

Anna GEMBALSKA-KWIECIEN

Politechnika Śląska

Wydział Organizacji i Zarządzania

## KSZTAŁTOWANIE KULTURY BEZPIECZEŃSTWA W PRZEDSIĘBIORSTWIE

**Streszczenie.** W artykule przedstawiono podstawowe zagadnienia związane z kulturą bezpieczeństwa. Ponadto, znajdują się informacje na temat czynników określających pożądaną i niepożądaną, dobrą i złą kulturę bezpieczeństwa oraz najważniejsze wiadomości dotyczące kształtowania kultury bezpieczeństwa. W części empirycznej zbadane zostały takie elementy modelu kształtowania kultury bezpieczeństwa jak: środowisko i warunki pracy oraz zachowania i postawy pracowników.

## SAFETY CULTURE SHAPING THE ENTERPRISE

**Summary.** This article presents basic issues related to safety culture. In addition, there is information about the factors determining the desirable and undesirable, good and bad safety culture and the most important news about a culture of safety. In the empirical part, such elements have been examined a model of safety culture as the environment and working conditions, and the behavior and attitudes of employees.

### 1. Wprowadzenie

Na podstawie danych statystycznych przyczyn wypadków przy pracy stwierdzono, że najsłabszym ogniwem systemu społeczno-technicznego był i pozostaje człowiek, natomiast dotychczasowe, zdominowane podejściem technicznym, metody projektowania i organizowania bezpieczeństwa są niewystarczająco skuteczne. Badania nad wpływem czynnika ludzkiego w zapobieganiu wypadkom przy pracy pokazały, że stan techniczny wyposażenia oraz warunki środowiska pracy są ważne dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy, ale decydujący wpływ na kształtowanie się poziomu wypadkowości wywierają pracownicy, ich zachowania oraz postawy wobec bezpieczeństwa i ryzyka. Dlatego tak ważne jest kształtowanie zachowań bezpiecznych oraz wpływanie na postawy zatrudnionych. Przy

tworzeniu i stosowaniu procedur zarządzania bezpieczeństwem, obok działań technicznych, znaczną uwagę należy poświęcić organizacji doboru zawodowego, prowadzeniu szkoleń, podnoszeniu kwalifikacji zawodowych oraz komunikowaniu się i motywowaniu do bezpiecznego postępowania. Jednakże działania te nie przyniosą rezultatów, jeśli nie zmienią postaw pracowników wobec ryzyka i nie nauczą ich bezpiecznych zachowań [7, 9, 10].

W prezentowanym artykule przedstawiono podstawowe zagadnienia, związane z kulturą bezpieczeństwa. Ponadto, znajdują się informacje na temat czynników, określających pożądaną i niepożądaną, dobrą i złą kulturę bezpieczeństwa oraz najważniejsze wiadomości dotyczące kształtowania kultury bezpieczeństwa. Przedstawiono model kształtowania kultury bezpieczeństwa. W części empirycznej zaprezentowano badania wpływu postaw i zachowań pracowników na kształtowanie kultury bezpieczeństwa opierając się na modelu kształtowania kultury bezpieczeństwa. Zbadane zostały takie elementy modelu, jak: środowisko i warunki pracy oraz zachowania i postawy pracowników. Celem artykułu było zwrócenie uwagi na konieczność podejmowania działań, mających na celu wpływanie na postawy i zachowania pracowników dotyczących kształtowania obszarów kultury bezpieczeństwa pracy, a tym samym poprawy bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie.

## **2. Problematyka kultury bezpieczeństwa pracy**

Kultura bezpieczeństwa określa, jaki jest stosunek ludzi do ryzyka i bezpieczeństwa. Formułuje zasady postępowania oraz wartości uznawane przez członków danej grupy. Mówiąc o kulturze bezpieczeństwa należy zawsze mieć na uwadze trzy główne obszary zarządzania: człowiek, informacja oraz organizacja. Wynika to z faktu, że człowiek jest podmiotem wszystkich działań związanych z zarządzaniem, ponieważ to od niego zależy czy zarządzanie w zakresie bezpieczeństwa będzie skuteczne. Brak zrozumienia oraz akceptacji wszelkich zmian może spowodować, że zarządzanie będzie mało skuteczne i nie przyniesie żadnych efektów. Bardzo ważna jest tutaj współpraca pracowników i pracodawców, ponieważ komunikacja oparta na wzajemnym zaufaniu jest podstawową cechą wysokiej kultury bezpieczeństwa. Pracodawca jest odpowiedzialny za stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz za życie i zdrowie swoich podwładnych. Jednak same działania realizowane przez kierownictwo nie wystarczą, ponieważ to głównie pracownicy wpływają na poziom bezpieczeństwa w zakładzie pracy poprzez swoje zachowania, nieraz niebezpieczne i ryzykowne. Dlatego bardzo ważna jest współpraca między robotnikami a pracodawcą [1,2,4,6]. Kultura bezpieczeństwa nie odnosi się jednak tylko do organizacji, lecz również do społeczeństwa, grupy ludzi oraz do pojedynczych osób. W odniesieniu do kultury bezpieczeństwa organizacji, społeczeństwa czy też jednostki wyróżniamy pożądaną oraz niepożądaną kulturę bezpieczeństwa.

Każda organizacja ma swoją indywidualną kulturę bezpieczeństwa. Można więc mówić o zróżnicowaniu organizacji pod względem kultury bezpieczeństwa. W tym aspekcie możemy wyróżnić pożądaną lub niepożądaną, dobrą lub złą kulturę bezpieczeństwa. Stopień, w jakim kultura bezpieczeństwa jest pożądana lub dobra można określić na podstawie jej możliwości do generowania decyzji, postaw i zachowań, osiągnięć organizacyjnych, technicznych, szkoleniowych i motywacyjnych, przybliżających organizację do uzyskania kryterium bezwzględnego bezpieczeństwa.

Wysoka kultura bezpieczeństwa związana jest również z poczuciem osobistej odpowiedzialności każdego za sprawy bezpieczeństwa, przejawiającej się w codziennym życiu. Zachowania takie należy kształtować i stale wzmacniać, ponieważ nie zawsze są one zgodne z „naturą ludzką” [3, 6].

Najczęściej wymienianymi cechami, które charakteryzują wysoką kulturę bezpieczeństwa są między innymi: bezpieczeństwo traktowane w przedsiębiorstwie jako podstawowa wartość, zaangażowanie i przewodnictwo kierownictwa, zaangażowanie pracowników – partycypacja i delegowanie uprawnień, poczucie osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa, swobodna i otwarta komunikacja, szkolenia BHP dostosowane do specyfiki pracy i potrzeb pracowników.

Natomiast niską kulturę bezpieczeństwa cechuje między innymi brak zainteresowania przełożonych kwestiami bezpieczeństwa, niewymaganie stosowania się do przepisów prawnych oraz uważanie ich za zbędne, niska ranga spraw BHP w systemie wartości społeczności zakładowej, popieranie ryzykownych zachowań, niestosowanie zabezpieczeń i sprzętu ochrony osobistej [9,15].

Niska kultura bezpieczeństwa w zakładzie może być również spowodowana brakiem dostatecznej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i organizacji pracy zarówno u pracodawców, jak i u pracowników średniego nadzoru, niedostateczną motywacją ekonomiczną pracodawców do organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczeństwo, brakiem motywacji wśród pracowników do wykonywania pracy w sposób bezpieczny .

To, czy kultura bezpieczeństwa w organizacji jest pożądana bądź niepożądana zależy od wszystkich jej członków, zarówno od najwyższego kierownictwa, które ustala cele, zasady oraz plany w zakresie bezpieczeństwa, jak i od pracowników, którzy kształtują kulturę bezpieczeństwa poprzez swoje zachowania oraz postawy. Ważne jest, aby wysoki poziom kultury bezpieczeństwa charakteryzował wszystkie elementy działalności człowieka. Kultura bezpieczeństwa na terenie zakładu pracy musi być związana z kulturą osobistą pracownika i jego zachowaniami. Musi być kształtowana na wszystkich etapach życia człowieka, ponieważ pracownik o niskiej osobistej kulturze bezpieczeństwa nie będzie prezentował wysokiej kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Tak więc kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa należy rozpocząć już na etapie edukacji szkolnej [12, 13].

Kulturę bezpieczeństwa należy stale kształtować, aby utrzymać ją na wysokim poziomie oraz aby móc ją ciągle doskonalić. Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa musi być

procesem ciągłym, ponieważ rzeczywista zmiana kulturowa jest trudna i wymaga czasu. Jednorazowo podejmowane działanie na rzecz poprawy kultury bezpieczeństwa przynoszą pozorne efekty, ponieważ sięgają jedynie tej najbardziej powierzchownej warstwy kultury, zwanej przez Scheina artefaktami [13,14]. Aby kultura bezpieczeństwa była na wysokim poziomie, należy dotrzeć również do jej głębszych warstw, tj. do uznawanych wartości i podstawowych założeń.

Kształtując kulturę bezpieczeństwa należy zwrócić szczególną uwagę na trzy elementy:

- Środowisko fizyczne pracy (narzędzia, maszyny, organizacja stanowisk pracy).
- Zachowania pracowników (przestrzeganie przepisów BHP, przekazywanie informacji i współpraca, demonstrowanie troski o bezpieczeństwo wykraczającej poza obowiązki).
- Cechy wewnętrzne pracowników (wiedza, umiejętności, motywacja).

Elementy te zostały zobrazowane w modelu kształtowania kultury bezpieczeństwa, przedstawionym na poniższym rysunku (rys. 1).



Rys. 1. Model kształtowania kultury bezpieczeństwa

Fig.1. Developing model of culture of safety

Źródło: Podgórski D., Pawłowska Z.: Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa 2004.

Jak widać na powyższym modelu, na skuteczne kształtowanie wysokiej kultury bezpieczeństwa wpływa nie tylko środowisko fizyczne pracy, ale również zachowania pracowników oraz ich indywidualne cechy. Dlatego też, aby osiągnąć stopień pożądanej kultury bezpieczeństwa należy zapewnić bezpieczne warunki pracy (sprawne maszyny, urządzenia, bezpieczna organizacja stanowisk pracy itp.), kształtować bezpieczne zachowania pracowników (przestrzeganie przepisów BHP, współpraca między pracownikami oraz między pracownikami a przełożonym itp.) oraz skoncentrować się na cechach indywidualnych pracowników (przeprowadzanie szkoleń, odpowiednia motywacja do bezpiecznego postępowania itp.).

Warunkami skutecznego kształtowania kultury bezpieczeństwa są również:

- Otwarta i szczerą komunikacją, związaną z informowaniem pracowników o zagrożeniach i ryzyku.
- Zaangażowanie kierownictwa, wyrażanie osobistego zainteresowania i troski o bezpieczeństwo pracowników, przestrzeganie przepisów BHP oraz traktowanie spraw bezpieczeństwa na równi z produkcyjnymi.
- Partycypacja pracowników, np. udział pracowników w opracowywaniu wewnętrznych standardów i dokumentów z zakresu BHP, w działaniach i decyzjach podejmowanych w firmie.
- Edukacja w zakresie BHP, czyli szkolenia w zakresie BHP dostosowane do specyfiki danej pracy oraz do potrzeb pracowników.
- Analiza wypadków, zgłaszanie i analizowanie zdarzeń wypadkowych i potencjalnie wypadkowych, które miały miejsce w zakładzie pracy, identyfikacja przyczyn oraz podejmowanie działań zapobiegawczych.
- Motywowanie oraz wzmacnianie zachowań bezpiecznych, wyrażanie aprobaty i uznania pracownikom, którzy postępują bezpiecznie oraz angażują się w działania zmierzające do poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy.
- Współpraca między pracownikami oraz atmosfera zrozumienia i zaufania między kierownictwem i pracownikami oraz między pracownikami z różnych działów i poziomów organizacyjnych [2, 6, 8, 13, 14].

Wszystkie te działania pomogą ukształtować kulturę bezpieczeństwa na wysokim poziomie. Jednak nie mogą być ode podejmowane jednorazowo, ponieważ ich skutek będzie krótkotrwały. Kultura bezpieczeństwa wymaga nieustannego doskonalenia.

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa wymusza ciągle jej badanie, które pozwoli na ocenę jej poziomu. Dzięki nim można określić, które elementy kultury wymagają poprawy, jakie działania należy podjąć, aby osiągnąć wysoki poziom bezpieczeństwa [5, 8, 11, 13].

### **3. Metoda i wyniki badań**

Badania przeprowadzono w przedsiębiorstwie z branży wodno-kanalizacyjnej. Badaniom poddano łącznie 230 osób wybranych losowo, pracujących na różnych stanowiskach pracy, z czego do opracowania nadawało się 208 ankiet.

Analizę wpływu postaw i zachowań pracowników na kulturę bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie przeprowadzono na podstawie modelu kształtowania kultury bezpieczeństwa, na który składają się takie elementy jak: środowisko fizyczne pracy, indywidualne cechy pracowników oraz ich zachowania. W celu uzyskania niezbędnych informacji, wykorzystano metody badawcze, takie jak ankietę, wywiad oraz analiza

dokumentacji przedsiębiorstwa. Kwestionariusz ankiety zastosowanej w badaniach składał się z 21 pytań zamkniętych; spośród wymienionych odpowiedzi przy każdym pytaniu pracownicy mieli zaznaczyć jedną z nich.

#### **4. Analiza badań dotyczących materialnego środowiska pracy i warunków pracy w przedsiębiorstwie**

Środowisko pracy jest jednym z elementów mającym wpływ na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Jego badania są obowiązkiem nałożonym przez przepisy prawne. Środowisko pracy obejmuje ogół czynników materialnych i społecznych, z którymi pracownik styka się podczas wykonywania pracy i które to czynniki mogą stanowić zagrożenie dla jego zdrowia, a nawet życia. Do czynników materialnych w środowisku pracy zalicza się elementy zasobów rzeczowych organizacji, m.in.: teren fabryczny, maszyny, narzędzia, urządzenia, budynki, pomieszczenia oraz czynniki o charakterze fizycznym i chemicznym, np.: warunki meteorologiczne (mikroklimat) i oświetlenie, drgania akustyczne (hałas) oraz mechaniczne (wibracje, wstrząsy), substancje chemiczne, metale przemysłowe, gazy, smary, oleje. Społeczne warunki pracy to stosunki międzyludzkie, warunki socjalno-bytowe oraz partycypacja pracowników w życiu organizacji.

Aby zdobyć informacje potrzebne do oceny środowiska pracy w badanym przedsiębiorstwie, wykorzystano takie metody badawcze jak wywiad oraz analiza dokumentacji. W przedsiębiorstwie przeprowadzane są kontrole stanu BHP oraz pomiary czynników szkodliwych, tj. pyłów, szkodliwych substancji chemicznych i hałasu. Wszystkie zagrożenia są identyfikowane i dokumentowane oraz przeprowadzane są oceny ryzyka zawodowego. Ponadto, w innych instrukcjach istnieją wykazy prac na wysokościach oraz wykaz prac, które muszą być wykonywane przez dwie osoby. Kontrole BHP i PPOŻ. są regularnie przeprowadzane przez Inspektora BHP. Po każdej kontroli jej wyniki udokumentowane są w dzienniku kontroli BHP i PPOŻ., w którym znajdują się protokoły z kontroli w zakresie BHP i PPOŻ. Następnie protokół przekazywany jest do dyrekcji, a stwierdzone nieprawidłowości są usuwane. Ponadto, raz do roku przeprowadzane są kompleksowe kontrole BHP na każdym z obiektów przedsiębiorstwa, w których uczestniczy specjalnie powołana Analiza sprawozdania z badań środowiskowych przeprowadzonych w przedsiębiorstwie wykazała, że warunki pracy są zgodne z wymaganiami. Z przeprowadzonego wywiadu z Inspektorem BHP oraz analizy dokumentacji wynika, że środowisko pracy oraz warunki BHP są zgodne z normami.

## 5. Analiza wypadkowości w przedsiębiorstwie

Do badań wypadków przy pracy w badanym przedsiębiorstwie wykorzystano statystyczne karty wypadków z lat 2007-2011. Wzięto pod uwagę następujące kryteria: płeć, rok urodzenia, staż pracy w latach, zawód wykonywany, liczba dni niezdolności do pracy po wypadku, miejsce powstania wypadku, rodzaj urazu, przyczyny wypadku. Przyczyny wypadku zostały sklasyfikowane zgodnie z listą przyczyn wypadków, która obowiązuje podczas opracowywania statystycznych kart wypadków.

Analizując rodzaje i przyczyny wypadków w latach 2007-2011 na podstawie powyższych danych można stwierdzić:

1. W latach 2007-2011 w przedsiębiorstwie doszło do 14 wypadków przy pracy.
2. Wypadkom uległo 3 kobiety i 11 mężczyzn.
3. Średni staż pracy w przedsiębiorstwie wśród poszkodowanych wyniósł 8 lat i 6 miesięcy.
4. Wszystkie te wypadki zaklasyfikowano ze względu na skutki do grupy wypadków lekkich.
5. Do najczęstszych przyczyn wypadków należały:
  - zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem,
  - niewłaściwe zachowanie się pracownika,
  - niewłaściwa organizacja stanowiska pracy,
  - nieznanostwo zagrożeń,
  - niewłaściwe tempo pracy,
  - niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności,
  - brak nadzoru,
  - niewłaściwości organizacyjne,
  - niewłaściwe posługiwanie się czynnikami materialnym.
6. Średnia liczba wypadków w badanym okresie wyniosła niewiele ponad 2,8 rocznie. Wynik ten wskazuje na to, iż wypadkowość w firmie jest bardzo niska. Dodając, że wszystkie wypadki należą do grupy wypadków lekkich, można stwierdzić, iż bezpieczeństwo pracy w zakładzie jest na dobrym poziomie.

## 6. Wyniki badań

W przeprowadzonych badaniach uzyskano wyniki, które wykazały wpływ postaw i zachowań pracowników na kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Wśród badanych pracowników 48% twierdzi, że jest motywowana do

bezpiecznego wykonywania pracy poprzez plakaty, 59% badanych uważa, że ich przełożeni oceniają pozytywnie tych pracowników, którzy postępują zgodnie z przepisami i którzy doceniają sprawy BHP, 7% badanych pracowników zgłasza swoje uwagi i pomysły dotyczące poprawy BHP. 53% badanych zwraca uwagę pracownikom nieprzestrzegającym BHP, natomiast 27% pracowników zgłasza ten problem przełożonym, co świadczy o zrozumieniu przez pracowników wagi spraw dotyczących bezpieczeństwa pracy i zagrożeń. 44% badanych stwierdziło, że pracownicy w zakładzie biorą udział w identyfikacji zagrożeń i ocenie ryzyka na swoich stanowiskach pracy.

Jak pokazały badania aż 73% badanych uważa, że wszyscy pracownicy mają wpływ na tworzenie bezpiecznych warunków pracy w przedsiębiorstwie. Przez 89% ankietowanych przepisy BHP są traktowane jako zasady chroniące przed wypadkami, natomiast 72% ankietowanych czuje się odpowiedzialnych za bezpieczeństwo swoich współpracowników. 87% pracowników zna zagrożenia występujące na swoim stanowisku pracy. U 86% badanych pracowników reakcją na zagrożenie w miejscu pracy jest poinformowanie o nim przełożonego, 66% pracowników nie podejmuje działań ryzykownych podczas wykonywania pracy, natomiast 59% pracowników odmawia wykonania pracy, gdy miejsce pracy nie spełnia wymagań BHP. 47% badanych pracowników uważa, że najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy jest nieprawidłowe zachowanie pracownika.

Dla 49% badanych szkolenia BHP są konieczne, aby móc pracować bezpiecznie, 64% ankietowanych twierdzi, że na szkoleniach omawiane są wszystkie zdarzenia wypadkowe, mające miejsce w przedsiębiorstwie, 37% badanych, że konsekwencje wypadków przy pracy, a 18% , że propozycje i uwagi pracowników dotyczące poprawy BHP. Pokazuje to, że zdarzenia wypadkowe mające miejsce w zakładzie omawiane są całościowo, a także pracownicy mogą wносить swoje propozycje i uwagi, mające na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa. Zdaniem 27% pracowników stosunki między pracownikami w zakładzie pracy są dobre, istnieje szczerą i otwartą komunikacją oraz współpracą, natomiast 36% badanych uważa, że w przedsiębiorstwie panuje atmosfera sprzyjająca otwartym i szczerym dyskusjom na temat bezpieczeństwa pracy.

## **7. Wnioski końcowe**

W wyniku przeprowadzonych badań można stwierdzić, iż na kulturę bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie ma wpływ nie tylko środowisko pracy, ale również postawy i zachowania pracowników. Większość pracowników postępuje zgodnie z przepisami i stara się nie podejmować działań ryzykownych, a także czuje się odpowiedzialna za bezpieczeństwo swoje i swoich współpracowników. Środowisko i warunki pracy są zgodne z wymaganiami prawnymi, a wypadki zdarzają się rzadko. Założenia diagnozy pośredniej kultury



bezpieczeństwa mówią, że jeżeli warunki pracy są zgodne z wymaganiami, wypadki zdarzają się rzadko, a pracownicy sporadycznie przekraczają przepisy BHP, to taki stan oznacza pożądaną kulturę bezpieczeństwa. W badanym przedsiębiorstwie kultura bezpieczeństwa jest wysoka, o czym świadczą między innymi takie cechy, jak: poczucie osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa, brak akceptacji dla ryzykantów, przestrzeganie przepisów BHP oraz docenianie ich ważności, które są najczęściej wymienianymi cechami, charakteryzującymi wysoką kulturę bezpieczeństwa w zakładach pracy.

Wpływ na kulturę bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie mają wszyscy pracownicy danego przedsiębiorstwa. Kształtowanie bezpiecznych warunków pracy, w tym prawidłowej organizacji pracy oraz materialnego i społecznego środowiska pracy jest wyzwaniem stojącym przed współczesnym pracodawcą, ale także (jak pokazują statystyki, dotyczące przyczyn wypadków przy pracy) i przed pracownikiem, który w tym procesie jest z jednej strony pomiotem działań pracodawcy, a z drugiej stroną wpływającą w aktywny sposób, poprzez swoje postawy i zachowania, na kształtowanie warunków pracy.

## **Bibliografia**

1. Bugajska J., Konarska M., Kurkus-Rozowska B., Łuczak A.: Psychofizjologiczne problemy człowieka w środowisku pracy. CIOP 1998.
2. Cheszel-Zgorzelska K., Lewkowicz B.: Psychofizyczne właściwości człowieka a wykonywanie pracy. ODDK, Gdańsk 1999.
3. Bird F.E., Germain G.L.: Damage Control. A New Horizon in Accident Prevention and Cost Improvement, American Management Association, New York 1996.
4. Gembalska-Kwiecień A., Kurek A.: Kultura bezpieczeństwa pracy w hutnictwie w oparciu o przeprowadzone badania empiryczne. „Praca Zdrowie Bezpieczeństwo”, nr 4, Katowice, 2005.
5. Gembalska-Kwiecień A., Kólkowska B.: Badanie wpływu wybranych cech osobowości na bezpieczne wykonywanie pracy. Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, s. Organizacja i Zarządzanie, z. 33, Gliwice 2005.
6. Lewandowski J.: Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2000.
7. Makin P., Cooper C.L., Cox Ch.J.: Organizacja a kontrakt psychologiczny. Wydawnictwo PWN, Warszawa 2000.
8. Milczarek M.: Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie - nowe spojrzenie na zagadnienia bezpieczeństwa pracy. „Bezpieczeństwo Pracy - nauka i praktyka”, nr 10, 2002.

9. Milczarek M.: Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie, „Bezpieczeństwo Pracy - nauka i praktyka”, nr 5, 2001.
10. Najmiec A., Milczarek M.: Indywidualne uwarunkowania bezpiecznych zachowań pracowników. „Bezpieczeństwo pracy - nauka i praktyka”, nr 6, 2003.
11. Podgórski D., Pawłowska Z.: Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa 2004.
12. Stoner A.F., Freeman R. E., Gilbert D.R.: Kierowanie, Wydawnictwo PWE, Warszawa 2001.
13. Studenski R.: Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 1996.
14. Studenski R.: Kierowanie firmą bez wypadków i chorób zawodowych, Wydawnictwo Tarbonus, Tarnobrzeg 2000.
15. Studenski R.: Technika, człowiek czy skłonność do ryzyka. „Atest”, nr 11, 2003.

### **Abstract**

As a result of the study it can be concluded that the safety culture in the company affects not only the environment, but also the attitudes and behaviors of employees. In the audited company safety culture is high, as evidenced among other features such as a sense of personal responsibility of each employee in charge of security, lack of acceptance for risk, compliance with health and safety regulations and the appreciation of their importance, which are most frequently mentioned attributes that characterize the high culture of safety in plants operation. Development of a safe working environment, including proper organization of work and the material and social environment is a challenge faced by today's employers, but also how the statistics for accidents at work, and before the employee.