

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie produkcyjnym z branży chemicznej

Rafał Tyszkiewicz

Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu, Wydział Finansów i Zarządzania

e-mail: rafal.tyszkiewicz@wsb.wroclaw.pl

Monika Tyszkiewicz

Wrocławska Akademia Biznesu w Naukach Stosowanych

e-mail: m.tyszkiewicz@wp.pl

DOI: 10.24427/az-2023-0007

Streszczenie

Mocno rozwinięta kultura organizacyjna wspomaga kształtowanie kultury bezpieczeństwa w organizacji oraz wpływa na zachowania pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa, zaś mocno zakorzeniona kultura bezpieczeństwa wpływa na polepszenie bezpieczeństwa na co dzień w organizacjach oraz angażuje nieustannie kadrę zarządzającą do wpływania na pozytywne zmiany dotyczące bezpiecznych warunków pracy. Celem artykułu jest identyfikacja znaczenia kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie z branży chemicznej zlokalizowanym na terenie województwa dolnośląskiego. Badanie przeprowadzono korzystając z danych literaturowych oraz wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Przeprowadzone badanie miało charakter pilotażowy i stanowi zaledwie początek badań empirycznych nad specyfiką kultury bezpieczeństwa przedsiębiorstw produkcyjnych.

Słowa kluczowe

kultura organizacyjna, kultura bezpieczeństwa, szkolenie

Wstęp

Wymiary związane z kulturą organizacyjną – postawy, normy, założenia, dają poczucie tożsamości i determinują zachowanie pracowników organizacji. Z uwagi na fakt, iż kultura organizacyjna jest pojęciem bardzo szerokim, w niniejszym opracowaniu zainteresowano się kulturą bezpieczeństwa oraz szkoleniami pracowniczymi, które odgrywają ważną rolę w jej kształtowaniu. Celem artykułu jest identyfikacja znaczenia kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie z branży chemicznej zlokalizowanym na terenie województwa dolnośląskiego. Badanie przeprowadzono korzystając z danych literaturowych oraz wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Przeprowadzone badanie miało charakter pilotażowy i stanowi zaledwie początek badań empirycznych nad specyfiką kultury bezpieczeństwa przedsiębiorstw produkcyjnych.

1. Przegląd literatury

Kultura organizacyjna to osobowość organizacji przejawiająca się w zachowaniach i reakcjach jednostek i grup społecznych, w ich sądach i postawach, a także w sposobie rozwiązywania wewnętrznych problemów. Jest zbiorem dominujących wartości i norm postępowania charakterystycznych dla danej organizacji przejawiających się poprzez artefakty zewnętrzne. Kultura organizacyjna jest uważana za kapitał organizacyjny [Barney, 1986, s. 656-665], która rozwija zgodność między wartościami organizacji i pracownika, związanymi z wynikami organizacyjnymi [Tan, 2019, s. 8; Szydło i in., 2021]. Kultura organizacji wpływa także na wyniki organizacyjne, z uwagi na fakt, iż kultura zapewnia zasady i sposób postępowania dla jej pracowników [Tjahjadi, 2001, s. 41-62]. Innymi słowy, zagregowany wpływ kultury organizacyjnej na poziomie indywidualnym wpływa na poziom organizacyjny, wydajność pracowników, zaangażowanie w organizację i satysfakcję z pracy. Ponadto kultura organizacji wpływa na gotowość pracowników do zmian [Metwally i in., 2019, s. 15; Szydło, 2018], ponieważ pomaga pracownikom zrozumieć, jakie podstawowe założenia, wartości i zachowania są od nich oczekiwane i akceptowalne. Zatem kultura dla organizacji jest jak charakter osoby, która nadaje sens, kierunek i motywację członkom organizacji [Yuan i Lee, 2011, s. 124], wpływa w dużym stopniu na osąd wartościujący i ekspresję behawioralną jej członków [Hosseini, 2014, s. 23].

Poszukując wspólnego mianownika powyższych definicji można wskazać na następujące elementy konstytuujące kulturę organizacyjną:

- jest ona zjawiskiem społecznym i grupowym;

- stanowi produkt grupy społecznej, którą jest dana organizacja;
- stanowi nośnik przekazywania znaczeń i wartości pomiędzy osobami w organizacji;
- tworzona jest spontanicznie, ale również podlega kontroli osób zarządzających.

Pokazane powyżej wspólne elementy wielu definicji mogą być pomocne w zrozumieniu procesów kulturowych w organizacjach [Sułkowski, 2012, s. 15; Szydło 2020] oraz jak pracownicy jednego przedsiębiorstwa odnoszą się do swojej pracy, do siebie samych oraz do świata zewnętrznego, odróżniając się tym samym od pracowników innych przedsiębiorstw, co również wpływa na osiągnięcie sukcesu i może zwiększyć przewagę nad konkurencyjnymi organizacjami, które nie zwracają tak dużej uwagi na aspekt kultury organizacyjnej [Tyszkiewicz, 2019, s. 43; Szydło i Grześ-Bukłaho, 2020]. Psycholog Karl Weick zdefiniował bezpieczeństwo jako ciągłą „produkcję dynamicznych niezdarzeń” [Weick i in., 2005, s. 409-421]. W tym przypadku bezpieczeństwo nie jest definiowane przez brak wypadków, ale jako proces pozytywnych działań – obejmujący zestaw perspektywnie skoncentrowanych wysiłków w celu zidentyfikowania potencjalnych przyczyn i konsekwencji przyszłych wypadków w organizacjach, ciągłe uczenie się na podstawie analizy przyczyn źródłowych i innych incydentów, a także z wcześniejszych wypadków.

Bezpieczeństwo z tej perspektywy, można operacyjnie zdefiniować jako skuteczne wdrożenie i działanie systemu zarządzania bezpieczeństwem, wzmocnione przez kulturę bezpieczeństwa – a nie po prostu przez miary wyjściowe incydentów i wypadków jako wskaźników opóźnionych [Hollnagel, 2014, s. 132]. Wymaga to jednak odróżnienia dynamicznych zdarzeń w organizacji od innych organizacji, których systemy techniczne bez starannego zarządzania bezpieczeństwem po prostu nie zawodzą [Roe i Schulman, 2016, s. 23]. Identyfikowanie jak i stałe monitorowanie warunków wstępnych, wymaga od organizacji szkolenia pracowników w zakresie ograniczania ich skutków, co w konsekwencji może zmniejszać prawdopodobieństwo wypadków oraz podejmowanie działań w celu ich zapobiegania.

Kultura bezpieczeństwa jest subaspektem kultury organizacyjnej i wpływa na postawy pracowników i zachowania w stosunku do organizacji i bieżących wyników w zakresie bezpieczeństwa [Mohamed, 2000, s. 80-88]. Zdaniem E.S. Gellera kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie kształtowana jest poprzez zaangażowanie wszystkich pracowników, pracę w grupach i poczucie przynależności do firmy oraz właściwą edukację, gdzie szczególną uwagę należy zwrócić na trzy elementy:

1. Środowisko fizyczne pracy (narzędzia, maszyny, organizacja stanowisk pracy).

2. Zachowania pracowników (przestrzeganie przepisów bhp, przekazywanie informacji i współpraca, demonstrowanie troski o bezpieczeństwo wykraczające poza obowiązki).

3. Cechy wewnętrzne pracowników (wiedza, umiejętności, motywacja) [Geller, 1996, s. 48].

Kultura bezpieczeństwa podejmowana decyzyjnie na wysokim szczeblu w organizacji - przydział zasobów i budżetu, przenika do zadań i planowania pracy, indywidualnych opisów stanowisk, roli i tożsamości osobistej w odniesieniu do bezpieczeństwa na tych stanowiskach oraz wreszcie do zawartości zadania i rzeczywistej realizacji zadań w czasie rzeczywistym [Grote i Gilbert, 2018, s. 96]. Nieprzestrzeganie jej naraża przedsiębiorstwa na straty wizerunkowe, w konsekwencji jest znacznie dotkliwsze, niż straty finansowe, a nieumiejętność jej kształtowania wpłynie niekorzystnie na poziom bezpieczeństwa wewnątrz organizacji.

Każde przedsiębiorstwo produkcyjne ma swoją swoistą kulturę bezpieczeństwa i może działać za lub przeciw jej ulepszeniom. Kultura bezpieczeństwa nie jest odporna na zmiany, co sprawia, że ciągłe jej doskonalenie ma sens, a wszystkie innowacje, wysokie standardy będą musiały być dostosowane do istniejących jej elementów. Wiele międzynarodowych organizacji na początku XXI wieku zaczęło identyfikować potrzeby szkoleniowe i przeprowadzać szkolenia, których programy są dostosowane do poszczególnych grup pracowników, co finalnie dawało efekty w postaci poszerzenia wiedzy, rozwoju umiejętności i dzięki temu pozytywnie wpływało na zachowanie i świadomość pracowników. Analiza przyczyn wypadków w pracy wskazuje, że za główną przyczyną wypadków stoi czynnik ludzki, dlatego jednym z aktualnych wyzwań współczesnych przedsiębiorstw jest oddziaływanie na stosunek zespołów pracowniczych do podejmowania ryzykownych zachowań generujących zagrożenia związane z nieprzestrzeganiem kultury bezpieczeństwa pracy. Prewencja, czyli zapobieganie wypadkom zaczęła być kluczową rolą w obecnych czasach, z tego powodu organizacje zaczęły stawiać duży nacisk na charakter ważności aktualnych wymagań prawnych w tym zakresie oraz na programy szkoleniowe. Unia Europejska dążąca do wspierania oraz uzupełniająca działania państw członkowskich [<https://www.europarl.europa.eu>, 20.09.2021] na poziomie Unii Europejskiej wyznaczyła minimalne wytyczne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Również kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przeprowadzania systematycznych szkoleń w zakresie bhp. Takie szkolenia bhp dzielą się na dwa rodzaje: wstępne i okresowe, natomiast szkolenie wstępne dzieli się na instruktą ogólny oraz instruktą stanowiskowy. Instruktą ogólny ma za zadanie zapoznać pracowników z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, które są zawarte w kodeksie pracy oraz przepisami bhp obowiązującymi w przedsiębiorstwie, a także zapoznanie

pracowników z udzielania pierwszej pomocy w razie jakiegokolwiek wypadku. Instruktaż ogólny przeprowadzany jest dla nowozatrudnionych pracowników, studentów odbywających staż oraz uczniów szkół zawodowych szkolących się z praktycznej nauki zawodowej. Instruktaż stanowiskowy ma na celu zapoznać pracowników z czynnikami środowiska pracy, które występują na danym stanowisku pracy, ryzykiem zawodowym związanym ze stanowiskiem wykonywanej pracy oraz sposobem wykonywania bezpiecznej pracy i ochrony przed zagrożeniami dla danego stanowiska pracy w przedsiębiorstwie [Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860].

Szkolenie okresowe to kolejne szkolenie, celem którego jest zaktualizowanie i odświeżenie wiedzy pracownika z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Częstotliwość oraz czas szkolenia okresowego różni się w zależności od danej grupy pracowników [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141]. W poniższej tabeli nr 1 przedstawiono podział grup oraz częstotliwość i czas przeprowadzanych szkoleń okresowych z podziałem na konkretne grupy pracownicze w przedsiębiorstwie.

Tab. 1. Częstotliwość szkoleń okresowych dla grup pracowniczych

Szkolenie prowadzone dla	Szkolenie wstępne ważne na okres		Szkolenie okresowe		
	Instruktaż przed zatrudnieniem		Pierwsze szkolenie od do miesiąca	Liczba godzin szkolenia ^{*)}	Częstotliwość szkolenia raz na lat
	Ogólny min. 3 godziny	Stanowiskowy min. 8 godzin			
Pracodawców	-		6	16	5
Pracowników wykonujących zadania służby bhp	-		6	64	5
Pracownicy służby bhp	12 miesięcy		12	32	5
Osób kierujących pracownikami	6 miesięcy		6	16	5
Pracowników inżyniersko-technicznych	12 miesięcy		12	16	5

Szkolenie prowadzone dla	Szkolenie wstępne ważne na okres		Szkolenie okresowe		
	Instruktaż przed zatrudnieniem		Pierwsze szkolenie od do miesiąca	Liczba godzin szkolenia ^{*)}	Częstotliwość szkolenia raz na lat
	Ogólny min. 3 godziny	Stanowiskowy min. 8 godzin			
Pracowników administracyjno-biurowych	12 miesięcy		12	8	5
Pracowników na stanowiskach robotniczych	12 miesięcy		12	8	3 1 ^{**)}

*) w godzinach lekcyjnych trwających 45 minut

**) dla pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie niebezpiecznych

Źródło: Państwowa Inspekcja Pracy, www.pip.gov.pl/pl/f/v/197164/ul%20Szkolenia-bhpXX%20Internet.pdf, stan na dzień 04.04.2021.

Kolejnym sposobem zaangażowania przedsiębiorstw w podnoszenie bezpieczeństwa jest możliwość zdobycia certyfikatu PN-N-18001 znanego jako systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Certyfikat narzuca na przedsiębiorstwo konkretne wymagania, które należy wdrożyć aby mieć możliwość certyfikowania się. Jednym z nich jest edukacja z obszaru bhp, która obejmuje wszelkiego rodzaju szkolenia oraz ćwiczenia umiejętności praktycznych. Kierownictwo powinno zapewnić, aby wszyscy pracownicy na wszystkich stanowiskach pracy byli kompetentni w realizacji postawionych im zadań i zostali odpowiednio przeszkoleni w tym zakresie. System ten powinien obejmować:

- systematyczne rozeznanie kompetencji wymaganych od każdego członka załogi oraz niezbędny zakres szkoleń, aby uzupełnić luki w wiedzy;
- analizę przepisów dotyczących szkoleń, jakie należy przeprowadzać systematycznie;
- indywidualną ocenę pracowników wiedzy i poziomu kompetencji;
- obowiązek utrzymywania zapisów ze szkoleń;
- Wszystkie jednostki organizacyjne powinny w swoich programach szkoleniowych uwzględniać:
- układ organizacyjny w zakresie problematyki bhp oraz rolę poszczególnych pracowników i ich zakresem odpowiedzialności;

- harmonogram prowadzenia szkoleń pracowników. Szkolenie powinno obejmować miejscowy schemat i układ bhp, zagrożenia, ryzyka, środki zapobiegawcze oraz tryby postępowania w przedmiocie działań, jakie należy podjąć przed przystąpieniem do pracy;
- środki organizacyjne i ocenę efektywności szkoleń;
- potrzebę szkolenia wszystkich pracowników, wykonawców i innych, na przykład pracowników sezonowych, co do zakresu ich obowiązków. Szkoleni pracownicy powinni zdawać sobie sprawę z ryzyka i zagrożeń związanych z wykonywaną przez nich pracą, kontrolować podległych pracowników w aspekcie bezpieczeństwa wykonywanej przez nich pracy;
- ocenę ryzyka oraz kontrolę technik stosowanych przez projektantów, pracowników obsługi i konserwacji oraz osoby odpowiedzialne za rozwój procesów i metod pracy;
- rolę, zadania i zakres odpowiedzialności dyrekcji oraz menedżerów i pracowników wyższego stopnia celem zapewnienia sprawnego funkcjonowania układu zarządzającego w dziedzinie kontroli i minimalizowania zagrożeń dla zdrowia, ryzyka wypadków oraz innych strat dla zakładu pracy.

Na postawy wobec bezpieczeństwa korzystnie wpływa angażowanie samych pracowników w szkolenia dotyczące bezpieczeństwa na stanowisku pracy. W nowoczesnym modelu szkoleń akcentuje się przede wszystkim rolę niewymuszonej aktywności osób szkolonych. Aktywność pełni w szkoleniu przede wszystkim funkcję instrumentalną. W ramach tej funkcji najpierw wzbogaca ona treść szkolenia przez praktyczną mądrość szkolonych, pobudza też prowadzących je do wzbogacania przekazywanych informacji i argumentów oraz klarowniejszego ich przedstawiania, następnie jest ona czynnikiem, który w istotny sposób podnosi efektywność szkolenia – pracownicy pełniej i szybciej przyswajają sobie przekazywane im wiadomości i ćwiczone umiejętności.

Aktywny udział pracowników w szkoleniu pełni funkcje motywacyjną - wywołuje ona u nich i umacnia wolę stosowania w praktyce zdobytych informacji. Mimo, iż pracownicy regularnie uczestniczą w różnego typu szkoleniach, poddawani są działaniom profilaktycznym, wydaje się być oczywistą prawdą, że strażnikiem swojego bezpieczeństwa jest rozsadek, umiejętność wykorzystywania zdobytej wiedzy przez człowieka.

Podsumowując, proces szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy powinien być ciągle analizowany i w razie potrzeby modyfikowany do panujących warunków pracy. Wysoka kultura bezpieczeństwa w organizacji przekłada się również na podejście pracowników do szkoleń oraz wykonywania pracy

według założonych ogólnie wytycznych i instrukcji. Zauważa się, iż wiele organizacji włącza swoich szeregowych pracowników do przeprowadzania analizy potrzeb licząc, że opracowane wraz z nimi instrukcje i procedury będą dokładniej przygotowane i bardziej respektowane.

2. Metodyka badań

W celu identyfikacji kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie produkcyjnym wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Metoda sondażu diagnostycznego pozwala na poznanie określonego zjawiska społecznego, ustalenie jego zasięgu jak i zakresu, poziomu oraz intensywności, następnie na ocenę i w wyniku tego na zaprojektowanie modyfikacji. Metoda ta daje opis pewnych zjawisk masowych oraz ważniejszych procesów przebiegających w zbiorowościach i umożliwia ich wyjaśnienie [Muchnicka, 1974, s. 133-143]. Zastosowano w niej technikę wywiadu, analizę dokumentów oraz analizę literatury w tym obszarze.

3. Wyniki badań

Prezentowane przedsiębiorstwo z branży chemicznej wchodzi w skład globalnej korporacji, która określa wewnętrzne przepisy bardziej restrykcyjne od przepisów prawa stosowanego w Polsce. Dodatkowym atutem takiej korporacji jest wyciąganie nauki z przeszłości oraz z innych zakładów należących do tej organizacji na świecie - ma to na celu maksymalne zredukowanie wypadków oraz zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych w fabryce. Obowiązkiem każdego dyrektora fabryki jest poinformowanie dyrektorów innych fabryk o zdarzeniu, jakie miało miejsce na jego terenie, wysyłając tzw. „flash report”, w którym opisuje przebieg zdarzenia oraz podaje akcje korygujące i zapobiegawcze. Dyrektorzy innych zakładów mają obowiązek przeanalizować takie raporty i identyfikują możliwość wystąpienia takiego zdarzenia.

Właścicielem procesu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa w badanym przedsiębiorstwie produkcyjnym jest dział BHP. Dwudniowe szkolenie, jakie przechodzi nowo zatrudniony pracownik obejmuje obszary, takie jak: szkolenie wstępne bhp, szkolenie ISO 14001 oraz ISO 45001, szkolenie ISO 50001, bezpieczeństwo procesowe, szkolenie z ochrony mienia-ogólne zasady panujące na terenie zakładu, szkolenie z bezpieczeństwa i ochrony informacji, szkolenie z pracownikami działu HR, szkolenie z działem IT, szkolenie z systemów LOTO (LockOut/TagOut)- procedury bezpieczeństwa. W skład osób przeprowadzających szkolenia wchodzi pracownicy działów: BHP (dział bhp i ochrony środowiska), QM (dział jakości), FM

(dział infrastruktury), Security (dział ochrony), dział inżynierii procesowej, dział produkcji oraz dział kadr. Pracownicy po zakończeniu szkolenia wstępnego są przekazywani do bezpośrednich przełożonych, którzy rozpoczynają proces szkolenia wstępnego na danym stanowisku pracy.

Do obowiązkowych szkoleń w badanym przedsiębiorstwie zaliczają się również szkolenia okresowe, które pracownik powinien wykonać po przepracowaniu określonego czasu w danej komórce przedsiębiorstwa w zależności od zajmowanego stanowiska. W czasie pandemii w przedsiębiorstwie, został uruchomiony proces szkolenia on-line. Pracownicy otrzymują specjalny link do szkolenia na platformie e-learningowej. Po wykonaniu takiego szkolenia, pracownik musi przejść test sprawdzający wiedzę, który składa się z kilkunastu pytań z prezentowanego materiału. Po zdaniu egzaminu pracownik otrzymuje certyfikat, a wiadomość o ukończeniu kursu zostaje wysłana pocztą elektroniczną do bezpośredniego przełożonego oraz do działu BHP.

Kolejnym procesem szkoleniowym w przedsiębiorstwie są szkolenia na platformie intranetowej organizacji, gdzie każdy pracownik ma stworzone konto imienne i do niego są przydzielane dodatkowe szkolenia. Platforma intranetowa dotycząca szkoleń w czasach pandemii jest mocno rozwijana i widać, że zdaje egzamin w uświadamianiu i komunikacji szkolonych osób. Pracownicy mogą wykonać szkolenie na przygotowanych do tego celu komputerach w czasie pracy i mają długi czas na jego wykonanie (około miesiąca), co eliminuje skupisko osób w jednym miejscu, jak to ma się w przypadku szkoleń stacjonarnych. Przygotowywane są szkolenia w konkretnych tematach w bardzo czytelnej formie. Na koniec takiego szkolenia pracownik musi przejść krótki test z omawianego tematu. Test sprawdzający jest ściśle powiązany z punktami z prezentacji. Ma to na celu, aby pracownik wykonał całe szkolenie nie „przeklikując” w pośpiechu stron z prezentacji. Takie szkolenia wykonywane są cyklicznie, po 3-4 szkolenia na kwartał. Menedżer danego działu otrzymuje raport podsumowujący postępy pracowników całego działu, którym zarządza, zaś bezpośredni przełożony otrzymuje raport dotyczący swojej załogi.

Do szkoleń realizowanych przez pracodawcę, są zaliczane również specjalistyczne kursy wykonywane przez UDT (Urząd Dozoru Technicznego), po których pracownik zdobywa wiedzę dotyczącą bezpiecznej eksploatacji urządzeń i maszyn, po których otrzymuje uprawnienia do wykonywania specjalistycznych zadań związanych z wykonywaną pracą. Do takich szkoleń zaliczają się: kurs obsługi wózków jezdniowych, kurs SEP grup energetycznych eksploatacja E1, E2, E3 oraz dozór D1, D2, D3, kurs obsługi wciągników i wciągarek, kurs obsługi żurawi stacjonarnych, szkolenie ADR, szkolenia wysokościowe alpinistyczne, kurs obsługi układnic magazynowych.

Z przeprowadzanych wywiadów z kierownikami działów wynika, że w ostatnich 20 latach funkcjonowania przedsiębiorstwa na świecie, główne wypadki powstawały z udziałem wózków podnośnikowych i wynikały z ograniczonej widoczności otoczenia przez operatora wózka. Postanowiono zatem w fabryce zaakcentować zagrożenie jakie stwarza łączenie się dróg komunikacyjnych dla wózków widłowych z przejściami dla pieszych. Podjęto działania edukacyjno-informacyjne mające za komunikować wszystkim osobom przebywającym na hali produkcyjnej, jak poważne jest to zagrożenie. W badanym przedsiębiorstwie dyrektor naczelny powołał szereg komisji do spraw bezpieczeństwa celem wzmocnienia w różnych sektorach klimatu bezpieczeństwa, w szczególności na halach produkcyjnych i magazynowych. Jedną z nich, to komisja do spraw bezpieczeństwa w transporcie wewnątrzzakładowym, w której w skład wchodzi pracownicy ze wszystkich komórek zakładowych. Komisja ta zajmuje się usprawnianiem bezpieczeństwa w obszarach związanych z transportem towarów, poruszaniem się wózkami widłowymi na halach produkcyjnych, w magazynie oraz ruchem pieszych w fabryce. Wyznaczono zasady, które są przedstawiane na szkoleniu wstępnym oraz jako szkolenia cykliczne. Poniżej przedstawiono najważniejsze zasady jakie zostały ustalone przez komisję:

- zasady poruszania się wózków widłowych oraz pieszych na terenie fabryki,
- wprowadzono bezpieczne przejścia dla pieszych na drogach komunikacyjnych wraz z ich oznakowaniem,
- transport ręczny z wykorzystaniem wózków pchanych.

Wykonano tablice pokazujące co w danym momencie widzi operator wózka podnośnikowego przed sobą jadąc, a co jest rzeczywiście przed wózkiem. Omówiony przykład uświadomił pracownikom, jak ograniczona jest widoczność operatora wózka w trakcie jazdy. Pracownicy po raz kolejny zostali uświadomieni, że bezpieczeństwo zaczyna się od nich samych i to oni mają największy wpływ na bezpieczną pracę. Tablice informacyjne zostały wywieszane w różnych miejscach zakładu, szczególnie w głównych ciągach komunikacyjnych prowadzących na halę produkcyjną i magazynową, także przeprowadzono szkolenie edukacyjne. Efektem tego było to, że pracownicy zaczęli mniej ufać operatorom wózków podnośnikowych oraz została zwiększona czujność choćby w trakcie przechodzenia przez drogi komunikacyjne dla wózków widłowych.

Podsumowanie

Mocno rozwinięta kultura organizacyjna wspomaga kształtowanie kultury bezpieczeństwa w danej organizacji oraz wpływa na zachowania pracowników wewnątrz badanego przedsiębiorstwa. Mocno zakorzeniona kultura bezpieczeństwa

w badanej organizacji wpływa na polepszenie bezpieczeństwa na co dzień oraz angażuje kadrę zarządzającą i zespoły do wpływania na pozytywne zmiany dotyczące bezpieczniejszych warunków pracy. Z badania wynika, iż stanowi ona w sobie środek przekazu znaczeń i wartości pomiędzy pracownikami przedsiębiorstwa. Z uwagi na fakt, iż kultura organizacyjna jest mocno rozwinięta w badanym przedsiębiorstwie, to kadra menedżerska nadaje kierunek i rozwija poczucie bezpieczeństwa u swoich pracowników. Zasady bezpieczeństwa, które są przekazywane i mocno akcentowane już od pierwszych dni nowozatrudnionych pracowników ukierunkowują ich i dają poczucie bezpieczeństwa. Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa w badanym przedsiębiorstwie musi być procesem ciągłym, ponieważ każda zmiana kulturowa jest trudna i wymaga czasu, zaangażowania pracowników przedsiębiorstwa oraz kadry zarządzającej, która nada kierunek jej rozwojowi.

ORCID iD

Rafał Tyszkiewicz: <https://orcid.org/0000-0003-1525-0697>

Monika Tyszkiewicz: <https://orcid.org/0000-0001-6785-966X>

Literatura

1. Barney J.B. (1986), *Kultura organizacyjna: czy może być źródłem trwałej przewagi konkurencyjnej?*, Journal of Management 11 (3), p. 656-665.
2. Geller E.S. (1996), *The Psychology of Safety: How to Improve Behaviors and Attitudes on the Job*, Boca Raton, p. 48.
3. Grote G. (2018), *On the importance of culture for safety*, w: Gilbert C. (red.), *Safety Cultures, Safety Models*, Springer Briefs in Safety Management, p. 96.
4. Hollnagel E. (2014), *Bezpieczeństwo-I i bezpieczeństwo-II*, Routledge, p. 132.
5. Hosseini S.A. (2014), *Components of organizational culture based on denison model*, Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 3 No 12a, p. 23.
6. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2017/N54588/doc_pl.pdf 20.09.2021
7. Metwally D., Ruiz- Palomino P., Metwally M., Gartzia L. (2019), *Jak przywództwo etyczne kształtuje gotowość pracowników do zmian: pośrednicząca rola kultury organizacyjnej efektywności*, Psychology 10/2019.

8. Mohamed S. (2000), *Scorecard Approach to Benchmarking Organizational Safety Culture in Construction*, Journal of Construction Engineering and Management no.129 (1), p. 80-88.
9. Muchnicka I. (1974), *Metoda sondażu w pedagogice empirycznej*, w: R. Wroczyński R., Pilch T., *Metodologia pedagogiki społecznej*, PAN Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław, s.133-143.
10. Roe E., Schulman P. (2016), *Niezawodność i ryzyko: wyzwanie związane z zarządzaniem połączonymi infrastrukturami*, Wydawnictwo Uniwersytetu Stanford.
11. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860.
12. Sułkowski Ł. (2012), *Wieloznaczność kultury organizacyjnej*, Przedsiębiorczość i zarządzanie tom XIII, Łódź, s. 15.
13. Szydło J., Burkiet M., Potmalnik E. (2021), *Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa Padma ART*, Akademia Zarządzania, Vol 5(4), s. 21-36.
14. Szydło J. (2020), *Unikanie niepewności w kulturach organizacyjnych przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie Polski i Ukrainy*, Marketing i Rynek, 10, s.3-11.
15. Szydło J., Grześ-Bukłaho J. (2020), *Relations between National and Organisational Culture-Case Study*, Sustainability, vol. 12, nr 4, 1522, pp. 1-22.
16. Szydło J. (2018), *Kulturowe ramy zarządzania*, Wydawnictwo Naukowe Sophia, Katowice.
17. Tan B.S. (2019), *W poszukiwaniu związku między kulturą organizacyjną a wydajnością*, Dziennik rozwoju przywództwa i organizacji New York, p. 8.
18. Tjahjadi B. (2001), *Konsep budaya organisasi, kesenjangan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi*, Majalah Ekonomi 11/2001, pp. 41-62.
19. Tyszkiewicz R., Tyszkiewicz M. (2019), *Kultura organizacyjna w poglądzie zarządzania przedsiębiorstwem produkcyjnym*, Zeszyty Naukowe Quality Production Improvement 1/2019, Częstochowa, s. 43.
20. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141
21. Weick K., Sutcliffe K.M., Obstfeld D. (2005), *Organizing and the process of sensemaking*, Organization Science 16(4), pp. 409-421.
22. Yuan Ch.K., Lee Ch.Y. (2011), *Eksploracja modelu konstruktów łączącego typy przywództwa, kulturę organizacji, wyniki pracowników i wyniki przywództwa*, Procedia - Nauki społeczne i behawioralne Tom 25, p. 124.

Shaping a safety culture in a chemical production company

Abstract

A well-developed organizational culture supports the formation of a safety culture in the organization and influences the behavior of employees inside the company, while a deeply rooted safety culture improves everyday safety in organizations and constantly engages the management to influence positive changes in safe working conditions. The aim of the article is to identify the importance of safety culture in a company from the chemical industry located in the lower silesia. The study was conducted on the basis of literature data and the diagnostic survey method was used. The conducted research was of a pilot nature and is only the beginning of empirical research on the specificity of the safety culture of manufacturing companies.

Key words

organizational culture, safety culture, training