



Janusz Ziarko

prof. nadzw. dr hab., Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Kultura bezpieczeństwa pracy we współczesnej organizacji

Wprowadzenie

W prowadzonych analizach będziemy rozpatrywać pracę i kulturowe warunki jej bezpiecznego przebiegu w trzech wymiarach: 1. jako pojęcie analityczne, ujmujące w sposób dynamiczny czynniki kształtujące kulturę bezpieczeństwa pracy i kompetencje tej kultury, 2. jako byt integralnie ujmujący różne formy rzeczywistości społecznej, a więc i kulturowej oraz 3. jako proces rozwojowy rozgrywający się w czasie.

W perspektywie analitycznej lokujemy bezpieczeństwo pracy i kulturowe czynniki je kształtujące jako centralny element procesów w społecznym środowisku pracy. Wymaga to pokazania sposobów rozumienia bezpieczeństwa pracy i związanej z nim kultury bezpieczeństwa. Podkreślić należy, że współcześnie badacze teorii organizacji i zarządzania nie podejmują prób opracowania uniwersalnej definicji kultury bezpieczeństwa, lecz raczej poszukuje się innych kategorii, które służyć mogą kulturowo uwrażliwionemu opisowi bezpieczeństwa pracy. Wiedzieć więc trzeba tutaj, że czynniki kształtujące to bezpieczeństwo nie mają raz na zawsze określonych funkcji, że zmieniają się też ich wzajemne zależności, a predyspozycje czy kompetencje pracownicze podlegają znaczącemu przeobrażaniu się, toteż ich udział w działaniach może ulegać zmianom. Wymaga to reinterpretowania zmieniających swoją treść i rolę czynników, które mogą być inaczej porządkowane i hierarchizowane. Wskażemy niektóre przesłanki powodujące rozwój tej sfery aktywności pracowniczej, sprzyjający tworzeniu norm i reguł związanych z bezpieczeństwem, oraz działaniowych dyrektyw te normy urzeczywistniających. Pokażemy, czym jest kultura bezpieczeństwa i jak jej zmiany wpływają na rozpowszechnianie się etosu bezpieczeństwa pracy.

Z kolei bezpieczeństwo pracy jako byt integralnie ujmujący różne formy rzeczywistości organizacyjnej i społecznej pozwala na zobrazowanie tego, jak współcześnie rozwija się praktyka bezpieczeństwa pracy, a także czy praktyki te wyrastają z kulturowych norm i zasad. Wymaga to uwzględnienia intencjonalnego wymiaru aktywności człowieka – trafna interpretacja zjawisk i opis zachowań człowieka jest wówczas możliwa przy uwzględnieniu wewnętrznej wizji sensu, jaki nadaje im działający człowiek. Jeżeli przyjmiemy, że rozwój kultury bezpieczeństwa pracy prowadzić może do eliminowania prac i zachowań niebezpiecznych dla zdrowia i życia pracowników, to ważnym staje się zrozumienie, w jaki sposób rozwijać tę kulturę i budować przekonanie pracowników do wcielania w życie zasad tej kultury. To wymaga aktualizowania dotychczas stosowanych matryc znaczeń adekwatnie do zmieniającej się rzeczywistości. Wówczas matryce te mogą stawać się realne, być elementem doświadczenia społecznego, które ustawicznie o coś pyta, nazywa i demaskuje¹.

Celem artykułu jest zidentyfikowanie kluczowego znaczenia kultury bezpieczeństwa pracy dla bezpiecznego jej przebiegu, a także przedstawienie komponentów kompetencji kulturowych i ich wartości dla pracowników w dobie rosnącego zróżnicowania kulturowego. Realizacja celu artykułu związana jest z poszukiwaniem odpowiedzi na pytania: Co pracownicy powinni wiedzieć o kulturze bezpieczeństwa pracy i jak jej postrzeganie wpływa na ich zachowania? Czy i jak rozwijanie kompetencji kulturowych pracowników oddziaływać może na poprawę bezpieczeństwa wykonywanej przez nich pracy?

Praca i kulturowe uwarunkowania jej bezpieczeństwa

Wiele społecznych przyczyn sprawia, że znaczenie pracy w życiu człowieka oraz jej bezpiecznego przebiegu stale rośnie. Poszerzyliśmy wiedzę o pracy o jej wartości dla człowieka, a to rozwija postawy wobec pracy, wśród których te związane z bezpieczeństwem wysuwają się na czoło. Współcześnie pracownicy wielu branż i zawodów podkreślają kulturowe znaczenie uwarunkowań ważnych dla jej bezpiecznego przebiegu. Zastanawiają się nad przyczynami różnych zarówno bezpiecznych, jak i ryzykownych zachowań pracowników. Pytają: Dlaczego pracownik tak się w toku pracy zachowywał? Co kierownictwo i pracownicy mogą zrobić, żeby praca i zachowania pracowników były bezpieczne? W rezultacie rośnie społeczny nacisk na bezpieczeństwo pracy, a w przyszłości zainteresowanie bezpieczeństwem pracy będzie przyjmowało wiele różnych, dzisiaj nieobecnych postaci. Poszukując odpowiedzi na powyższe pytania, można założyć, że determinowane jest to sposobem, w jaki pracownik odczuwa racjonalność, oraz czynnikami mającymi na ową racjonalność jego działań wpływ. Czynniki te związane są między innymi z kulturowymi zasadami i normami oraz towarzyszącymi im dyrektywami zachowań racjonalizującymi podejmowane działania.

Fakty związane z pracą, a dotyczące różnych rodzajów ludzkich czynności, badane przez nauki społeczne i humanistykę, mogą być traktowane jako kulturowe.

¹ L. Korporowicz, *Tworzenie sensu. Język – kultura – komunikacja*, Oficyna Naukowa, Warszawa 1993, s. 15.

Obszar ich występowania obejmuje dziedziny ważne dla efektywnego i bezpiecznego przebiegu pracy, między innymi organizację społeczną i zarządzanie tą organizacją, wytwarzanie, wymianę gospodarczą, zwyczaje, obyczaje, prawa, język, literaturę, sztukę, a także filozofię, naukę i religię². Lokalizacyjna różnorodność tych faktów może skłaniać do wniosku, że z jednej strony nie mają one ze sobą wiele wspólnego, z drugiej – że występuje pomiędzy nimi jakiś uniwersalny ład, porządek, który określony może być ładem kulturowym. Jest to ład związków pomiędzy czynnościami, które określamy jako czynności społeczne, a związane są z organizacją i realizacją pracy oraz jej bezpieczeństwem³. Przyjęcie założenia uniwersalnego porządku, jakim jest ład kulturowy, to nic innego, jak stwierdzenie istnienia ludzkiego porządku racjonalnego oraz konstatacja, że wszelki racjonalny ład, a tym samym i kultura jest bytem pochodnym od człowieka, związanym z racjonalnością jego działań poznawczych i sposobem spożytkowania wyników poznania w bezpiecznym działaniu. Ważnym więc problemem związanym z bezpieczeństwem pracy jest racjonalność zachowania się pracownika: czy działający pracownik, będący sprawcą zagrożenia dla bhp, zachowuje się racjonalnie? Działalność racjonalna człowieka-pracownika (tutaj: działania w sytuacji pracy) wpływa z ludzkiego poznania (determinowana jest poznaniem) interoryzującego rzeczywistość, w tym sytuacyjną rzeczywistość. Racjonalność ta jest trojakiego rodzaju. Pracownik może swoje działania opierać na wnioskach wyciągniętych z sytuacyjnych przesłanek, które niekoniecznie mogą być właściwe – racjonalność logiczna. Często działający nie myśli o negatywnych skutkach czynu, skupia się tylko na korzyściach, nierealistycznie zakładając, że zachowania ryzykowne ułatwią, przyspieszą osiągnięcie celu. Przebieg działania dyktowany może też być chęcią ograniczenia kosztów – racjonalność ekonomiczna, dążąca do maksymalizacji zysków przy niekiedy drastycznym ograniczeniu nakładów. Działanie doprowadzające do wzrostu zagrożenia dla bhp ma często charakter sytuacyjny, nie jest poprzedzone planowaniem ani kalkulacją korzyści i strat. Działający może także dążyć do optymalizowania środków działania w kontekście wyznaczonego celu, często np. niedoszacowując środki do potrzeb zadania – racjonalność psychologiczna. Analizując sytuacje wypadkowe, niekiedy trudno dostrzec wyraźnie związki między środkami zaangażowanymi w działanie i uwzględniającymi bezpieczny jego przebieg, a celami, jakie działaniu przyświecały. Działający usprawiedliwiają swoje zachowania, wskazując przede wszystkim na przyczyny zewnętrzne, od nich niezależne. Wiemy, że rzeczywistość bezpieczeństwa jest niezwykle złożona, a to potęguje trudności związane z trafnym przewidywaniem wszystkich okoliczności mających wpływ na przebieg i efekty działania. Jeszcze trudniej trafnie wnioskować o zagrożeniach bezpieczeństwa, co podnosi ryzyko błędu w działaniu.

Podmiotowa racjonalność bywa często zaburzana czynnikami społecznymi i kulturowymi. Na ryzykowne zachowania, oprócz powodujących je czynników podmiotowych (poziom kompetencji, zaangażowanie emocjonalne), znaczący wpływ mają uwarunkowania społeczne i kulturowe. Uczymy się różnych zachowań za pośrednictwem procesów warunkowania i modelowania. Zachowania ryzykowne utrwalają się,

² F. Znaniecki, *Nauki o kulturze*, przeł. J. Szacki, PWN, Warszawa 1971, s. 22.

³ *Ibidem*, s. 22–23.

gdy prowadzą do różnego rodzaju nagród wewnętrznych, np. podtrzymanie wysokiego poziomu samooceny, oraz nagród zewnętrznych takich jak aprobata społeczna czy nabycie pożądaných dóbr materialnych. Takich zachowań uczymy się, obserwując czyjeś zachowania, szczególnie osób o wyższym organizacyjnie statusie. Także skutki tych działań, wartościowane w środowisku pozytywnie, utrwalają wyniki uczenia się zachowań ryzykownych. Efektem społecznego uczenia się są schematy/skrypty poznawcze. Ich uruchamianie może być ułatwione bądź utrudnione przez normatywne przekonania, w tym kulturową akceptację dotyczącą zachowań ryzykownych – mogą one z jednej strony promować bądź tylko tolerować zachowania ryzykowne, z drugiej je eliminować. Zachowania pracownicze warunkowane są zasadami kultury organizacyjnej, głównie kultury bezpieczeństwa. Gdy postrzegamy organizację jako społeczną dżunglę, to żadne zasady nie są dla nas obowiązujące, a zachowania ryzykowne wydają się dla wielu normalne. Trzeba też mieć świadomość ograniczonych możliwości mentalnych, jakie człowiek może wykorzystywać do racjonalizacji swojego działania. Niełatwo więc jakiegokolwiek działającego uznać za osobę w pełni racjonalną. Zgodnie z koncepcją Herberta Simona ludzkie działania należy zawsze traktować w kategoriach ograniczonej racjonalności.

Racjonalność w bezpieczeństwie pracy wymaga odkrywania i nagłaśniania ukrytych okoliczności zachowań ryzykownych, tych związanych z jednostkowymi uwarunkowaniami dotyczącymi sposobów myślenia – paradygmatów określających sposób/sposoby widzenia rzeczywistości, jak też wywoływanych okolicznościami społeczno-kulturowymi, wpływającymi na działania konkretnych osób czy ich grup. Racjonalnie działający pracownicy widzieć powinni zarówno to, co dobre w organizacyjnym życiu, jak i to, co złe, a więc dobre, pożądane zachowania oraz te niewłaściwe. Intrygować ich powinna możliwość i konieczność, z jednej strony, zrozumienia tego, jak pracownicy stają się osobami łamiącymi zasady bezpieczeństwa, z drugiej – poznania zespołowych mechanizmów sprawiających, że zachowania ryzykowne są przez grupę tolerowane, a nawet nagradzane. Racjonalność, uwzględniająca normy i wartości kultury, stwarza możliwość zrozumienia niezrozumiałego. Wówczas patrzymy przez pryzmat norm i wartości kultury na zachowania ludzi w sytuacjach pracy, na te normalne i te groźne, a także na potencjalne ofiary, jak i sprawców niebezpiecznych zachowań, na to, co ryzykowne i niepewne. Racjonalność sprzyja budowaniu wiedzy, która pozwala zbliżyć się do ludzi i do ich zachowań, od których na co dzień jesteśmy zazwyczaj daleko, a to sprawia, że otrzymujemy możliwość zrozumienia przyczyn zachowań skutkujących niebezpieczeństwem i wypadkiem.

Zasadne jest pytanie o powody, które skłaniają niektórych pracowników do łamania zasad bezpiecznej pracy i stania się sprawcami wypadków. Pytaniu temu towarzyszą tezy: 1. zaniedbania ze strony pracodawcy i bezpośrednich przełożonych w obszarze kreowania kultury bezpieczeństwa tworzą pracowników skłonnych do łamania zasad, a przebywanie w takim dysfunkcyjnym środowisku kształtuje postawy i wyrabia umiejętność omijania zaleceń, co sprawia, że zachowania ryzykowne stają się normalnymi; 2. tworzenie warunków bezpiecznej pracy oraz wypracowywanie kulturowych zasad bezpieczeństwa i dyrektyw ich przestrzegania zmniejsza ryzyko pojawienia się kultury hołdującej łamaniu obowiązujących przepisów i zachowaniom niebezpiecznym.

Kultura i jej związki z aktywnością człowieka

Najogólniej powiemy, że „na kulturę danej społeczności składa się wszystko to, co trzeba wiedzieć, czy też w co trzeba wierzyć, aby postępować w sposób akceptowalny dla jej członków i to w ramach jakiejś roli zaakceptowanej przez każdego z nich”⁴, oraz że „na kulturę składają się wszystkie wzory sposobów myślenia, odczuwania i reagowania, nabyte i przekazywane głównie przez symbole, stanowiące wraz z ich wcieleńniami w wytworach ludzkich znamienne osiągnięcia grup ludzkich; zasadniczy trzon kultury stanowią tradycyjne (tzn. historyczne, narosłe i wyselekcjonowane) idee, a szczególnie związane z nimi wartości”⁵. Wyrazić więc możemy przekonanie, że ludzie ujmują kulturę i człowieka w nią zanurzonego w różnorodnych kontekstach (rodziny, edukacji, pracy) i wymiarach (materialnym, duchowym bądź symbolicznym), które związane są z codziennym ich życiem. Uważają także, że jest ona specyficznie ludzkim wytworem, że stanowi atrybut człowieka/ludzi, gdyż to kultura przesądza o relacjach między jednostkami, o jakości łączących ich więzi, metodach komunikowania się oraz sposobach i stylu życia. Wzbudza kultura w nas wiele skojarzeń i są one bardzo różnorodne – dotyczą różnorodnych kulturowych obszarów, takich jak: kultura narodowa, pokoleniowa i organizacyjna, kultura osobista, związana z przynależnością do płci; patrzymy na nią przez pryzmat zachowań, sensów, znaczeń, symboli itp. Dostrzegamy jej wpływ na przebieg codziennych praktyk takich jak czynności rutynowe oraz rytuały, ale także reguluje ona naszą aktywność związaną z uczeniem się, z pracą czy z innowacyjnością. Odczuwamy, że oddziaływanie to wiąże się z obowiązującymi w środowisku normami: jawnymi i ukrytymi, wartościami: indywidualnymi i grupowymi, przekonaniami, wierzeniami, obyczajami, wreszcie – że kultura jest tym, co łączy ludzi⁶, którzy budują i wyrażają swoją kulturę poprzez tworzenie i rozpowszechnianie jej symboliki, języka, mitów i wartości. Jest to nieustający proces tworzenia symboli i znaczeń oraz sposobów ich interpretacji. Symbolicznie ujęta kultura to mozaika siatek znaczeń, to pajęczyna symboli i łączących je relacji⁷. Kulturowa symbolika i interpretacja znaczeń wyrażana jest za pośrednictwem mitów, wartości, historii organizacji jej rytuałów i bohaterów⁸.

Analiza zjawisk kulturowych prowadzona jest najczęściej z dwóch perspektyw. Pierwsza perspektywa – przedmiotowa, bazująca na kategorii zachowań człowieka

⁴ W. Burszta, *Antropologia kultury. Tematy, teorie, interpretacje*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1998, s. 49.

⁵ J.W. Berry, Y.H. Poortinga, S. Bruegelmans, A. Chasiotis, D.L. Sam, *Cross-cultural Psychology: Research and Applications*, 3rd edition, Cambridge University Press, New York 2011, s. 226.

⁶ Ewa Nowicka uważa, że kultura „jest związana z człowiekiem na wiele sposobów: człowiek jest jej twórcą, a zarazem jest przez nią kształtowany, za jej pomocą wyraża swoje potrzeby, emocje i wrażenia”; E. Nowicka, *Świat człowieka – świat kultury*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 49.

⁷ Clifforda Geertza definicja kultury jako sieci znaczeń mówi, że „człowiek jest zwierzęciem zawieszonym w sieciach znaczenia, które sam utkał, kulturę postrzegam właśnie jako owe sieci, jej analizę traktuję zaś nie jako eksperymentalną naukę, której celem jest odkrywanie praw, lecz jako naukę interpretatywną, która za cel stawia sobie odkrycie znaczenia”; C. Geertz, *Interpretacja kultur. Wybrane eseje*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, przeł. M.M. Piechaczek, Kraków 2005, s.19.

⁸ Patrz też: L. Zbiegień-Maciąg, *Kultura w organizacji. Identyfikacja kultur znanych firm*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 51.

i ich rezultatów, stanowi podstawę klasyfikacji obserwowanych zjawisk. Charakterystyczna dla tej perspektywy są definicje Franza Boas'a, który napisał, że kultura to „[...] całość psychicznych i fizycznych reakcji i działań, które charakteryzują zachowanie osób tworzących grupę społeczną zbiorowo i indywidualnie, w relacji do ich naturalnego środowiska, do innych grup, do członków samej grupy i każdego z osobna. Obejmuje również produkty działań i ich rolę w życiu grupy. [...] Kultura ma pewną strukturę a jej elementy nie pozostają od siebie niezależne”⁹ oraz Ralpa Lintona, który przyjmuje, że „kultura jest konfiguracją wyuczonych zachowań i ich rezultatów, których elementy składowe są podzielane i przekazywane przez członków danego społeczeństwa”¹⁰. Perspektywa druga – podmiotowa odwołuje się do normatywno-aksjologicznego wymiaru aktywności człowieka, wiążącego się ze światem ludzkich przekonań, wartości i sensów warunkujących podejmowane przez człowieka działania. Zdaniem Antoniny Kłoskowskiej wynik analizy różnych aspektów kultury, to jest ich

[...] uzewnętrznionych, utrwalonych norm i symboli oraz artefaktów, prowadzi [...] do wniosku, że jako elementy kultury są one wartościami, wartościami są one o tyle, o ile towarzyszą im zwrócone na nie postawy tworzących je, użytkujących i realizujących je ludzi. Nieodłącznym aspektem wszystkich zjawisk kultury jest bowiem wewnętrzna, zinternalizowana warstwa. Za jej bowiem jedynie sprawą rzeczy przekształcają się w wartości rzeczywistości kulturalnej¹¹.

Dąży się więc, żeby w analizach i klasyfikowaniu dziedzin i zjawisk kultury dominował nie tyle czysto zachowaniowy ich opis, ale rekonstrukcja usesownionych działań prowadząca do rozumiejącej interpretacji, np. decyzji, sposobów jej realizacji, kreacji czy innowacji. Podejście podmiotowe koresponduje z Jerzego Kmita społeczno-regulacyjnym definiowaniem kultury, który pisze, że „na kulturę składają się wyłącznie (społecznie akceptowane): 1. przekonania normatywne i dyrektywne, 2. te przy tym tylko z nich, które bezpośrednio współtworzą społeczno – subiektywne regulatory poszczególnych typów praktyki społecznej”¹² – czyli kultura to „zbiór przekonań identyczny z sumą poszczególnych form świadomości społecznej”¹³. Z założeń społeczno-regulacyjnej teorii kultury wynika, że tym, co zachowaniom determinowanym wartościami kulturowymi, na przykład zachowaniom pracowników w środowisku pracy, nadaje kulturowy charakter, jest towarzysząca im, podzielana przez członków pracowniczej społeczności zintegrowana całość „ponadindywidualnych wyobrażeń normatywnych i dyrektywnych [...] rzeczywistość myślowa zakorzeniona funkcjonalnie w praktyce «materialnej lub (i) symboliczno-komunikacyjnej»”¹⁴.

⁹ Za: B. Borowska-Beszta, *Kultury niepełnosprawności w kontekstach teoretycznych i realiach badawczych – szkice analizy strukturalnej*; pion.pl, <http://www.pion.pl/artykuly/czytelnia/kultury-niepelnosprawnosci-w-kontekstach-teoretycznych-i-realiach-badawczych-szki> [dostęp: 10.09.2018].

¹⁰ R. Linton, *Kulturowe podstawy osobowości*, przeł. A. Jasińska-Kania, wstęp J. Szacki, PWN, Warszawa 1975.

¹¹ A. Kłoskowska, *Socjologia kultury*, PWN, Warszawa 1981, s. 28.

¹² J. Kmita, T. Kostyrko, *Elementy teorii kultury*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1983, s. 59; por. także: J. Kmita, *O kulturze symbolicznej*, Centralny Ośrodek Metodyki Upowszechniania Kultury, Warszawa 1982.

¹³ J. Kmita, T. Kostyrko, *op. cit.*, s. 59.

¹⁴ J. Kmita, *Kultura jako rzeczywistość myślowa*, [w:] *Teoria kultury a badania nad zjawiskami artystycznymi*, red. T. Kostyrko, Centralny Ośrodek Metodyki Upowszechniania Kultury, Warszawa 1983, s. 20.

Kultura stanowi wielostronną formę ludzkiego życia, wielorako związaną z wartościami jako specyficznie ludzkimi cechami przypisywanymi wszelkim wytworom, a wartości te w kulturze czytelne są poprzez symbole, obrazy, szeroko pojęte znaki. O tak rozumianej kulturze Ernst Cassirer pisze:

[...] człowiek nie żyje już w świecie jedynie fizycznym, żyje także w świecie symbolicznym. Częściami składowymi tego świata są: język, mit, sztuka i religia. Są to różnorakie nici, z których utkana jest owa symboliczna sieć, splątana sieć ludzkiego doświadczenia. Wszelki postęp ludzkości w dziedzinie myśli i doświadczenia sprawia, że sieć ta staje się coraz subtelniejsza i sprawniejsza. Człowiek nie potrafi się już bezpośrednio ustosunkować do rzeczywistości. Nie może jak gdyby z nią stanąć twarzą w twarz. W miarę jak symboliczna działalność człowieka robi postępy, rzeczywistość fizyczna zdaje się cofać. Zamiast zajmować się rzeczami samymi w sobie, człowiek w pewnym sensie ustawicznie sam ze sobą rozmawia. Tak bardzo owinął się w formy językowe, obrazy artystyczne, w mistyczne symbole lub religijne obrządki, że nie potrafi już niczego zobaczyć, jak za pośrednictwem tego sztucznego środka. Jego położenie jest jednakowe w sferze teoretycznej i praktycznej. Ale nawet w tej drugiej człowiek nie żyje w świecie nieubłaganych faktów ani też zgodnie ze swoimi bezpośrednimi potrzebami i pragnieniami. Żyje raczej wśród wymagowanych uczuć, wśród lęków i nadziei, wśród złudzeń i rozczarowań, wśród marzeń i fantazji. [...] człowieka niepokoją i przerażają nie rzeczy same, ale jego przekonania i wyobrażenia o rzeczach¹⁵.

Kultura bezpieczeństwa pracy

Praca jest aktywnością społeczną, a zachowania zarówno normalne, jak i niebezpieczne, będące jej elementami składowymi, niepozbawione są społecznego i kulturowego wymiaru, gdyż to procedury, wartości i oczekiwania kierują ludzkim zachowaniem wewnątrz organizacji. Pojawia się pytanie: dlaczego niektóre z niebezpiecznych zachowań są przez współpracowników legitymizowane, inne nie są pochwalane, a jeszcze inne wręcz zabronione? Powszechnie wiadomo, że im większe zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia człowieka może wywoływać dany rodzaj pracy czy sposób zachowania się pracownika, tym wyraźniejsze winny być obostrzenia dotyczące jej prawomocności, umiejscowienia w czasie i organizacyjnych struktur, a także reguł jej wykonywania. Stąd studia nad przyczynami, przebiegiem i społeczną reakcją na zachowania ryzykowne w pracy wymagają skupienia uwagi, uważnego zajęcia się taką formą aktywności człowieka. Potrzebują też one pewnej docieklivości, popartej przekonaniem, że dla ludzi tematyka bezpieczeństwa pracy staje się coraz bardziej ważką i najlepiej zrozumiałą, jeśli odpowiednio znacząco się ją potraktuje. Rzecz zasadza się w tym, by spojrzeć na bezpieczeństwo pracy i czynniki to bezpieczeństwo budujące i rujnujące¹⁶ przez pryzmat własnych doświadczeń i naszej wiedzy o tym, co

¹⁵ E. Cassirer, *Esej o człowieku. Wstęp do filozofii kultury*, przeł. A. Staniewska, Czytelnik, Warszawa 1971, s. 69.

¹⁶ Najogólniej ujmując, czynniki te to zasady, normy, wzory zachowań, tradycje i rytuały, potrzeby i oczekiwania pracowników charakterystyczne dla danej organizacji, które ciągle ewoluują pod wpływem różnych okoliczności i zdarzeń związanych z pracą, tworzące wewnątrz organizacji swoistą kulturową obyczajowość, kształtującą i będącą kształtowaną przez główne założenia i przekonania podzielane

dla dzisiejszego człowieka bezpieczeństwo i zdrowie w pracy znaczą oraz czym jest ono determinowane. Dzięki temu nasze rozumienie bezpieczeństwa pracy, a w nim zachowań budujących i naruszających owe bezpieczeństwo, ich przyczyn i skutków, oprze się nie tylko na wiedzy ogólnie dostępnej, ale także na wiedzy wyrastającej z doświadczeń jednostkowych, zespołowych i organizacyjnych.

Przemyślenia związane z kulturą bezpieczeństwa pracy rozpoczniemy od sformułowania tezy, że kulturę tę powinniśmy rozważać, rozumieć oraz interpretować na tle ogólnych definicji kultury oraz od zastanowienia się nad pytaniami, z czym kojarzy się nam, pracownikom różnych instytucji, pojęcie kultura bezpieczeństwa pracy i czym ona jest dla nas. Zauważmy, że kultura bezpieczeństwa pracy jest kulturą wyraźnie wyodrębniającą się z szerokiego spektrum kultur. Jest całością względnie zwartą, spójną, samodzielną w jakimś mikroświecie, adekwatną do cech organizacji, w której funkcjonuje¹⁷. Wizja kultury bezpieczeństwa pracy jako tworzywa ujednoczonego jest trudna do utrzymania w obliczu różnorodności, wielorakości i niezbieżności postaw i poglądów, którymi charakteryzują się organizacje i ich pracownicy¹⁸. Wymaga to jednostkowego, nowego podejścia do zrozumienia i budowania unikalnej, autentycznej organizacyjnej kultury bezpieczeństwa pracy, będącej podstawą pracowniczego konsensusu dotyczącego spraw bezpieczeństwa i zdrowia w pracy. Takie jednostkowe podejście do kultury jest ważne, gdyż

[...] podzielane przez członków danej kultury podstawowe idee i znaczenia są zaledwie jednym z wielu dyskursów, kontrolowanym przez część danej społeczności. Dyskurs ten podnoszony jest do pozycji obowiązującego i autorytatywnego i wypiera ciągle pojawiające się przeciwne dyskursy. Krytyka z punktu widzenia etyki wskazuje, że badacze postrzegający kulturę w jej konsensualnym wydaniu przyczyniają się do umacniania dyskursu dominującego i odbierania głosu grupom marginalizowanym¹⁹.

Stąd skuteczność i bezpieczeństwo pracy w sytuacji wielości konwencji, nieokreśloności kodów komunikacyjnych, które wymagają nie tyle odtwarzania, ile ustawicznego negocjowania swoich znaczeń, jest dzisiaj wielkim wyzwaniem dla osób zarządzających, szkolących i samych pracowników²⁰.

Prekursorem definiowania kultury bezpieczeństwa pracy jest Brytyjski Komitet Wykonawczy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, który kulturę tę przedstawia jako podzielaną całość indywidualnych i grupowych wartości, postaw i kompetencji, percepcji oraz wzorców zachowań, a także stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem w organizacji. Dla organizacji z rozwiniętą kulturą bezpieczeństwa pracy charakterystyczne jest: międzyludzka komunikacja oparta na zaufaniu, zespołowe,

przez członków organizacji, obowiązujące kody komunikacyjne, co stanowi o tożsamości organizacji i tożsamości jej pracowników.

¹⁷ C. Geertz, *Zastane światła: antropologiczne refleksje na tematy filozoficzne*, przeł. i wstęp Z. Pucek, TAIWPN Universitas, Kraków 2003, s. 310.

¹⁸ *Ibidem*, s. 312.

¹⁹ P. Krzyworzeka, *Kultura organizacyjna – ślepa uliczka teorii organizacji*, „Management and Business Administration. Central Europe” 2012, nr 1 (108), s. 72–81.

²⁰ L. Korporowicz, *Wielokulturowość a międzykulturowość: od reakcji do interakcji*, [w:] *U progu wielokulturowości. Nowe oblicza społeczeństwa polskiego*, red. M. Kempny, A. Kapciak, S. Łodziński, Oficyna Naukowa, Warszawa 1997, s. 67.

kolektywne postrzeganie ważności bezpieczeństwa, a także zaufanie do skuteczności działań prewencyjnych²¹. Behawioralne ujęcie kultury bezpieczeństwa pracy zaprezentowane zostało w dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy, gdzie w treści Konwencji Nr 187 dotyczącej struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy wskazano, że

krajowa kultura prewencji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy ma zastosowanie do kultury, w której bezpieczne i higieniczne środowisko pracy jest respektowane we wszystkich obszarach, a rząd, pracodawcy i pracownicy aktywnie uczestniczą w tworzeniu bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy poprzez system określonych praw i obowiązków, uznając prewencję za kwestię priorytetową²².

Zaproponowane ujęcie zakłada, że u podstaw kultury bezpieczeństwa pracy leżą ukształtowane postawy pracownicze okazywane w codziennej pracy oraz tak skonstruowane polityki, plany i procedury organizacyjne, które uwzględniają każdego pracownika jako współodpowiedzialnego za bezpieczeństwo w organizacji²³. W podejściu klasycznym do kultury bezpieczeństwa pracy uwagę koncentruje się na postawach, wierzeniach i wartościach, jakie podzielają pracownicy w stosunku do bezpieczeństwa. Zofia Pawłowska, traktując kulturę bezpieczeństwa jako element kultury organizacyjnej, wskazuje, że jest ona wytworem

[...] indywidualnych i grupowych wartości, postaw, koncepcji i wzorów zachowań, które determinują zaangażowanie w działania związane z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wpływają na styl i skuteczność tego zarządzania. [...] na kulturę tę składa się zbiór czynników psychologicznych, społecznych i organizacyjnych, związanych z systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, zachowaniami pracowników, a także ich cechami indywidualnymi²⁴.

Podejście kompleksowe, łącznie rozpatrujące kulturowe elementy podejścia klasycznego i behawioralnego, odnosi się zarówno do podzielanych norm, wartości i postaw, ról społecznych i technicznych praktyk związanych z bezpieczeństwem pracy, jak i do efektywności działań związanych z minimalizowaniem narażenia członków organizacyjnej społeczności na niebezpieczeństwo i zagrożenia życia i zdrowia zarówno w pracy, a także w czynnościach pozazawodowych²⁵.

Analiza powyższych definicji kultury bezpieczeństwa wskazuje, że jest ona zarówno

²¹ Zob.: C.R. Horbury, D.M. Bottomley, *Research into Health and Safety in the Paper Industry*, Health & Safety Laboratory IR/RAS/98/2, 1997.

²² Konwencja nr 187 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy; [www: mop.pl/doc/html/konwencje/k187.html](http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k187.html) [mop.pl/doc/html/konwencje/k187.html](http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k187.html) [dostęp: 10.09.2018].

²³ Zob.: L. Ostrom, C. Wilhelmsen, B. Kaplan, *Assessing Safety Culture*, „Nuclear Safety” 1993, Vol. 34, s. 163–172; E.S. Geller, *Ten Principles for Achieving a Total Safety Culture*, „Professional Safety” 1994, Vol. 9, s. 18–24.

²⁴ Z. Pawłowska, *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa* [w:] *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy*, red. H. Bednarczyk, I. Woźniak, ITE, Radom 2004.

²⁵ Zob.: N.F. Pidgeon, *Safety Culture: Key Theoretical Issues*, „Work & Stress” 1998, Vol. 13, s. 202–216; R. Studenski, *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2000, nr 9, s. 1–4.

sposobem myślenia, jak i sposobem działania oraz pozwala na zarysowanie obszarów, w obrębie których mieszczą się znaczenia i sensory nadawane tej kulturze przez ludzi. Według kryterium podmiotowego na kulturę bezpieczeństwa można patrzeć z perspektywy: 1) jednostki – czyli rozważać, jaką pozycję zajmuje bezpieczeństwo w systemie wartości każdego pracownika oraz jak ta wartość kojarzona jest z bezpieczeństwem pracy, co przejawiać się powinno osobistym zainteresowaniem i zaangażowaniem w sprawy bezpieczeństwa, przejawianiem inicjatyw w tym zakresie na równi z inicjatywami produkcyjnymi; 2) społecznej – ujmującej bezpieczeństwo jako spektrum działań ukierunkowanych na ograniczanie ryzyka zagrożeń i eliminowanie zachowań niebezpiecznych, gdzie niezwykle ważna jest otwarta i szczerą, a zarazem rzetelną komunikacją o zagrożeniach bezpieczeństwa obejmująca wszystkie poziomy organizacji, podbudowane silnymi przekonaniem o potrzebie stosowania formalnych norm i zasad bezpieczeństwa. Perspektywa przedmiotowa ujmuje kulturę bezpieczeństwa z perspektywy organizacji, podkreślając znaczenie jednostkowych i grupowych wartości i wzorców zachowań budujących skuteczność organizacji w obszarze zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem, czyli: a) systemu znaczeń, wartości, tradycji, przekonań i postaw oraz akceptowanego poziomu ryzyka, które przyjmuje organizacja wobec bezpieczeństwa, a także wzorów zachowań wspólnych dla jej członków; b) swoistego klimatu panującego w organizacji, sprzyjającego różnorodnym działaniom profilaktycznym i innowacyjnym ukierunkowanym na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników; c) wspólnego budowania atmosfery zrozumienia i zaufania między kierownictwem i pracownikami oraz pomiędzy pracownikami.

Bezpieczeństwo i higiena pracy, rozpatrywane w aspekcie kultury bezpieczeństwa i traktowane jako organizacyjna wartość, mogą być rozumiane jako swoiste, charakterystyczne dla grupowej czy zespołowej społeczności układy poglądów, norm i wartości, tradycji i zwyczajów oraz wzorów zachowań. Te kulturowe układy wartości i wzorów zachowań w obszarze bhp to forma ważnych wartości, idei i znaczeń dla danej grupy ludzi, określanych w kulturze tej grupy mianem znaczących czynników bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, stanowiących nieodłączny element jej kultury i będących podstawą konsensusu tej grupy oraz przekazywanych i chronionych w jej obrębie.

Kompetencje kulturowe w obszarze bezpieczeństwa pracy i ich rozwijanie

Problem rozważań sformułowano w postaci pytań: jak kształtować i rozwijać umiejętności postrzegania obowiązujących w środowisku pracy norm, reguł, dyrektyw postępowania i uczenia się ich jako wartości kultury bezpieczeństwa, traktowanych jako kompetencje kulturowe? Jakie czynniki z obszaru uwarunkowań społeczno-kulturowych i psychologicznych determinują charakter, dynamikę i formy tej kompetencji? Hipotetycznie założyć można, że ważkie dla tych kompetencji są posiadane przez ludzi zdolności pozwalające na świadomy, zdystansowany ogląd, zmianę i projektowanie tego, co stanowi treść tej kultury,

[...] co oznacza nie tylko znajomość reguł interpretacji kulturowej, ale także świadomą czynność ich zmiany, przekraczania, a nawet zaprzeczania, [...]. Ich rozpoznanie

niewiele pomoże w zrozumieniu rzeczywistej roli czynności kulturowych w życiu jednostki i grupy, jeżeli nie uwzględni się społecznego procesu ich realizacji, który nadaje im konkretny sens i sprawia, że są tym, czym są²⁶.

Kompetencje kulturowe i kulturowy charakter bezpieczeństwa pracy rozważany będzie na gruncie społeczno-regulacyjnej teorii kultury Jerzego Kmity²⁷. Przyjęta w rozważaniach koncepcja kultury ujmuje kulturę jako zespół form świadomości społecznej kreujących ponadindywidualne rzeczywistości myślowe. Teoria społeczno-regulacyjna zakłada, że czynności wykonywane przez człowieka w różnych działaniowych sytuacjach nie stanowią uniwersum kulturowego, lecz to na owe uniwersum składają się określone typy praktyk społecznych. Takie podejście do kultury zrywa z jej postrzeganiem w kategoriach zachowaniowo-wytworowych jako ustalonego toku postępowania i powiązanego z nim efektu. W przyjętej wizji kultury i kompetencji kulturowej refleksja nad zjawiskami bezpieczeństwa i zdrowia w pracy znajduje swój wyraz w ich ujmowaniu przez pryzmat funkcjonujących społecznych norm i reguł, których respektowanie przekłada się na określone działania będącymi typami społecznych praktyk. Te praktyki to: 1) praktyka materialna zawierająca w sobie praktyki produkcji, wymiany i konsumpcji, 2) praktyki symboliczne, wśród których między innymi mamy: praktykę językową, prawno-polityczną, pedagogiczną, religijną, organizatorską czy rozwijającą się dynamicznie praktykę bezpieczeństwa. Każdy typ praktyki powiązany jest z określoną formą świadomości społecznej, która to forma świadomości stanowi daną dziedzinę kultury. Określona dziedzina kultury konstytuowana jest przez swoiste układy dwojakiego rodzaju przekonań i sądów: 1) normatywnych, które wyznaczają pewne stany rzeczy będące dla ludzi wartościami – celami do realizacji oraz 2) dyrektywalnych, określających środki i czynności, czyli sposoby działania czy postępowania prowadzące do spełnienia tych wartości, do realizacji przyjętych celów.

Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy postrzegane jako wartość dla człowieka, opisane przez normy i reguły przedstawiające jego oczekiwany stan, wymaga świadomego poznawania zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz ich ograniczania i eliminowania, włączając w te działania wszystkich pracowników. Wiąże się to z uruchomieniem określonych układów czynności urzeczywistniających tę cenną dla człowieka wartość, jaką jest zdrowie i życie pracownika. Na tak rozumiane bezpieczeństwo pracy składa się pewien całościowy kształt norm i reguł postępowania, wyznaczający określone wzorce działania i modele interakcji społecznych, takie więc praktyki społeczne w obszarze bezpieczeństwa pracy, które, regulacyjnie oddziałując na czynności pracownika, sprawiają, że czynności te nie stanowią źródła zagrożenia w pracy, lecz oddalają bądź eliminują ewentualne zagrożenie. Bezpieczeństwo pracy w myśl tych poglądów obejmuje różne praktyki społeczne, z nim związane, jak i regulującą te praktyki kulturę bezpieczeństwa. Podejście to umożliwia krytyczne spojrzenie na skuteczność praktyk społecznych oraz dostarczanie pewnych praktycznych wskazówek je doskonalących między innymi związanych z kompetencją kulturową. Można wysnuć tezę, że bezpieczeństwo pracy nie jest zjawiskiem jednorodnym kulturowo i wymaga rozwijania kompetencji kulturowej. Związane to jest zarówno

²⁶ L. Korporowicz, *Tworzenie sensu...*, op. cit., s. 173.

²⁷ J. Kmity, *Kultura jako rzeczywistość myślowa...*, op. cit., s. 20 i nast.

z organizacją pracy i jej symboliką, jak i zależne od pracowników oraz sposobów, w jaki interpretują oni kulturę bezpieczeństwa pracy, a także z techniką i sferą kultury materialnej.

Tak więc czynności związane z bezpieczeństwem pracy podejmowane są w obszarze różnych dziedzin kultury przez wielu pracowników, obejmują szeroki i zróżnicowany zakres zjawisk kulturowych o strukturze praktycznej, symbolicznej, edukacyjnej czy komunikacyjnej oraz wymagają kompetencji kulturowej.

Dalsze rozważania kierunkowane będą pytaniem: czym są i jakie są podstawowe elementy kompetencji kulturowej? Ważne też będzie założenie, że 1) przekonania i wartości różnych osób i grup pracowniczych w każdej organizacji są odmienne; 2) odrzucić należy przekonania i postawy typu „inne nie jest dobre”; 3) konieczne jest rozwijanie przekonań i postaw otwartych na inne kultury; 4) każdy jest odpowiedzialny za własną edukację w zakresie kompetencji kulturowej.

Kompetencje kulturowe²⁸ z punktu widzenia organizacji określa się jako zestawy wartości, zachowań, postaw i praktyk w organizacji i wśród pracowników organizacji, które pozwalają im skutecznie kulturowo współpracować. Ponadto pojęcie to odnosi się do umiejętności honorowania i szanowania przekonań, języka, stylów interpersonalnych i zachowań różnych pracowników oraz osób korzystających z usług organizacji, a także personelu świadczącego usługi. Dążenie do osiągnięcia kompetencji kulturowej jest dynamicznym, ciągłym procesem rozwojowym, wymagającym długoterminowego zaangażowania, gdyż organizacje są na różnych poziomach świadomości, wiedzy i umiejętności co do kontinuum kompetencji kulturowych. Kompetencje kulturowe z punktu widzenia jednostki to jej zdolność do właściwego rozumienia i interpretowania znaków i symboli przyjętych i uznawanych w danej kulturze; to także chęć szanowania wartości, postaw, przekonań i obyczajów charakterystycznych dla innych kultur oraz do rozważenia i odpowiedniego reagowania na różnice kulturowe w planowaniu, wdrażaniu i ocenie pracy jej przebiegu i oceny.

Posiadanie kompetencji kulturowych jest potrzebne każdemu człowiekowi i ich rozwój jest konieczny. Elementami kulturowej kompetencji, które należy rozwijać i doskonalić, są²⁹:

- wiedza kulturowa – wymagająca poszukiwania informacji i znajomości cech danej kultury, jej historii, wartości, przekonań i wzorów zachowań kulturowych, a także zrozumienia charakterystycznej dynamiki oddziaływania kultur na siebie;
- świadomość kulturowa – pozwala na zrozumienia innych grup i bycie otwartym na ideę zmiany postaw kulturowych, gdyż uświadamia, że kultura jest pojęciem dynamicznym, że nieprawdziwy jest pogląd, iż jedna kultura jest lepsza od drugiej lub że istnieje hierarchia kultur; pozwala także na wartościowanie i poszanowanie różnorodności kulturowej oraz umożliwia ocenianie i rozwijanie wrażliwości na inne kultury;

²⁸ Przeglądu definicji kompetencji kulturowych dokonano w oparciu o: *Definitions of Cultural Competence*, Curricula Enhancement Module Series; <https://nccc.georgetown.edu/curricula/culturalcompetence.html> [dostęp: 2.06.2018].

²⁹ Na podstawie: L. Purnell, *The Purnell Model for Cultural Competence*, „Journal of Transcultural Nursing” 2002, Vol. 13, No. 3, s. 193–196; F. Husain, *Cultural Competence in Family Support: A Toolkit for Working with Black, Minority Ethnic and Faith Families*, National Family and Parenting Institute, London 2005.

- wrażliwość kulturowa – polega na akceptowaniu i niewartościowaniu istniejących różnic między kulturami i na wyczuwaniu ich w sytuacjach, gdy ma się z nimi do czynienia, a to wymaga postawy zrozumienia, empatii, otwartości, ciekawości, elastyczności i braku uprzedzeń w relacjach międzykulturowych.

Kompetencja kulturowe łączy twórczo te elementy, a przez to zwiększa efektywność operacyjną ich posiadacza. Organizacja kompetentna pod względem kulturowym ma zdolność wprowadzania do swojego systemu wielu różnych zachowań, postaw i zasad oraz skutecznego działania w środowiskach międzykulturowych w celu uzyskania lepszych wyników.

Kompetencje kulturowe w bezpieczeństwie i higienie pracy określają zdolności pracowników funkcyjnych i wykonawczych, z jednej strony do rozpoznawania i eliminowania zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, z drugiej do łączenia wysiłków ludzi o różnych wartościach, przekonaniach i zachowaniach w działaniach dla bhp poprzez dostosowywanie organizacji bhp do potrzeb społecznych, kulturowych i komunikacyjnych. Inaczej mówiąc – kompetencje kulturowe w bezpieczeństwie i higienie pracy to, z jednej strony, świadomość i wrażliwość kulturowa pracowników organizacji, z drugiej to zastosowanie wiedzy o kulturze bezpieczeństwa, wzorów zachowań oraz umiejętności interpersonalnych i organizacyjnych, by zwiększyć skuteczność pracy Służby BHP, osób funkcyjnych i pracowników w zakresie podnoszenia poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Z innej strony kompetencje kulturowe w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy to świadomość i pracownicza wrażliwość związana z różnorodnymi uwarunkowaniami bezpieczeństwa i zdrowia w pracy oraz integracja wysiłków w trzech specyficznych dla bhp obszarach działania: 1) propagowania wartości kulturowych, norm i zasad bezpiecznej pracy, 2) budowania kompetencji kontrolowania zagrożeń dla życia i zdrowia w pracy oraz 3) skutecznego ich eliminowania.

Podsumowanie

Posiadanie kultury organizacyjnej, która wspiera i promuje wysiłki na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, zostało zidentyfikowane jako kluczowy element poprawy bezpieczeństwa. Kompetentna kulturowo organizacja łączy wiedzę o różnych rodzajach pracy i realizujących ją grupach pracowników oraz przekształca ją w standardy, polityki i praktyki, które sprawiają, że wszystko efektywnie i bezpiecznie działa. Organizacje takie mają swoją „kulturę” polityk, procedur, programów i procesów, które zawierają wartości, przekonania, założenia i zwyczaje ważne dla organizacji oraz jej pracowników.

Ważne jest, by organizacje wypracowywały i doskonaliły swoje koncepcje rozwoju kultury bezpieczeństwa oraz kształtowania kompetencji kulturowych jednostkowych i organizacyjnych, wdrażając modele komunikacji i pracy zespołowej oraz tworząc środowiska pracy, które wspierają działania podnoszące warunki bezpiecznej pracy. Ostatecznym celem jest przekształcenie się w organizacje bezwypadkowe, o wysokiej niezawodności działania, a zdaniem ekspertów, aby takie inicjatywy odniosły sukces, niezbędna jest kultura bezpieczeństwa.

Kultura bezpieczeństwa pracy we współczesnej organizacji *Streszczenie*

Artykuł ukierunkowano na wyjaśnienie pojęcia „kultura bezpieczeństwa pracy” jako terminu, jako teorii i obszaru badawczego z zamiarem uchwycenia i rozważenia istotnej grupy zjawisk, zdarzeń i procesów związanych z kulturą bezpieczeństwa pracy, które powstają, rozwijają się, skutkują w organizacji. Wskazano na znaczenie dla bezpieczeństwa pracy występujących obecnie zmian kulturowych, zwłaszcza w obszarze: semantycznym – dotyczących przemian w wartościach i ich znaczeniu, oraz w obszarze behawioralnym – związanych ze sposobami zachowania się pracownika. Rozważaniom towarzyszyły pytania problemowe: Co pracownik powinien wiedzieć o kulturze bezpieczeństwa pracy? Po co potrzebna jest mu ta wiedza? Jaki jest/może być wpływ kultury bezpieczeństwa pracy na zachowania pracownicze i na funkcjonowanie organizacji?

Słowa kluczowe: kultura, kultura bezpieczeństwa pracy, kompetencje kulturowe

The culture of work safety in a modern organisation *Abstract*

The goal of this paper is to clarify the concept of work safety culture as a term, as well as a theoretical and research area with the intention of capturing and considering an important group of phenomena, events and processes related to work safety culture that arise and develop within an organisation. The importance for the work safety of currently occurring cultural changes has already been pointed out, especially in the area of semantics – with regard to changes in values and their significance, and in the behavioural area – with emphasis put on behaviour patterns of employees. The considerations outlined in the paper were accompanied by a number of problem questions. What should an employee know about the culture of work safety? Why do they need this knowledge? What is/can be the impact of work safety culture on employees' behaviour, and on the functioning of the organisation as a whole?

Key words: culture, culture of work safety, cultural competences

Культура безопасности труда в современной организации *Резюме*

В статье рассмотрено понятие культура безопасности труда, как термин и как теория и область исследования, с целью дать трактовку и исследовать важную группу явлений, событий и процессов, связанных с культурой безопасности труда, которые возникают, развиваются и присутствуют в организации. Рассмотрено значение для безопасности труда, происходящих в настоящее время культурных изменений, особенно в семантической области – касающейся пересмотра ценностей и их значения, а также в поведенческой области – касающейся способов поведения сотрудников. В статье были поставлены проблемные вопросы: Что должен знать сотрудник о культуре безопасности труда? Зачем ему нужны эти знания? Каким может быть влияние культуры безопасности труда на поведение сотрудников и на функционирование организации?

Ключевые слова: культура, культура безопасности труда, культурные компетенции