pod uwagę ich opinii w tym zakresie. Odpowiedni dobór odzieży i środków ochrony jest bardzo ważnym elementem zachowania bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy. Brak takiej komunikacji powoduje, że pracownicy często wykonują swoje obowiązki w warunkach małego lub żadnego komfortu.

Odpowiedzi respondentów na piąte pytanie dotyczyły przeprowadzania oceny zagrożeń zawodowych na stanowiskach pracy, na których są zatrudnieni. Odpowiedzi na to pytanie miały na celu pozyskanie wiedzy respondentów na temat zagrożeń zawodowych. 58% stwierdziło, że zostali poinformowani o zagrożeniach zawodowych na stanowisku pracy, na których pracują. Jednak 20% twierdziło, że nikt ich o zagrożeniach na stanowiskach, na których pracują nie informował, a 22% nic nie wie w ogóle na temat zagrożeń zawodowych. Zagrożenia zawodowe są bardzo ważnym problemem, z który powinni być zapoznani pracownicy. Mimo, iż ponad połowa badanych o tych zagrożeniach jest poinformowana, to 42% z nich

nie została poinformowana o skutkach ich działań, co ma duży wpływ na bezpieczeństwo pracy w przedsiębiorstwie.

Respondenci w szóstym pytaniu byli pytani o to czy urządzenia, przy których jest wykonywana przez nich praca są urządzeniami o złym stanie technicznym. Uzyskane odpowiedzi na to pytanie są niepokojące, gdyż aż 56% osób opowiedziało, że tak się czasami zdarza. 6% stwierdziło, że bardzo często. 38% nigdy nie spotkało się z taką sytuacją w swoim przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów w wieku 20-30 lat przyznała, że praca czasem jest wykonywana urządzeniami o złym stanie technicznym.. Zdecydowana większość odnosi swoje opinie do przedsiębiorstw prywatnych.

Odpowiedzi na siódme pytanie dotyczyły informowania przez respondentów kierownictwo firmy o wszystkich zdarzeniach wypadkowych, w których uczestniczą i których są świadkami. 46 osób odpowiedziało, że w każdym przypadku informują kierownictwo firmy o zaistniałym wypadku przy pracy. Natomiast 50 osób stwierdziło, że tylko w przypadku poważniejszych zdarzeń informują szefostwo firmy. Zaledwie 4 osoby stwierdziły, że wypadki są ukrywane w ich przedsiębiorstwach.

Jak wynika z badań, aż 42 kobiety twierdzą, że pracownicy informują kierownictwo o wszystkich zdarzeniach wypadkowych tylko w przypadku poważniejszych zdarzeń. 32 osoby twierdzą, że takie powiadomienie występuje zawsze w każdym wypadku. Żadna z nich nie stwierdziła, aby wypadki były ukrywane. Na 26 przebadanych mężczyzn 14 stwierdziło, że takie powiadomienie występuje zawsze, 8 mężczyzn wskazuje, że tylko w przypadku poważniejszych zdarzeń. 4 przyznało, że wypadki są ukrywane.

Rozpatrując rodzaj przedsiębiorstwa, z badań wynika, że na 30 osób pracujących w przedsiębiorstwach państwowych, 10 wskazuje, że zawsze są zgłaszane wypadki, 18 z nich, że tylko w przypadku poważniejszych zdarzeń i tylko 2 osoby, w których było zatrudnionych. Z 70 osób spośród badanych prywatnych przedsiębiorstwach, 36 oświadczyło, że wypadki są zawsze zgłaszane kierownictwu zakładu, 32 osoby potwierdziły, że ma to miejsce tylko w przypadku poważniejszych zdarzeń. Również 2 osoby jak w przedsiębiorstwach państwowych wskazały, na sytuację ukrywania wypadków przy pracy.

Odpowiedzi na ósme pytanie dotyczyły przestrzegania przez przełożonych zasad bezpieczeństwa pracy. 40% respondentów stwierdziło, że przełożeni zawsze stosują i przestrzegają zasad bezpieczeństwa pracy, ale 60% twierdziło, że tylko czasami przełożeni przestrzegają te zasady. Wszystkie osoby ze średnim wykształceniem były tego zdania. Aby wymagać od pracowników stosowania się do pewnych norm i zasad, należy dawać dobry przykład. Jeśli tego przykładu nie ma trudno utrzymać w przedsiębiorstwie idee i wzorce na wysokim poziomie.

Odpowiedzi respondentów na dziewiąte pytanie dotyczyły omijania przez pracowników przepisów bezpieczeństwa, chcąc w ten sposób szybciej wykonać pracę. Tylko w 16% badani respondenci nigdy nie omijali przepisów. 60% osób twierdziło, że czasami, ale aż 24% uważa, że bardzo często omijali przepisy bezpieczeństwa pracy. Wynik to stąd, że zazwyczaj jako priorytet stawia się wydajność a nie bezpieczeństwo pracy. Wszyscy respondenci w wieku 41-50 lat byli zdania, że często się przepisy omija. Ponad połowa respondentów w wieku 20-30 lat stwierdziła, że czasami górę bierze wydajność, niż bezpieczne warunki.

Odpowiedzi na dziesiąte pytanie dotyczyły przestrzegania przez większość pracowników przepisów bezpieczeństwa pracy. Odpowiedzi te świadczyły o tym, że przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy zazwyczaj kojarzy się im z wszelkiego rodzaju utrudnieniami w firmie. Są tacy, którzy wiedzą, że te utrudnienia są konieczne, aby bezpiecznie i bez zagrożeń mogły wykonywać swoje obowiązki. Są jednak tacy wśród pracowników- respondentów, którzy omijają większość przepisów, nie zdając sobie sprawy z tego, jak bardzo narażają siebie i innych. Odpowiedzi na powyższe pytanie wskazują na to, że tylko 14% respondentów uważało stosowanie się do przepisów jako utrudnienie pracy. 44% zdaje sobie sprawę z tego, że te utrudnienia mimo wszystko chronią przed wypadkami. 40% uważało, że stosowanie się do zasad daje poczucie bezpieczeństwa. Można zatem stwierdzić, że pracownicy są skłonni przestrzegać przepisów, nawet jeśli jest to pewny dyskomfort pracy, ale jednak chroni przed wypadkami i daje poczucie bezpieczeństwa.

Odpowiedzi na jedenaste pytanie dotyczyły tego, czy jeśli w pracy respondent podejmuje niewielkie ryzyko, to czy jest za to zazwyczaj oceniany:

Z badań wynika, że zaledwie 16% ocenia takie działania negatywnie. Ryzykantów pozytywnie ocenia zaledwie 8% respondentów. Na uwagę zasługuje wynik 76% respondentów, którzy twierdzą, że nikt nie ocenia ryzyka ponoszonego przez innych. Postawy pracowników względem swojego bezpieczeństwa i bezpieczeństwa innych są jednym z bardzo ważnych elementów kształtujących kulturę w przedsiębiorstwie. Trudno mówić o wysokim poziomie kultury bezpieczeństwa, jeśli dla 76% nie ma znaczenia podejmowanie ryzykowanych działań przez innych.

Natomiast odpowiedzi na dwunaste pytanie z ocenianej ankiety dotyczyły wiedzy opisującej właściwe zachowanie, jaką powinni posiadać respondenci w razie wypadku przy pracy. Bardzo ważnym jest, aby pracownicy potrafili się odpowiednio zachować w sytuacjach awarii, zagrożeń i wypadków przy pracy. Odpowiedzi były tak sformułowane, aby można było wywnioskować, czy dany problem był w ogóle poruszany na szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa pracy. Z uwagi na to, że często szkolenia są źle przeprowadzane lub w ogóle nie są prowadzone, na podstawie odpowiedzi można się zorientować ile na temat wypadków wiedzą pracownicy.

Analizując świadomość postępowania pracowników-respondentów w razie wypadków można stwierdzić, że na 74 badane kobiety 32 wiedzą jakie są zasady postępowania w razie wypadków, a 42 nie, gdyż nie miało do czynienia tej pory z taką sytuacją. W przypadku badanych mężczyzn na 26, 10 wie jakby się zachowało, natomiast 16 twierdziło, że problem ich nie dotyczył. Odpowiedzi na te pytania są jednak niepokojące, gdyż mniej niż połowa respondentów orientuje się w problematyce wypadków przy pracy. W takiej sytuacji powinny być przeprowadzone działania naprawcze w postaci ponownego przeszkolenia pracowników, gdyż rozpatrując problem związany z niską świadomością dotyczącą wypadków przy pracy i zagrożeń można stwierdzić, że rzutuje ona w zasadniczy sposób na kształtowanie się kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach.

Odpowiedzi na trzynaste pytanie dotyczyły zgłaszania przełożonym przez respondentów nieprawidłowości, jakie zaobserwowali w miejscu pracy.

Analizując poziom kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach należy brać pod uwagę również reakcje pracowników, na sytuacje nieprawidłowego działania maszyn i urządzeń.

Na takie pytanie aż 68% osób stwierdziło, że zawsze powiadamia kierownictwo o zauważonych nieprawidłowościach. 18% uważało, że mogą to zrobić inni. 14% respondentów twierdziło, że jest to źle widziane przez kierowników. Z zasady pracownicy reagują na zauważone nieprawidłowości. Zastanowić się należy nad tym, że aż 14% ma obawy związane z negatywną reakcją kierownictwa na powyższe działania respondentów, co może świadczyć o tym, że istnieje cicha aprobata ze strony nadzoru na wykonywanie pracy w warunkach szkodliwych czy niebezpiecznych. Takich sytuacji być nie powinno.

Odpowiedzi na przedostatnie pytanie omawianej ankiety dotyczyły hipotetycznych sytuacji – jakie mogłyby wystąpić w związku z wypadkami przy pracy – gdyby przepisy bezpieczeństwa pracy przestały obowiązywać.

Badania miały wykazać, czy przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy może mieć wpływ na zmniejszenie się ilości wypadków. Zadano respondentom następujące pytanie – Gdyby przepisy bezpieczeństwa przestały obowiązywać to wypadków byłoby:

Odpowiedzi, „może mniej” udzieliło 6 osób. 22 osoby stwierdziło, że „tyle samo co obecnie”. Natomiast aż 72 osoby wskazały odpowiedź, że „więcej niż obecnie”. Można zatem wnioskować, że pracownicy zdają sobie sprawę z tego, że przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy jest bardzo ważne w każdym przedsiębiorstwie. Świadomość pracowników co do konieczności przestrzegania tych przepisów ma decydujący wpływ na kształtowanie się kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Respondenci w znacznej większości stwierdzili, że gdyby przepisy przestały obowiązywać to wypadków byłoby więcej. Rozpatrując wiek respondentów można zaobserwować, że na 80 respondentów w wieku 20-30 lat tylko 4 stwierdziły, że wypadków będzie mniej jeśli przepisy bhp przestana obowiązywać. 16 osób stwierdziło, że będzie ich tyle samo. Odpowiedzi, że wypadków będzie więcej niż obecnie udzieliło aż 58 osób. W przedziale wiekowym 31-40 lat było 16 respondentów. Pierwszej odpowiedzi, że wypadków byłoby mniej udzieliły 2 osoby. Tyle samo co obecnie stwierdziły 4 osoby. 10 opowiedziało się, że będzie ich więcej niż obecnie. W trzeciej grupie wiekowej 41-50 lat były zaledwie 4 osoby i one również stwierdziły jak większość, że wypadków będzie więcej niż obecnie.

Odpowiedzi na ostanie, piętnaste pytanie dotyczyły reakcji respondentów na wykonywanie przez daną osobę pracy w sposób niebezpieczny, i widzą to również współpracownicy. W pytaniu tym respondenci mieli się wypowiedzieć w kwestii, czy jeśli ktoś wykonuje swoją pracę w warunkach niebezpiecznych, to czy jest reakcja ze strony innych pracowników. Zdecydowana większość bo 68% stwierdziła, że zwraca uwagę takiej osobie na niebezpieczeństwo. 6% od razu zgłasza to do przełożonych a 26% udaje, że tego nie widzi. Można zatem wnioskować, że zdecydowana większość pracowników podejmuje działania widząc, że ktoś wykonuje pracę w warunkach niebezpiecznych.

5. Wnioski

Chcąc mówić o wysokim poziomie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie muszą być spełniane wszystkie wymagane cechy składające się na jej kształt. Te cechy powinny być realizowane w jak największym stopniu. Są to cechy indywidualne takie, jak: wiedza i umiejętności. Jest to środowisko fizyczne, takie jak: maszyny i narzędzia oraz środowisko pracy.

Są to również zachowania samych pracowników, czyli ich współpraca, troska o bezpieczeństwo swoje i innych, i w końcu przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że respondenci w większości wskazywali na to, że zdrowie i bezpieczeństwo są bardzo ważne w ich firmach. Zdecydowana większość respondentów szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy określiła jako ciekawe i że można się z nich dowiedzieć nowych rzeczy. Szkolonych uświadomiono w kwestiach zagrożeń z jakimi mają kontakt podczas procesu pracy, a oni sami przepisy z zakresu bezpieczeństwa pracy traktują jako pewnego rodzaju utrudnienie w procesie pracy. Natomiast z drugiej strony twierdzą, że przestrzeganie tych przepisów gwarantuje im bezpieczeństwo. Respondenci udzielając odpowiedzi na pytania z ankiety przyznali, że nie raz zgłaszają pracodawcom nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa pracy. Nie zawsze spotykały się one z należyтым odzewem ze strony pracodawców. Odpowiedzi uzyskane na kolejne pytania wskazywały, że w przedsiębiorstwach kierownictwo nie sprawdza warunków pracy i nikt nie bierze pod uwagę opinii pracowników przy doborze środków ochrony indywidualnej. W większości respondenci przyznali, że również w ich firmach zdarzają się przypadki obsługi maszyn i urządzeń, których stan techniczny jest zły. Zdecydowana większość zauważyła, że sami kierownicy nie przestrzegają przepisów bezpieczeństwa pracy. Także większość respondentów potwierdziła, że zdarzają się przypadki omijania przepisów bezpieczeństwa pracy po to, aby szybciej wykonać pracę. W większości przypadków nikt nie ocenia ryzyka jakie podejmują inni podczas pracy.

Z odpowiedzi na kolejne pytania wynikało, że nie o każdym wypadku przy pracy jest powiadamiane kierownictwo firmy. Większość respondentów nie wiedziała, jak się zachować w razie wystąpienia w ich firmie wypadku przy pracy. Pozytywnym jednak jest fakt, że mimo wszystko respondenci – pracownicy mają świadomość, że przepisy bezpieczeństwa pracy są niezbędne do tego, aby zapewnić wszystkim uczestnikom procesu pracy bezpieczeństwo podczas jej wykonywania.

Na podstawie przeprowadzonych badań należy stwierdzić, że poziom kultury bezpieczeństwa pracy w badanych przedsiębiorstwach, skąd rekrutowali się respondenci nie jest wysoki. Zbyt wiele nieprawidłowości i wad wskazali respondenci, aby uznać ten poziom za zadowalający.

Każde przedsiębiorstwo powinno mieć świadomość tego jak ważne są problemy dotyczące bezpieczeństwa pracy. Jeśli występują nieprawidłowości to powinny być wdrażane takie procedury naprawcze, które pozwolą zminimalizować niebezpieczeństwo i jednocześnie podnieść komfort pracy i bezpieczeństwo pracowników.

6. Podsumowanie

Podstawowym celem pracy było opisanie i analiza zjawiska kultury bezpieczeństwa oraz wykazanie jakie czynniki mają decydujący wpływ na jego występowanie. Podstawą wnioskowania było rozpoznanie skali zjawiska w świetle opinii respondentów.

W całokształcie zagadnień związanych z problematyką kultury bezpieczeństwa pracy bardzo ważnym jest monitorowanie i ocena jego poziomu. Jest ona wyrazem stosunku pracowników do ryzyka, zagrożeń oraz definiuje wartości, które są ważne i istotne dla pracowników. Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pomaga w budowaniu wizerunku firmy. Musi

być to proces ciągły, gdyż tylko wtedy można osiągnąć zakładane rezultaty poprawy warunków pracy. Można zatem doszukać się pewnej prawidłowości, że w firmach, gdzie mamy do czynienia z wysokim poziomem kultury bezpieczeństwa wdrażane są Systemy Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy (SZBP) [D. Podgórski, Z. Pawłowska 2004]

Z dokonanej oceny poziomu kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie – zrealizowanej na podstawie opinii pracujących studentów wynika, że ten poziom w przedsiębiorstwach jak już wyżej wspomniano, nie jest wysoki. Respondenci wskazali wiele wad jakie występują w ich przedsiębiorstwach, np. nie wszystkie wypadki są ewidencjonowane. Znaczna część respondentów nie znała zasad zachowania w razie zaistnienia wypadku przy pracy, i ich zdaniem problem nie był właściwie omawiany podczas szkoleń z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Problematyka związana z bezpieczeństwem pracy w wielu przedsiębiorstwach przypomina minione lata, kiedy nie zwracano uwagi na jakość szkoleń, nie zastanawiano się jakie są faktycznie zagrożenia zawodowe, a obawy dotyczyły tylko nieoczekiwanej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Jednak aktualnie coraz częściej osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo pracy swoich pracowników, zaczynają te problemy widzieć inaczej. Jak wynika z badań w wielu tych firmach zmienia się politykę zarządzania w tym zakresie w taki sposób, żeby na sukces firmy patrzeć przez pryzmat ergonomicznych warunków pracy, bezpieczeństwa i komfortu pracy.

Wyniki prezentowane w pracy świadczą o tym, że istnieje jeszcze wiele firm, które dalekie są od tego, aby wykazać się wysoką kulturą bezpieczeństwa pracy. Należałoby wprowadzić takie działania, aby wymiernymi efektami poprawy warunków pracy, a tym samym wyższej kultury bezpieczeństwa pracy, były: zmniejszające się wskaźniki wypadkowości, większe zaangażowanie pracodawców w proces identyfikacji zagrożeń, czy większa ich troska o zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Uzyskane wyniki badań prezentowanych w pracy mogą być również wykorzystane do opracowania programów większego zaangażowania respondentów – pracowników w poprawne kształtowanie kultury bezpieczeństwa w firmach. Można je osiągnąć poprzez wyeliminowanie złych nawyków wśród pracowników i upowszechnianie w firmie zasad bezpiecznego zachowania, a wtedy poziom kultury bezpieczeństwa będzie wzrastał.

Kadra kierownicza nie tylko powinna zajmować się nadzorem, ale również dawać przykład swoim zachowaniem, jak bezpiecznie pracować. W prawidłowo działającej organizacji niewłaściwe zachowania pracowników powinny być negatywnie oceniane przez przełożonych i zawsze powinna być ich strony właściwa reakcja w takich sytuacjach. Jak w kontekście tego postulatu ocenić fakt, że respondenci prezentowanych badań twierdzili, że kierownictwa ich firm nie zawsze przestrzegają przepisów bezpieczeństwa pracy.

Kultura bezpieczeństwa przedsiębiorstwa, ma na celu uświadomienie pracownikom, jakie istnieją realne zagrożenia i jak im zapobiegać. Określa również, w jaki sposób powinny być organizowane zadania, nadzór nad personelem oraz stawia duży nacisk na wyjaśnianie przyczyn wypadków i katastrof. Spełnienie ww. warunków gwarantuje, że kultura w takim przedsiębiorstwie będzie poprawnie realizowana.

Bibliografia

1. Bullock A., Stallybrass O., Trombley S. (red.), Słownik pojęć współczesnych, Książnica, Katowice 1999.
2. Czapka M., Kształtowanie kultury pracy dla potrzeb bezpieczeństwa i higieny pracy, [w:] Gerlach R. (red.) Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia, UKW, Bydgoszcz 2008.
3. Jedynak S. (red.), Mała encyklopedia filozofii, OW Branta, Bydgoszcz – Lublin 2002.
4. Koradecka D. (red.), Nauka o pracy – bezpieczeństwo, higiena, ergonomia, CIOP, Warszawa 2000.
5. Marcinkowski J.S., Bezpieczeństwo pracy – korzyści czy strat?, [w:] Marcinkowski J.S. i Horst M.W. (red.), Aktualne problemy bezpieczeństwa pracy i ergonomii, PP IIZ Poznań 2007.
6. Milczarek M., Kultura bezpieczeństwa pracy, CIOP- PIB Warszawa 2002.
7. Okoń, W., Nowy słownik pedagogiczny, Żak, Warszawa 1998.
8. Olechnicki K., Załęcki, K., Słownik socjologiczny, Graffiti. BC, Toruń 2000.
9. Piekut K., Pawła H., Podstawy rolnictwa dla inżynierów kształtowania środowiska. SGGW, Warszawa 1999.
10. Podgórski D., Pawłowska Z., Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, CIOP-BIP, Warszawa 2004.
11. Słownik języka polskiego, t. 3, PAN, Warszawa 1961.
12. Sobocki M., Metody badań pedagogicznych, PWN, Warszawa 1983.
13. Sztompka P., Socjologia analiza społeczeństwa, Wydawnictwo ZNAK, Kraków 2002.
14. Zemfler K., Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie na podstawie badań pracujących studentów, PP, Poznań 2008 (promotor dr Jerzy S. Marcinkowski).

Recenzent: E. Kowal