

**Edward Jarmoch**

Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach  
Wydział Humanistyczny

## **Diagnozowanie i doskonalenie kultury bezpieczeństwa społecznego**

### **Diagnosing and improving social security culture**

#### **Streszczenie**

W artykule ukazano istotę kultury bezpieczeństwa, jej elementy składowe i cechy, korzystając z wybranych definicji zawartych w literaturze przedmiotu. Szczególną uwagę zwrócono na pożądane i niepożądane cechy kultury bezpieczeństwa. Ukazano również możliwości diagnozowania kultury bezpieczeństwa w odniesieniu do problemów społecznych. Można to czynić w sposób bezpośredni lub pośredni. Podkreślono potrzebę systematycznego doskonalenia kultury bezpieczeństwa, także w wymiarze społecznym. Zwrócono uwagę na to, że jest to długotrwały proces, rozpoczynający się w środowisku rodzinnym oraz na wszystkich poziomach edukacyjnych i w życiu codziennym.

**Słowa kluczowe:** kultura bezpieczeństwa, diagnoza, doskonalenie

#### **Abstract**

The article presents the culture of security in the dimension of selected definitions as well as its components and features, paying particular attention to desirable and undesirable traits – good or bad. Moreover, there are presented the possibilities of diagnosing social problems, which can be diagnosed indirectly or directly in relation to the security culture. The constant improvement of the social security culture was also appre-

ciated. It is a long-lasting process, which starts already in the family environment, at all educational levels, and intensifies in everyday life, in the enterprise and in the workplace.

**Keywords:** security culture, diagnosis, improvement

## Wprowadzenie

Bezpieczeństwo odgrywa ważną rolę w życiu codziennym człowieka. Swymi korzeniami sięga do początku istnienia rodzaju ludzkiego, bowiem człowiek musiał bronić się przed różnymi zagrożeniami. Było ono przedmiotem rozważań filozofów, a odzwierciedla je także mitologia grecka, rzymska i inne kultury. Biblia również ukazuje nam walkę człowieka ze złem<sup>1</sup>. Bezpieczeństwo zatem warunkowane jest różnorodnością kultur.

Współcześnie, w wyniku rozwoju cywilizacyjnego i postępu naukowo-technicznego, poszerza się zakres przedmiotowy bezpieczeństwa w naukach społecznych, które jest „zdolnością do kreatywnej aktywności podmiotu i oznacza stan obiektywny polegający na braku zagrożenia, odczuwany subiektywnie przez jednostki i grupy”<sup>2</sup>.

Z kolei kultura bezpieczeństwa stanowi zbiór psychospołecznych i organizacyjnych czynników, chroniących codzienne życie człowieka i zbiorowości w środowisku społecznym i zawodowym. Kultura bezpieczeństwa, także społecznego, wymaga ciągłego doskonalenia. Do tego zaś niezbędna jest umiejętność diagnozowania jej poziomu i charakteru. W niniejszym artykule podjęto próbę przybliżenia tego niełatwego zadania.

### 1. Pojęcie kultury bezpieczeństwa i jej cechy

Kultura bezpieczeństwa związana jest ogólnie z pojmowaną kulturą, jako wytwór działalności ludzkiej, materialnej i niematerialnej, w której odzwierciedlają się cechy społeczeństwa, z ukierunkowaniem

---

<sup>1</sup> L.F. Korzeniowski, *Kultura bezpieczeństwa w naukach o bezpieczeństwie*, [w:] *Kultura bezpieczeństwa. Potrzeby i uwarunkowania*, red. S. Jaczyński, J. Kunikowski, Siedlce 2016, t. I, s. 133 i n.

<sup>2</sup> L.F. Korzeniowski, *Podstawy nauk o bezpieczeństwie*, Warszawa 2012, s. 76.

na myślenie, odczuwanie i osiągnięcie bezpieczeństwa. Jest traktowana jako składnik kultury organizacji. W literaturze przedmiotu jest wiele definicji kultury bezpieczeństwa, mniej lub bardziej udanych. Juliusz Piwowarski proponuje następującą jej definicję: „Kultura bezpieczeństwa to ogół materialnych i pozamaterialnych elementów utrwalonego dorobku człowieka, służących kultywowaniu, odzyskiwaniu (gdy utraciono) i podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa określonych podmiotów. Można rozpatrywać ją w wymiarze indywidualnym – mentalno-duchowym, wymiarze społecznym oraz wymiarze fizycznym (materialnym)”<sup>3</sup>.

Chociaż nie ma definicji idealnej, to jednak należy przyjąć tę, która będzie stanowiła podstawę do dalszych rozważań.

W różnorodnych definicjach kultury bezpieczeństwa, pojawiają się trzy istotne elementy ogólnie traktowanej rzeczywistości, rozumiane jako sfery aktywności człowieka:

- subiektywna sfera kultury mentalnej (świadomościowej, duchowej, poziomem wiedzy);
- subiektywno-objektywna sfera kultury organizacyjnej (prawo, procedury, struktury);
- objektywna sfera kultury materialnej (technika i technologie, infrastruktura, środki finansowe)<sup>4</sup>.

Powyższe sfery odnoszą się do szeroko rozumianego środowiska bezpieczeństwa.

W ujęciu Mariana Cieślarczyka, kultura bezpieczeństwa „to wzór podstawowych założeń, wartości, norm, reguł, symboli i przekonań charakterystycznych dla danego podmiotu, wpływających na sposób postrzegania przez niego wyzwań, szans i (lub) zagrożeń w bliższym i dalszym otoczeniu, a także sposób odczuwania bezpieczeństwa i myślenia o nim”<sup>5</sup>. W definicji zwrócono uwagę na podmiot, który stanowi społeczeństwo, grupa, jednostka. Stąd kultura bezpieczeństwa odnosi się do społeczeństwa i mówimy wtedy o kulturze bezpieczeństwa społecznego, czy też o kulturze bezpieczeństwa jednostki. Z powyższej definicji możemy wyprowadzić istotne elementy konstytuujące kulturę bezpieczeń-

---

<sup>3</sup> J. Piwowarski, *Trzy filary kultury bezpieczeństwa*, „Kultura Bezpieczeństwa Nauka – Praktyka – Refleksje” Nr 21/2016, s. 13.

<sup>4</sup> M. Cieślarczyk, *Teoretyczne i metodologiczne podstawy badania problemów bezpieczeństwa i obronności państwa*, Siedlce 2009, s. 157-159.

<sup>5</sup> Tamże, s. 157.

stwa, które stanowią: wartości, normy, postawy, przekonania, zachowania, w dążeniu do osiągnięcia bezpieczeństwa. Wartości bowiem są osią, wokół której kształtuje się kultura bezpieczeństwa.

Obserwując zachodzące w Europie i świecie procesy oraz zjawiska przez pryzmat elementów składowych kultury bezpieczeństwa społecznego, należy zwrócić również uwagę na stosunek podmiotów fizycznych i prawnych do ryzyka, na troskę o zdrowie, a także na zdolność korygowania dostrzeżonych, niebezpiecznych błędów<sup>6</sup>. Można także mówić o wielu innych elementach składowych kultury bezpieczeństwa w zależności od organizacji czy przedsiębiorstwa, także w odniesieniu do bezpieczeństwa pracy. Najlepiej czynić to w korelacji do zarządzania bezpieczeństwem. Można analizować cechy kultury bezpieczeństwa wyróżniając te pożądane, ale także dostrzegając cechy niepożądane, dobre lub złe. Można je wyróżniać „na podstawie jej możliwości do generowania decyzji, postaw i zachowań, osiągnięć organizacyjnych, technicznych, szkoleniowych i motywacyjnych, przybliżając organizację do uzyskania kryterium bezwzględного bezpieczeństwa”<sup>7</sup>. Stąd kulturę bezpieczeństwa powinno się traktować jako zmienną ciągłą, która wartościuje kulturę bezwzględного bezpieczeństwa i kulturę poszukiwania ryzyka<sup>8</sup>.

Można więc kształtować cechy, składające się na kulturę bezpieczeństwa, które nie są czymś trwałym i niezmiennym. Ważną rolę w tym procesie odgrywa także samokształcenie i samoświadomość, gdyż pewien poziom wiedzy o bezpieczeństwie jest także elementem kultury bezpieczeństwa. Ważne jest również kształtowanie zachowań bezpiecznych.

Jak już wspomniano kulturę bezpieczeństwa należy doskonalić. Powinno to być procesem ciągłym. Warto również pamiętać, że aby była ona na wysokim poziomie powinna opierać się na uznawanych wartościach. Należy przy tym zwrócić uwagę na cechy indywidualne człowieka, jego zachowania i środowisko<sup>9</sup>, które wpływają na skuteczne kształ-

---

<sup>6</sup> R. Studenski, *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy” Nr 9/2000, s. 1.

<sup>7</sup> A. Gembalska-Kwiecień, *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Seria: Organizacja i Zarządzanie z. 63a, 2012, s. 191.

<sup>8</sup> R. Studenski, *Kultura bezpieczeństwa...*, dz. cyt., s. 2.

<sup>9</sup> A. Gembalska-Kwiecień, *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa...*, dz. cyt., s. 191 i n.

towanie kultury bezpieczeństwa. Dlatego też systematyczne badania pozwalają na ocenę jej poziomu.

## 2. Diagnozowanie kultury bezpieczeństwa

Diagnoza z języka greckiego (*dignosis*) – oznacza rozpoznanie, rozróżnienie. W znaczeniu szerokim to rozpoznanie stanu rzeczy w oparciu o znajomość i rozwój dyscyplin naukowych. W odniesieniu do społeczeństwa będzie stanowić diagnozowanie problemów społecznych, celem ich rozwiązywania, jako istotny element działań. Zatem rozpoznając zachodzące w społeczeństwie zjawiska i procesy oraz dokonując ich analizy, diagnoza będzie dostarczać wiedzy w danym względzie. Specyfika diagnozy problemów społecznych to przede wszystkim koncentracja na „zidentyfikowaniu i opisanie takich zjawisk, które ograniczają zaspokojenie potrzeb społecznych lub stwarzają zagrożenie takiego ograniczenia”<sup>10</sup>. Obecnie powoli odchodzi się od tradycyjnego diagnozowania problemów społecznych, wykorzystując przy tym monitoring problemów społecznych i ich pogłębioną analizę, aby skutecznie je rozwiązać, czy też złagodzić ich skutki.

W procesie diagnozowania rzeczywistości społecznej można wskazać na jej istotne etapy<sup>11</sup>:

- określenie celów i sposobów wykorzystania wyników;
- określenie zakresu przedmiotowego i podmiotowego;
- określenie czasu realizacji diagnozy;
- opracowanie koncepcji diagnozy oraz metod i narzędzi badawczych;
- przygotowanie planu diagnozy i jego realizacja;
- uporządkowanie i analiza zebranego materiału empirycznego;
- sformułowanie wniosków.

Poszczególne etapy procesu diagnozowania mogą być nieco zmodyfikowane, w zależności od problemu badawczego i specyfiki badanego środowiska. Należy zwrócić szczególną uwagę na zastosowanie właściwych metod badawczych i uwzględnienie odpowiednich technik i narzędzi badawczych. Zastosowanie wielu metod i technik badawczych

---

<sup>10</sup> T. Schimanek, *Diagnozowanie problemów społecznych*, Warszawa 2015, s. 4, [http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/ekonomiaspoleczna.pl/public/Biblioteka/2015\\_4.pdf](http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/ekonomiaspoleczna.pl/public/Biblioteka/2015_4.pdf), dostęp 20 kwietnia 2018 r.

<sup>11</sup> Tamże, s. 13-14.

pozwole lepiej zdiagnozować dane zjawisko i zachodzące procesy społeczne.

W odniesieniu do badania kultury bezpieczeństwa jest ono zadaniem stosunkowo trudnym. Dotarcie do najgłębszych jej poziomów jest wręcz (prawie) niemożliwe, dlatego diagnozowanie jej opiera się na analizie powierzchownych i obserwowalnych wskaźników. Literatura przedmiotu wskazuje na trzy podejścia do oceny kultury bezpieczeństwa:

- akademickie, które bazuje na ocenie jakościowej (rdzenia kulturowego), stosowane na ogół w sferze naukowej;
- analityczne, ukierunkowane na opis przejawów kultury bezpieczeństwa;
- pragmatyczne, uwzględniające aspekty organizacji (struktury, kultury, procesy), które decydują, czy zachowania bezpieczne faktycznie mają miejsce<sup>12</sup>.

Różnorodność zastosowanych strategii bardziej pozwala zrozumieć i zbadać kulturę bezpieczeństwa przy zastosowaniu określonych metod badawczych i uwzględnieniu odpowiednich technik i narzędzi badawczych. Dlatego należy stosować podejście całościowe.

W odniesieniu do kultury bezpieczeństwa może być ona diagnozowana pośrednio lub bezpośrednio. Diagnoza pośrednia dotyczy przede wszystkim skutków kultury, zaś bezpośrednio diagnozowanie stanowi ocenę jej elementów składowych<sup>13</sup>.

Istnieje wiele opracowanych narzędzi i technik do mierzenia i oceny kultury bezpieczeństwa. Niektóre z nich są komercyjne i odpłatne, dostarczane przez różnorodne instytucje międzynarodowe. Są także i bezpłatne, dostępne publicznie, służące jako przykład różnorodnych podejść w badaniach.

W przeglądzie literatury dla przykładu podajemy sześć wybranych narzędzi badawczych: Score Your Safety Culture Checklist,

---

<sup>12</sup> M. Znajmiecka-Sikora, *Możliwości diagnozowania kultury bezpieczeństwa – wstępna analiza własności psychometrycznych narzędzia do pomiaru klimatu bezpieczeństwa*, Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej, Organizacja i Zarządzanie, z. 66, Nr 1209, 2016, s. 67, [http://www.znajmiecka-sikora.com/wp-content/uploads/2017/02/Mo%20C5%BCliwo%20C5%9Bci-diagnozy-kultury-bezpiecze%20C5%84stwa\\_pdf.pdf](http://www.znajmiecka-sikora.com/wp-content/uploads/2017/02/Mo%20C5%BCliwo%20C5%9Bci-diagnozy-kultury-bezpiecze%20C5%84stwa_pdf.pdf), dostęp 20 maja 2018 r.; F.W. Guldenmund, *Understanding and Exploring Safety Culture*, Box Press, Oisterwijk 2010, s. 2.

<sup>13</sup> R. Studenski, *Kultura bezpieczeństwa...*, dz. cyt., s. 2.

Hearts & Minds programme – Understanding Your Culture Checklist, Safety Climate Assessment Toolkit and User Guide (LSCAT), Safety Health of Maintenance Engineering (SHoMe) Tool, Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50), IAEA Guidance for Use in the Enhancement of Safety Culture. Zostały one opracowane przez międzynarodowych ekspertów: Prevent (Instytut ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Belgia), TNO (Instytut Badania Jakości Życia Zawodowego, Holandia), Health and Safety Laboratory (Wielka Brytania) oraz KOOP (Kooperationsstelle, Niemcy)<sup>14</sup>. Powyższe zaprezentowane narzędzia obejmują szeroki wybór podejść do diagnozowania kultury bezpieczeństwa, we wskazówkach zaś opisują, jak stosować wybrane narzędzie, a także jak je opracowywać i interpretować zebrane dane empiryczne.

Dla przykładu pokrótce przybliżmy narzędzie *IAEA Guidance for Use in the Enhancement of Safety Culture. Wskazówki do stosowania w celu poprawy kultury bezpieczeństwa wg MAEA*. W podanym narzędziu we wstępie wyjaśniono pojęcie kultury bezpieczeństwa i klimatu bezpieczeństwa, które w organizacjach są zawsze dwuwymiarowe. Wpływają one na strukturę organizacji, a także na postawy i zaangażowanie pojedynczych osób. W artykule przyjęto trzywarstwowy model kultury według Scheina i dostosowano go do modelu trzywarstwowego kultury bezpieczeństwa. Zaś wyjaśnienia kulturowe przeniesiono do modelu „trzech etapów rozwoju kultury bezpieczeństwa”. W etapie pierwszym, bezpieczeństwo opiera na zasadach i regulaminach. Kierownictwo narzuca zasady, a za ich nieprzestrzeganie stosuje wobec pracowników kary. W drugim etapie, zaawansowanym, bezpieczeństwo jest celem organizacyjnym. Ważną rolę odgrywa wówczas system nagradzania pracowników. W trzecim etapie, poczucie świadomości bezpieczeństwa staje się podstawą organizacji i łatwiej można je poprawić.

---

<sup>14</sup> *Kultura bezpieczeństwa. Narzędzia do oceny kultury BHP*, tłumaczenie fragmentów raportu pt. „Ocena kultury bezpieczeństwa i higieny pracy – przegląd głównych metod i wybranych narzędzi” (Occupational Safety and Health culture assessment – A review of main approaches and selected tools, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2011 r.,

[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/72001/Kultura\\_bezp\\_Narzedzia\\_do\\_oceny\\_kultury\\_BHP.pdf](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/72001/Kultura_bezp_Narzedzia_do_oceny_kultury_BHP.pdf), dostęp 20 kwietnia 2018 r. Szczegółowy opis narzędzi znajdziemy [w:] [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/culture\\_assessment\\_soar\\_TWE11005ENN/view](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/culture_assessment_soar_TWE11005ENN/view)).

**Tabela 1.** Matryca z etapami kultury bezpieczeństwa i pięcioma cechami

	<b>Etap 1 Oparty na zasadach</b>	<b>Etap 2 Oparty na celach</b>	<b>Etap 3 Oparty na poprawie</b>
Postrzeżenie błędów	Ludzie są obwiniani za nieprzestrzeganie zasad. Organizacje reagują na krytykę defensywnie, zamiast słuchać i uczyć się.	Błędy skutkują wprowadzeniem większej liczby środków kontroli i szkoleń.	Błędy są szansą na zrozumienie i poprawę.
Czas	Ważne są tylko kwestie krótkoterminowe.	przekraczanie celów, niezależnie od konsekwencji długoterminowych. Ustalane są cele liczbowe dotyczące bezpieczeństwa.	Działania krótkoterminowe są analizowane w celu poprawy działań długoterminowych. Skupienie się na kwestiach długoterminowych i przewidywaniu konsekwencji.
Rola kierownictwa	Kierownictwo narzuca zasady i wymaga od pracowników osiągnięcia wyników.	Kierownictwo stosuje takie techniki jak zarządzanie za pomocą celów.	Kierownictwo uczy personel, jak poprawiać działania. Kierownictwo wspiera współpracę.
Postępowanie w przypadku konfliktu	Konflikty rozwiązywane są rzadko, grupy w dalszym ciągu konkurują ze sobą	Personel jest zniechęcany do konfliktów w imię pracy zespołowej.	W sytuacji konfliktowej znajdowane są rozwiązania korzystne dla wszystkich stron.
Postrzeżenie ludzi	Ludzie stanowią część systemu.	Większa świadomość, że postawy ludzi wpływają na ich działania.	Ludzie są szanowani i cenieni za swój wkład.

**Źródło:** podajemy za MAEA, 2002, s. 19 i n., [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/72001/Kultura\\_bezp\\_Narzedzia\\_do\\_oceny\\_kultury\\_BHP.pdf](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/72001/Kultura_bezp_Narzedzia_do_oceny_kultury_BHP.pdf), dostęp 20 kwietnia 2018 r.

Kultura bezpieczeństwa oparta jest na komunikacji i współpracy, głównie w relacjach kierownictwo – pracownik. Do poszczególnych etapów rozwoju kultury bezpieczeństwa przypisano pięć cech: postrzeżenie błędów, czas, rola kierownictwa, postępowanie w przypadku konfliktu

i postrzeganiu ludzi. Zostały one oparte na zasadzie, celu i poprawie<sup>15</sup>. Szczegółowo obrazuje je powyższa matryca.

Matryca może być wykorzystywana do opracowywania narzędzi badawczych. Pozwala to na przeprowadzenie diagnozy kultury bezpieczeństwa w organizacji, jej głębszej analizy, wskazując na pozytywne i negatywne, a także umożliwia formułowanie wniosków. Jest to przydatne szczególnie wtedy, kiedy kierownictwo ma możliwość promowania kultury bezpieczeństwa w środowisku społecznym.

### **3. Doskonalenie kultury bezpieczeństwa**

Jak już wspomniano kultura bezpieczeństwa wymaga jej nieustannego doskonalenia. Jest to długotrwały proces, który rozpoczyna się w środowisku rodzinnym, a kontynuowany jest na wszystkich poziomach edukacyjnych, tzn. w przedszkolu, szkole, uczelni, a także w instytucjach i zakładach pracy. Znaczenie tego procesu, szczególnie w odniesieniu do bezpieczeństwa informacyjnego będzie wzrastało wraz rozprzestrzenianiem się cywilizacji informacyjnej i cywilizacji wiedzy, a także cywilizacji mądrości<sup>16</sup>.

Doskonalenie kultury bezpieczeństwa ludzi, zaczynając od najmłodszych lat, sprzyja osiąganiu ich zrównoważonego rozwoju. Szczególnie ważny jest ten aspekt wychowania, jako że przyswajane treści i postępowanie według zdobywanych wzorców podnosi poziom kultury bezpieczeństwa. Ważne jest zatem kształtowanie i doskonalenie u wychowanków: kultury zaufania, odpowiedzialności, sprawności myślenia o bezpieczeństwie, umiejętności w podejmowaniu ryzyka, zdolności empatii, postępowania, które następnie przejawiają się w działaniach. Pokonywanie różnych wyzwań już w najmłodszych latach, jest niezbędnym dla rozwoju dziecka i bezpieczeństwa, także w okresie późniejszym. Nie jest to proces łatwy i wymaga w pierwszej kolejności poznawania tajników kultury bezpieczeństwa<sup>17</sup>. Dzieci i młodzież należy edukować

---

<sup>15</sup> Tamże.

<sup>16</sup> M. Cieślarczyk, *Kultura informacyjna jako element kultury bezpieczeństwa*, [w:] *Kultura informacyjna w ujęciu interdyscyplinarnym. Teoria i praktyka*, red. H. Batorowska, t. I, Kraków 2015, s. 26.

<sup>17</sup> A. Filipek, *Wychowanie w kontekście kultury bezpieczeństwa*, [w:] *Bezpieczeństwo człowieka a wychowanie*, red. E. Jarmoch, A.W. Świdorski, A. Trzpił, Siedlce 2015, s. 298 i n.

uwzględniając różne aspekty kultury, w tym zarówno materialnej, jak i duchowej. Sprzyja to harmonijnemu rozwojowi i poczuciu bezpieczeństwa, także w warunkach wielokulturowości. Stąd ważnym postulatem pod adresem obecnego szkolnictwa w Polsce, winien stanowić projekt dydaktyki komplementarnej<sup>18</sup>.

Doskonalenie kultury bezpieczeństwa w zakresie bezpieczeństwa pracy wymaga dobrej jej organizacji. Szkoleniami w tym zakresie powinny być objęte zarówno osoby kierujące, jak również kierowane. Dlatego w celu osiągnięcia pożądanego stopnia kultury bezpieczeństwa w aspekcie pracy należy zatroszczyć się o zapewnienie wielu wymagań, takich jak: kwestie odpowiednich pomieszczeń, sprawnych narzędzi i urządzeń, organizacji stanowisk pracy itp.<sup>19</sup>. Przy wyznaczeniu danego miejsca pracy należy określić stopień ryzyka podejmowanego przy wykonywaniu określonych zadań. Dotyczy to szczególnie sytuacji, kiedy występują zagrożenia zdrowia i życia pracownika.

W celu efektywnego wykonywania zadań należy w charakterystycznych i wybranych warunkach wykonać pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, uwzględniając ciężkie warunki klimatyczne i różnego rodzaju utrudnienia ze strony natury.

Po wypełnieniu niezbędnych kryteriów warunków pracy warto w dalszym ciągu pracować nad kształtowaniem bezpiecznego zachowania pracowników. Dotyczy to zarówno pracowników, jak i pracodawców. Chodzi o przestrzeganie przepisów, współpracy między pracownikami oraz między pracownikami, a przełożonymi itp. Warto również uwzględniać cechy indywidualne pracowników inwestując w ich rozwój poprzez szkolenia, motywowanie do bezpiecznego postępowania itp.

Ważną rolę spełniają także relacje interpersonalne, które przyczyniają się do podnoszenia poziomu i doskonalenia charakteru kultury bezpieczeństwa. Podstawą tych relacji oraz fundamentem tworzenia właściwie rozumianych więzi pomiędzy pracownikiem i pracodawcą jest otwarta i szczerza komunikacja. Polega ona na informowaniu pracowni-

---

<sup>18</sup> A. Filipek, *Poziom i charakter kultury bezpieczeństwa młodzieży akademickiej*, Siedlce 2008, s. 185.

<sup>19</sup> W.K. Oleszak, M.W. Oleszak, *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy poprzez szkolenia narzędziem bezpiecznych postaw pracowników*, „Problemy Nauk Stosowanych”, t. 5, 2016, s. 221.

ków o wszelkich planach i zamierzeniach, o wyzwaniach i szansach, ale także o potencjalnych zagrożeniach<sup>20</sup>.

Niezwykle pomocną kwestią, która przyczynia się do budowania autorytetu kierownictwa, jest jego osobiste zaangażowanie się we wspólne dzieło kreowania kultury bezpieczeństwa. Ważną jest również kwestia partycypacji pracowników w tym wspólnym dziele. Przykładem może być np. udział pracowników w opracowywaniu wewnętrznych standardów i dokumentacji z zakresu obowiązków, w działaniach i decyzjach podejmowanych w firmie. Daje to poczucie współodpowiedzialności za dzieło, którego pracownik jest częścią.

Istotnym zagadnieniem jest edukacja w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, czyli szkolenia w zakresie BHP, dostosowane do specyfiki danej pracy oraz do potrzeb pracowników. Ważna jest także analiza wypadków, które miały miejsce w zakładzie pracy, a także identyfikacja ich przyczyn, oraz podejmowanie działań zapobiegawczych<sup>21</sup>.

Kolejną, ważną kwestią, jest zasada motywowania oraz wzmacniania zachowań bezpiecznych w pracy. Poprzez wyrażanie aprobaty i okazywanie uznania pracownikom, którzy postępują bezpiecznie, można pobudzić ich dodatkową motywację do doskonalenia postaw służących bezpiecznym działaniom i współdziałaniom.

## **Zakończenie**

Podjęta w artykule próba ukazania możliwości diagnozowania i doskonalenia kultury bezpieczeństwa w odniesieniu do sfery społecznej wymaga dalszych badań i analiz. Przydatne mogą być w tym, m.in., wspomniane już założenia teorii Deminga<sup>22</sup>, a szczególnie jego 14 zasad niezbędnych w zarządzaniu jakością. Odegrały one dotychczas ważną rolę w sferze gospodarczej, co jest szczególnie widoczne w kulturze japońskiej. Mogą być także przydatne w innych sferach życia i bezpie-

---

<sup>20</sup> Tamże; M. Mielczarek, *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie – nowe spojrzenie na zagadnienia bezpieczeństwa pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy” Nr 10/2000, s. 18 i n; A. Gembalska-Kwiecień, *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Seria: Organizacja i Zarządzanie z. 63a, 2012, s. 193.

<sup>21</sup> Tamże.

<sup>22</sup> E. Deming, *Out of Crisis*, Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study, 1982.

czeństwa człowieka. W artykule wielokrotnie podkreślano, że kultura bezpieczeństwa podmiotów fizycznych i prawnych w XXI wieku powinna być ciągle doskonalsza. To zaś z kolei wymaga umiejętności jej diagnozowania.

### Bibliografia

- Cieślarczyk M., *Kultura informacyjna jako element kultury bezpieczeństwa*, [w:] *Kultura informacyjna w ujęciu interdyscyplinarnym. Teoria i praktyka*, red. Batorowska H., t. I, Kraków 2015.
- Cieślarczyk M., *Teoretyczne i metodologiczne podstawy badania problemów bezpieczeństwa i obronności państwa*, Siedlce 2009.
- Deming E., *Out of Crisis*, Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study, 1982.
- Filipek A., *Poziom i charakter kultury bezpieczeństwa młodzieży akademickiej*, Siedlce 2008.
- Filipek A., *Relacje między kulturą społeczną a bezpieczeństwem społecznym*, [w:] Kubiak M., Minkina M., (red.), *Współczesne bezpieczeństwo społeczne*, Warszawa 2013.
- Filipek A., *Wychowanie w kontekście kultury bezpieczeństwa*, [w:] *Bezpieczeństwo człowieka a wychowanie*, red. Jarmoch E., Świdzki A.W., Trzpił A., Siedlce 2015.
- Gembalska-Kwiecień A., *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*, [w:] *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej* 2012, Seria: Organizacja i zarządzanie z. 63a.
- Guldenmund F.W., *Understanding and Exploring Safety Culture*, Box Press, Oisterwijk 2010.
- Jakubczak J., Kalinowski R., Loranty K., *Bezpieczeństwo społeczne w erze globalizacji*, Siedlce 2008.
- Kowalczyk Z., *Polacy budujący bezpieczeństwo społeczne*, Kraków 2015.
- Korzeniowski L.F., *Kultura bezpieczeństwa w naukach o bezpieczeństwie*, [w:] *Kultura bezpieczeństwa. Potrzeby i uwarunkowania*, red. nauk. Jaczyński S., Kunikowski J., Siedlce 2016, t. I.
- Korzeniowski L.F., *Podstawy nauk o bezpieczeństwie*, Warszawa 2012.
- Książkowski M., Rysz-Kowalczyk B., Żołędowski C., *Polityka społeczna w kryzysie*, Warszawa 2009.
- Kubiak M., Minkina M., (red.), *Współczesne bezpieczeństwo społeczne*, Warszawa 2013.

- Kultura bezpieczeństwa. Narzędzia do oceny kultury BHP, tłumaczenie fragmentów raportu* pt. „Ocena kultury bezpieczeństwa i higieny pracy –przegląd głównych metod i wybranych narzędzi”, (Occupational Safety and Health culture assessment –A review of main approaches and selected tools, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2011.
- Leszczyński M., *Bezpieczeństwo społeczne a bezpieczeństwo państwa*, Kielce 2009.
- Mielczarek M., *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie – nowe spojrzenie na zagadnienia bezpieczeństwa pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy” 10 /2000.
- Oleszak W.K., Oleszak M.W., *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy poprzez szkolenia narzędziem bezpiecznych postaw pracowników*, „Problemy Nauk Stosowanych”, 2016, t. 5.
- Piwowarski J., *Trzy filary kultury bezpieczeństwa*, „Kultura Bezpieczeństwa Nauka – Praktyka – Refleksje” Nr 21/ 2016.
- Skrabacz A., *Bezpieczeństwo społeczne: podstawy teoretyczne i praktyczne*, Warszawa 2012.
- Skrabacz A., Sulowski S., *Bezpieczeństwo społeczne: pojęcia, uwarunkowania, wyzwania*, Warszawa 2012.
- Studenski R., *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy”, Nr 9 /2000.
- Szabo S., Olak A., *Współczesne zagrożenia społeczne: bezpieczeństwo w środowisku lokalnym – zarys problematyki*, Warszawa 2012.

### **Netografia**

- [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/72001/Kultura\\_bezp\\_Narzedzia\\_do\\_oceny\\_kultury\\_BHP.pdf](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/72001/Kultura_bezp_Narzedzia_do_oceny_kultury_BHP.pdf), dostęp 20 kwietnia 2018 r.
- Schimanek T., *Diagnozowanie problemów społecznych*, Warszawa 2015, s. 1-51,  
[http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/ekonomiaspoleczna.pl/public/Biblioteka/2015\\_4.pdf](http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/ekonomiaspoleczna.pl/public/Biblioteka/2015_4.pdf), dostęp 20 kwietnia 2018 r.
- Znajmiecka-Sikora, M., *Możliwości diagnozowania kultury bezpieczeństwa- wstępna analiza własności psychometrycznych narzędzia do pomiaru klimatu bezpieczeństwa*, Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej, Organizacja i Zarządzanie, z. 66, Nr 1209 /2016, s. 65-95, <http://www.znajmiecka-sikora.com/wp->

content/uploads/2017/02/Mo%C5%BCliwo%C5%9Bci-diagnozy-kultury-bezpiecze%C5%84stwa\_pdf.pdf, dostęp 20 maja 2018 r.

*Ks. prof. dr. hab. Edward Jarmoch – Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, Wydział Humanistyczny.*