

Marta Znajmiecka-Sikora

WNoW

Uniwersytet Łódzki

Anna Rogalska

Mateusz Komorowski

WOiZ

Politechnika Łódzka

PODEJŚCIE PRACODAWCÓW WZGLĘDEM MOTYWOWANIA PRACOWNIKÓW DO BEZPIECZNEJ PRACY – BADANIA PILOTAŻOWE

1. Wprowadzenie

Obowiązujące akty prawne nakładają na pracodawcę obowiązek zatrudniania osób, które posiadają odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy, szkolenia pracowników, aby ci mogli bezpiecznie wykonać swoją pracę oraz organizowania miejsca pracy w sposób bezpieczny. Oznacza to dla pracodawcy między innymi obowiązek prowadzenia badań środowiska pracy, zapewnienia sprawnych maszyn i urządzeń, wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej, jak również zaznajomienia ich z ryzykiem zawodowym występującym na stanowisku pracy (por. KP).

Wiele badań wskazuje, iż sposób wywiązywania się pracodawców z nałożonych na nich obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest bardzo zróżnicowany. Począwszy od całkowitej ignorancji i nieprzestrzegania prawa, aż po działania służące kreowaniu wysokiej kultury bezpieczeństwa. Analizy wskazują, iż wielkość przedsiębiorstwa jest zmienną różnicującą stosunek pracodawców do bezpieczeństwa – w zakresie spełniania wymogów związanych z bezpieczeństwem sytuacja wygląda najgorzej w małych i średnich przedsiębiorstwach, najlepiej – w dużych, posiadających służby bhp oraz wdrożone standardy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. W szczególności na uwagę zasługują zakłady, które są częścią międzynarodowych koncernów, gdzie możliwa była implementacja standardów w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy z innych krajów (por. Znajmiecka-Sikora, Boczkowska, Niziołek, Sikora, 2009; 2010; Pawłowska, 2002, 2009).

Niestety, jak wskazują statystyki wypadków, nawet spełnienie wysokich standardów w zakresie bezpieczeństwa nie wystarcza, aby w organizacji nie dochodziło do wypadków. Bezpieczne środowisko, właściwa organizacja procesu pracy oraz pracownik posiadający kwalifikacje, nie zabezpieczą pracodawcy

przed wypadkiem. Analiza wyników obserwacji dotyczących zachowań pracowników na stanowisku pracy, prowadzonych w ramach realizowanych w wielu organizacjach programów BBS (Behaviour-Based Safety), wskazuje, iż zachowanie pracownika na stanowisku pracy nie zawsze jest zgodne z obowiązującymi w organizacji procedurami związanymi z bezpieczeństwem (por. Galantini, Ceola, 2013; Merlo, Ghignone, 2013, Leva, Valdina, 2013). Wielu menedżerów staje bezradnie wobec pracowników, którzy wykonują pracę w sposób ryzykowny, narażając nie tylko zdrowie i życie swoje, ale również swoich współpracowników, bagatelizując zasady i procedury bezpieczeństwa.

Przyczyn tego typu zachowań jest bardzo wiele, począwszy od całkowitego braku lub niedostatecznego przeszkolenia pracownika, poprzez złe nawyki i przyzwyczajenia, nieodpowiednie postawy, złe zarządzanie, a skończywszy na świadomym podejmowaniu zachowań ryzykownych, gdzie główną motywację stanowią czynniki adaptacyjne bądź potrzeby hedonistyczne (por. Chmiel, 2007; Znajmiecka-Sikora 2012; Znajmiecka-Sikora, Kaflik-Pieróg, 2012; Szczygielska, 2009; 2012; Stasiła-Sieradzka, 2012). Nieprzestrzeganie zasad i procedur związanych z bezpiecznym wykonywaniem pracy może skutkować nie tylko uszkodzeniem sprzętu i mienia, ale również pogorszeniem lub utratą zdrowia oraz wypadkami w pracy. W tym kontekście pojawia się również pytanie – jak zarządzać pracownikami, aby ci chcieli wykonywać swoją pracę w sposób bezpieczny?

Bezpieczeństwo w miejscu pracy opiera się na połączeniu trzech mierzalnych czynników: pracownika, otoczenia, zachowania (pracownika). Aby zredukować liczbę wypadków w miejscu pracy, pomiędzy tymi trzema składnikami musi być zachowana równowaga. Rozpatrując pracownika, bierzemy pod uwagę jego uwarunkowania fizyczne, doświadczenie i kwalifikacje oraz predyspozycje osobowe. Na otoczenie składają się: kontrole techniczne, sprzęt, powierzone zadania, kultura pracy. Ostatni czynnik – zachowanie pracownika jest najczęściej pomijany (por. McSween, 2003, Znajmiecka-Sikora, 2012).

Tymczasem współczesna analiza uwarunkowań ludzkiego działania nie ogranicza się ani do cech osoby (temperament, osobowość), ani też do cech poszczególnych sytuacji. Uruchomienie i podtrzymanie działania jest traktowane jako rezultat wzajemnej relacji między daną osobą a sytuacją, w jakiej się obecnie znajduje. Aktualnie przyjmuje się interakcyjny model wyjaśniania przyczyn ludzkich zachowań, uwzględniający zarówno cechy osobowe jak i sytuacyjne (Wróbel, Finogenow, 2012).

Aby skutecznie zarządzać pracownikami w kontekście bezpieczeństwa, nacisk powinien zostać położony na zachowanie pracowników jako krytyczny element w osiągnięciu lepszych standardów bezpieczeństwa. Dzięki temu założeniu możliwe jest skupienie się na zachowaniach pracowników, które są głównym powodem urazów i chorób, oraz umożliwia zachęcanie pracowników do angażowania się w kwestie bezpieczeństwa – jest to związane z rozwojem świadomości i odpowiedzialności w zakresie bezpieczeństwa, tj. przesunięcie punktu ciężkości

z odpowiedzialności za bezpieczeństwo z kadry kierowniczej i pracodawców na każdego pracownika (por. McSween, 2003; Znajmiecka-Sikora, 2012). Bardzo istotne w procesie zarządzania bezpieczeństwem okazuje się wykorzystanie wiedzy z zakresu psychologii motywacji oraz psychologii społecznej, która wskazuje jak efektywnie stosować nagrody i kary, wzmacniać zachowania porządne, modyfikować (korygować) niepożądane, a w konsekwencji – umożliwia kształtowanie postaw pro-bezpiecznych. Ważnym elementem w procesie zarządzania bezpieczeństwem wydaje się również umożliwienie partycypacji pracowników w aspektach związanych kwestiami dotyczącymi bezpieczeństwa, np. dobór środków ochrony indywidualnej.

2. Cel badań, pytania badawcze

Celem prezentowanego opracowania jest analiza działań podejmowanych przez pracodawców związanych z budowaniem świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa, motywowaniem do bezpiecznej pracy oraz kształtowaniem postaw zorientowanych na bezpieczeństwo.

W kontekście postawionego celu badań przyjęto założenie, że w procesie kształtowania postaw pro-bezpiecznych istotnymi elementami są:

- stworzenie bezpiecznych warunków pracy,
- właściwy proces szkolenia pracowników,
- motywowanie poprzez różnego rodzaju działania podejmowane przez pracodawcę w sposób ciągły z umożliwieniem pracownikom uczestniczenia w podejmowanych decyzjach związanych z bezpieczeństwem w organizacji.

Sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Czy pracodawca zabezpiecza odpowiednie warunki pracy swoim pracownikom?
2. Jaka jest wiedza badanych pracowników w zakresie problematyki dotyczącej bezpieczeństwa?
3. Jakiego rodzaju działania motywacyjne w zakresie podniesienia poziomu bezpieczeństwa oraz kształtowania postaw zorientowanych na bezpieczeństwo podejmuje pracodawca?

3. Charakterystyka grupy badawczej, metoda badań

Badanie przeprowadzone zostało w 2013 roku z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety w grupie pięciu przedsiębiorstw z sektora MŚP, zlokalizowanych na terenie województwa łódzkiego. Przedsiębiorstwa małe zostały oznaczone numerami 1, 2, 3 i 5, zaś przedsiębiorstwo średniej wielkości oznaczono nr 4. Ogółem przebadanych zostało 135 pracowników, spośród których 44% stanowiły kobiety, zaś 56% mężczyźni. Średni wiek badanych wynosił 39 lat, z kolei średni staż pracy to 17 lat. Ponad 56% ankietowanych osób zadeklarowało posiadanie wykształcenia na poziomie średnim, zaś ponad 26% z nich

wykształcenia zawodowego, osoby z wykształceniem wyższym stanowiły 13% badanych. 80% badanych zajmowało stanowiska robotnicze, zaś pozostałe 20% stanowili z różnym udziałem pracownicy administracyjni, kadra kierownicza oraz pracownicy pionu inżynieryjno-technicznego.

Opracowany kwestionariusz badawczy obejmował 26 pytań, dotyczących następujących zagadnień:

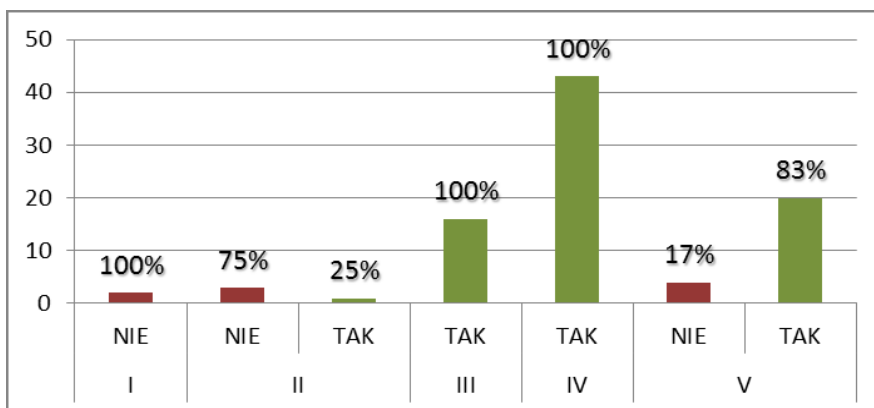
- poziom bezpieczeństwa warunków pracy, zapewnianych przez pracodawcę,
- posiadana przez pracowników wiedza z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- bezpieczne zachowania pracowników w miejscu pracy,
- czynniki motywujące do bezpiecznego wykonywania pracy.

4. Analiza wyników badań

4.1. Zapewnienie odpowiednich warunków pracy

Zgodnie z KP pracodawca jest obowiązany do zapewnienia pracy w sposób bezpieczny. Celem uzyskania odpowiedzi na pierwsze z postawionych pytań badawczych, dotyczące poziomu bezpieczeństwa warunków pracy zapewnianych przez pracodawcę, badanych zapytano o dostarczanie przez pracodawcę wymaganych na stanowisku pracy środków ochrony indywidualnej.

Wymóg stosowania środków ochrony indywidualnej potwierdziło ponad 66% badanych osób, zaś 90% spośród nich zadeklarowało, że pracodawca zapewnia niezbędny sprzęt. Rysunek 1 prezentuje uzyskane wyniki w podziale na pięć analizowanych przedsiębiorstw.

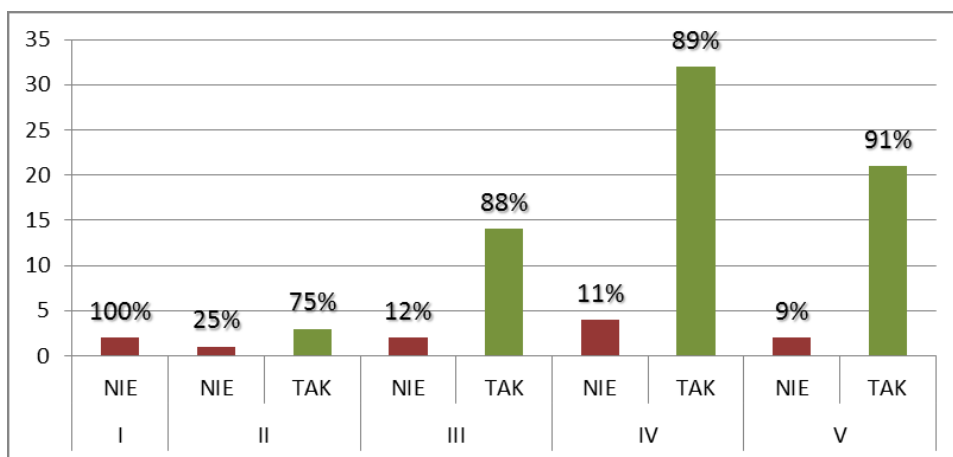


Rys. 1. Zapewnienie przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej

Źródło: opracowanie własne.

Jak widać na rysunku 1 w przypadku firm z numerami: I, II, V występowały sytuacje, w których pomimo konieczności stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej na stanowisku pracy, pracodawca nie zapewnił omawianego sprzętu. Najmniej zadowolające wyniki na tym polu dotyczą firm I i II, gdzie przypadki niezapewnienia środków ochrony stanowią przewagę nad sytuacjami pożądanymi, związanymi z dostarczeniem wymaganego sprzętu.

Celem zglebienia wiedzy na temat podejścia pracodawcy do obowiązków związanych z zapewnieniem odpowiednich warunków pracy, jak również uzyskania informacji na temat podejścia samych pracowników do kwestii bezpieczeństwa. Badanych zapytano o sytuacje, w których sami zapewniali sobie wymagane na stanowisku pracy środki ochrony indywidualnej. Okazało się, że 10% spośród osób deklarujących wymóg stosowania środków ochrony (66% ogółu badanych osób), taki sprzęt zapewniało sobie we własnym zakresie, zaś w przypadku 3% spośród nich było to wynikiem braku środków zapewnianych przez pracodawcę. Ponadto, na pytanie dotyczące stosowania środków ochrony indywidualnej, zaledwie 87% badanych, dla których stosowanie na stanowisku pracy owego sprzętu jest wymagane, potwierdziło jego wykorzystywanie. Rysunek 2 obrazuje wspomniane wyniki w podziale na badane przedsiębiorstwa.



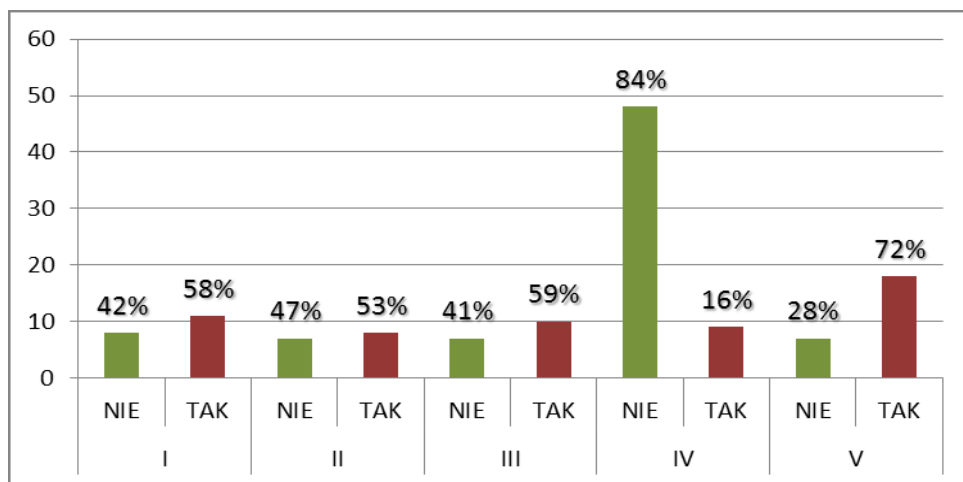
Rys. 2. Stosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej

Źródło: opracowanie własne.

Jak widać (por. rys. 2) najbardziej niekorzystną sytuację dotyczącą stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej prezentują przedsiębiorstwa I i II, gdzie stosunek osób niestosujących środki do osób je wykorzystujących jest najniższy. Powodów takich sytuacji może być kilka. Możemy tu mówić o obniżonej świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa, ale możemy również przyjrzeć się jedynie pozornie nieistotnej kwestii, jaką jest sama wygoda

stosowania omawianego sprzętu. Jak się bowiem okazuje, zaledwie 38% badanych osób ocenia stosowanie środków, jako komfortowe (ocena 4 w 5-stopniowej skali), zaś 35% ocenia komfort stosowania niżej (ocena 3). Dla 17% badanych środki są albo bardzo niekomfortowe, albo niekomfortowe, zaś jedynie dla 10% ankietowanych stosowany sprzęt jest bardzo komfortowy. Przedstawione wyniki stanowią pewną formę zobrazowania tego, w jakim stopniu pracodawcy troszczą się o ergonomię pracy swoich podwładnych.

Tworzenie bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy nie ogranicza się do zapewniania środków ochrony indywidualnej o wysokim stopniu wygody. Bazuje ono przede wszystkim na kształtowaniu takiego środowiska pracy, aby stosowanie owych środków nie było konieczne. Dlatego też badanych zapytano o występowanie sytuacji, w których wykonywali swoją pracę na sprzęcie będącym w złym stanie technicznym lub niekompletnym. Uzyskane wyniki nie są zadowalające. Okazuje się bowiem, że aż 42% badanych deklaruje wykonywanie pracy na sprzęcie wadliwym. W podziale na poszczególne przedsiębiorstwa statystyki te wyglądają jeszcze bardziej niekorzystnie (por. rys. 3).

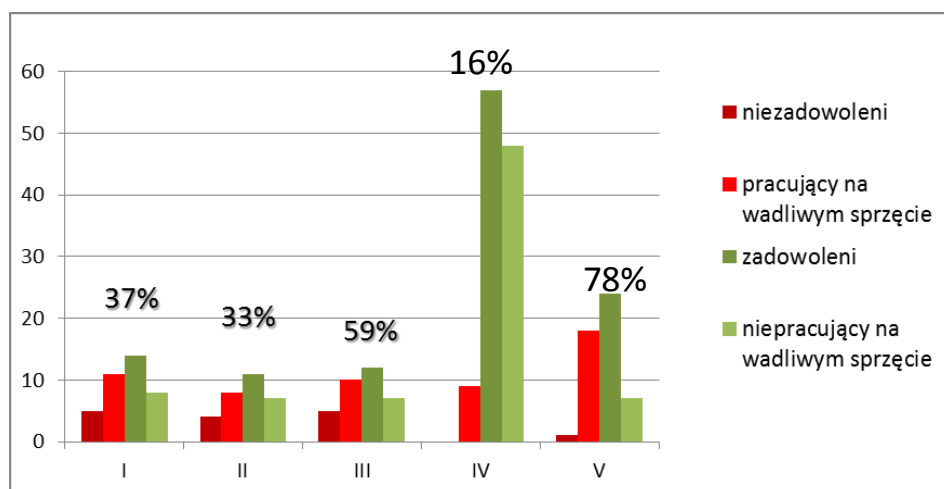


Rys. 3. Wykonywanie przez pracowników pracy na sprzęcie będącym w złym stanie technicznym lub niekompletnym

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku czterech z pięciu badanych przedsiębiorstw (por. rys. 3), liczba pracowników deklarujących wykonywanie swojej pracy na sprzęcie będącym w złym stanie technicznym lub niekompletnym, jest wyższa niż liczba pracowników, którzy deklarują brak tego typu sytuacji. Najgorzej na omawianym polu wypada przedsiębiorstwo z numerem V, gdzie aż 72% badanych pracowników wykonywało pracę na sprzęcie wadliwym. Wyraźnie widać również, że w przedsiębiorstwie z numerem IV, tego typu negatywne sytuacje stanowią wy-

rażną mniejszość, uzyskując potwierdzenie ze strony 16% badanych pracowników przedsiębiorstwa. Otrzymane wyniki stanowią dowód na to, że pracodawcy nie zapewniają swoim pracownikom dostatecznie bezpiecznych warunków pracy. Jaki jest więc stopień zadowolenia badanych osób z poziomu bezpieczeństwa na stanowisku pracy? Z badań wynika, że aż 89% ankietowanych deklaruje swoje zadowolenie z poziomu bezpieczeństwa. Rysunek 4 stanowi zestawienie wyników dla zadowolenia pracowników z poziomu bezpieczeństwa na stanowisku pracy, oraz wyników dla zapytania o wykonywanie pracy na sprzęcie będącym w złym stanie technicznym lub niekompletnym. Wartości procentowe zamieszczone na wykresie określają procent badanych, którzy pomimo wykonywania pracy na sprzęcie wadliwym są zadowoleni z poziomu bezpieczeństwa.



Rys. 4. Zadowolenie pracowników z poziomu bezpieczeństwa na stanowisku pracy w kontekście wykonywania przez nich pracy na sprzęcie będącym w złym stanie technicznym lub niekompletnym

Źródło: opracowanie własne.

Widać wyraźnie, że najlepszy wynik uzyskało przedsiębiorstwo z numerem IV, gdzie wszyscy badani pracownicy są zadowoleni z poziomu bezpieczeństwa, zaś 16% z nich wykonywało pracę na sprzęcie wadliwym. Całkowicie odmienna sytuacja dotyczy przedsiębiorstwa z numerem V, w przypadku którego 96% badanych jest zadowolonych z poziomu bezpieczeństwa, pomimo tego, że aż 78% z nich wykonywało pracę na sprzęcie wadliwym.

Wysoki stopień zadowolenia pracowników z poziomu bezpieczeństwa na stanowisku pracy (89%), w kontekście tak wysokiego odsetka osób doświadczających sytuacji wykonywania pracy na sprzęcie wadliwym, świadczyć może o niskiej świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W odpowiedzi na pierwsze z postawionych pytań badawczych, dotyczące zabezpieczania przez pracodawcę odpowiednich warunków pracy swoim pracownikom, można stwierdzić, że warunki te nie są wystarczająco bezpieczne. Potwierdzenie tego wniosku stanowią przede wszystkim licznie występujące sytuacje, w których pracownicy wykonywali pracę na sprzęcie będącym w złym stanie technicznym lub niekompletnym. Dodatkowym świadectwem niedostatecznie bezpiecznych warunków pracy są przypadki niezapewnienia przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej, które, nawet gdy są pracownikom dostarczane, często cechują się niskim komfortem ich użytkowania.

Kolejny istotny wniosek dotyczy niskiej świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa w miejscu pracy, o czym przede wszystkim może świadczyć fakt składania deklaracji zadowolenia z poziomu bezpieczeństwa na stanowisku pracy, pomimo potwierdzenia przez nich występowania sytuacji związanych z wykonywaniem pracy na wadliwym sprzęcie. Za niską świadomością pracowników w zakresie bezpieczeństwa w miejscu pracy przemawia również fakt niestosowania przez część badanych osób środków ochrony indywidualnej, co ma miejsce również w sytuacjach, w których ci sami pracownicy takie środki sobie zapewnili. Ponadto, fakt wykonywania przez badanych pracy na wadliwym sprzęcie oraz niestosowanie środków ochrony indywidualnej stanowią przejaw złej postawy pracowników względem bezpieczeństwa.

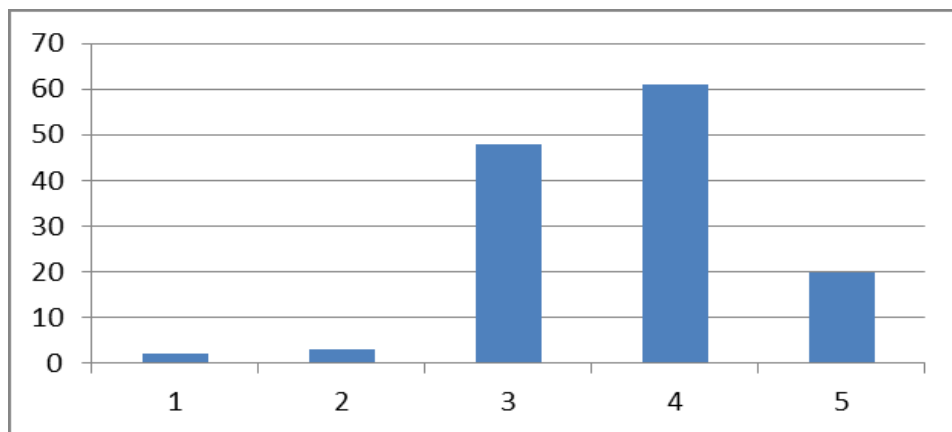
4.2. Wiedza pracowników z zakresu problematyki dotyczącej bezpieczeństwa

Kolejne pytanie badawcze dotyczyło poziomu wiedzy badanych pracowników z zakresu problematyki dotyczącej bezpieczeństwa i służyło ustaleniu, w jakim stopniu pracodawcy edukują swoich pracowników.

Badanych zapytano o własną ocenę stopnia posiadanej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Do tego celu posłużono się 5-stopniową skalą, gdzie ocena 1 oznaczała *brak wiedzy w zakresie bezpieczeństwa* i higieny pracy, zaś ocena 5 oznaczała *wysoki poziom wiedzy* we wspomnianym zakresie. Wyniki dla zapytania prezentuje rysunek 5.

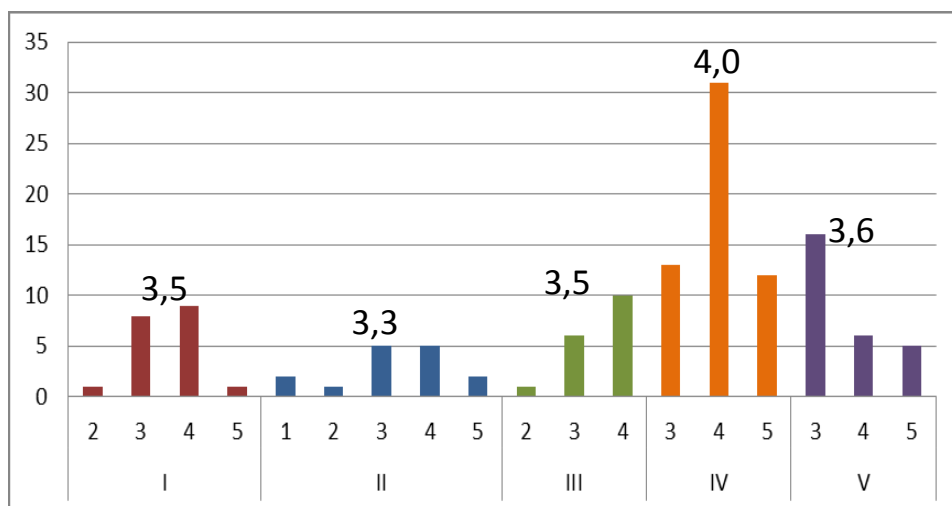
Średnia ocena dla ankietowanych wyniosła 3,7. Nie jest to więc ocena wysoka. Wyniki dla oceny ujęte w podziale na pięć badanych przedsiębiorstw rozkładają się jednak inaczej (por. rys. 6).

Wyraźnie widać, że pracownicy przedsiębiorstwa z numerem IV posiadaną przez siebie wiedzę ocenili najwyżej, w stosunku do pracowników pozostałych firm. Warto podkreślić, że przedsiębiorstwo to uzyskało również najlepsze wyniki w obszarach: zapewnienia przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej, stosowania przez pracowników owych środków oraz wykonywania przez pracowników pracy na sprzęcie będącym w złym stanie technicznym lub niekompletnym, jak również zadowolenia pracowników z poziomu bezpieczeństwa na stanowisku pracy.



Rys. 5. Ocena subiektywna pracowników dotycząca stopnia posiadanej przez nich wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

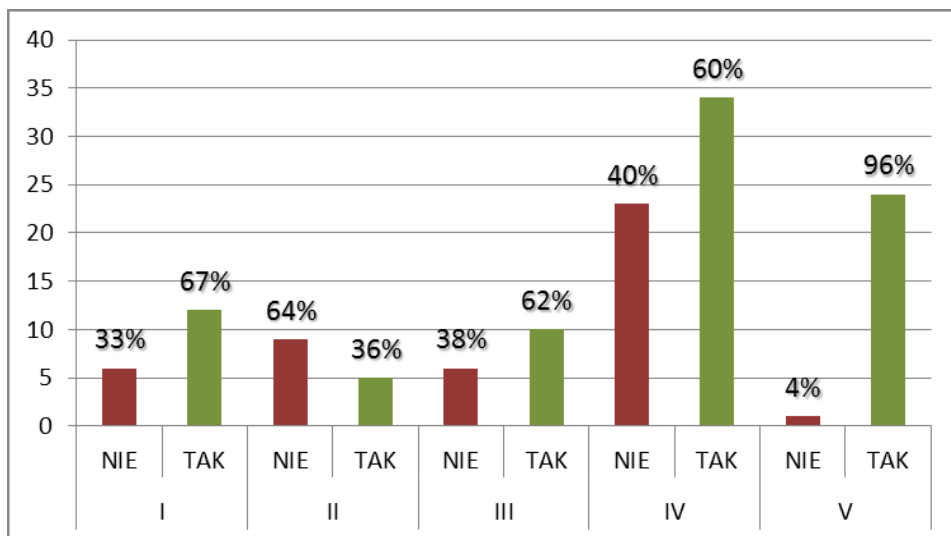
Źródło: opracowanie własne.



Rys. 6. Ocena subiektywna pracowników dotycząca stopnia posiadanej przez nich wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w podziale na badane przedsiębiorstwa

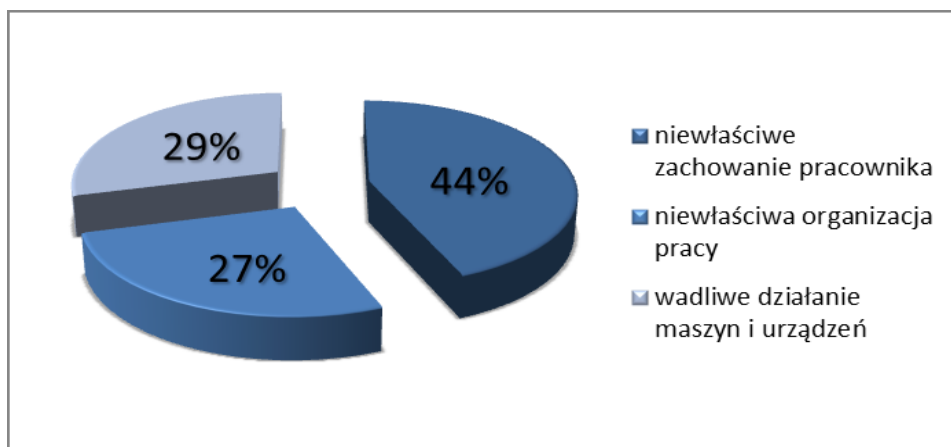
Źródło: opracowanie własne.

Aby upewnić się co do prawdziwości zadeklarowanego przez badanych poziomu wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ankietowanych zapytano o znajomość pojęcia ryzyka zawodowego. Okazało się, że zaledwie 65% z nich zna to podstawowe pojęcie.



Rys. 7. Znajomość pojęcia ryzyka zawodowego, w podziale na badane przedsiębiorstwa
Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej, bo aż 96% pracowników firmy z numerem V deklaruje znajomość pojęcia ryzyka zawodowego (por. rys. 7). Wynik ten wydaje się być zaskakujący, gdyż to właśnie w przypadku przedsiębiorstwa z numerem V odsetek osób wykonujących pracę na sprzęcie będącym w złym stanie technicznym lub niekompletnym, był najwyższy.

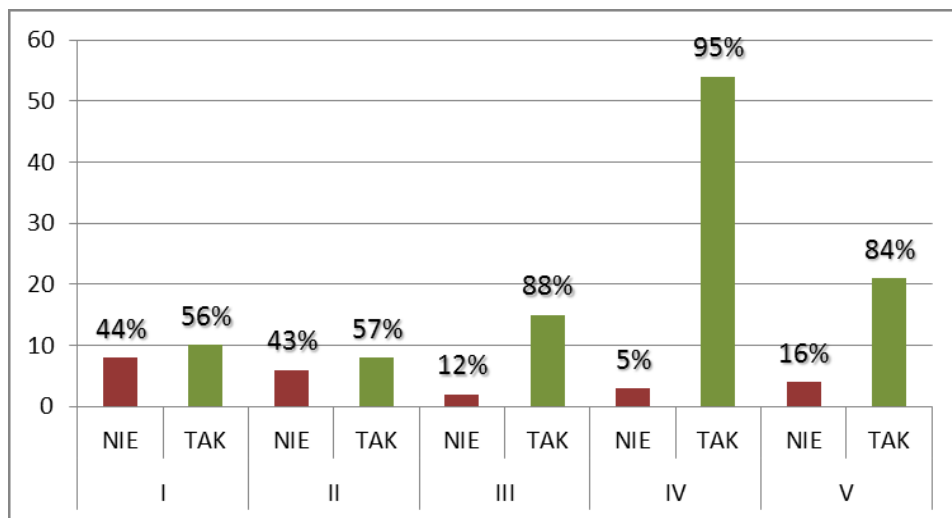


Rys. 8. Najczęstsza przyczyna wypadku zdaniem badanych
Źródło: opracowanie własne.

Kolejne pytanie skierowane do pracowników, mające na celu sprawdzenie nie tylko stopnia posiadanej przez nich wiedzy, ale również ich świadomości w zakresie bezpieczeństwa, dotyczyło najczęstszej przyczyny wypadków. Zdaniem 44% ankietowanych najczęstszą przyczyną jest niewłaściwe zachowanie pracownika, 29% wskazało na wadliwe działanie maszyn i urządzeń, zaś pozostałe 27% wskazało na niewłaściwą organizację pracy. Rysunek 8 obrazuje otrzymane wyniki.

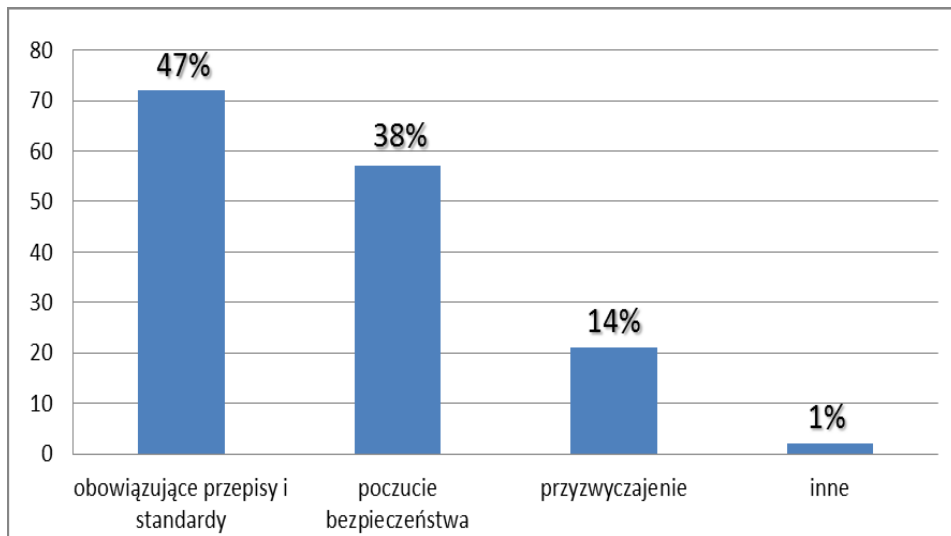
Analizując odpowiedzi badanych osób z poszczególnych firm, okazuje się, że jedynie pracownicy przedsiębiorstw z numerem IV i V większością odpowiedzi (średnio 61%) wskazali poprawnie na niewłaściwe zachowanie pracownika, jako główną przyczynę wypadku. W przypadku pracowników pozostałych przedsiębiorstw z propozycją tą zgodziło się średnio zaledwie 17% badanych. Wynikać z tego może niska świadomość owych pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Edukacja pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wiąże się z ich uczestnictwem w szkoleniu stanowiskowym, które co do zasady obowiązywać powinno każdego nowo zatrudnionego pracownika. Jedynie 82% badanych w procesie szkolenia miało możliwość uczestniczenia w instruktażu stanowiskowym, zaś 77% spośród nich potwierdziło, że wiedza zdobyta na szkoleniu zmotywowała ich do przestrzegania przepisów BHP na stanowisku pracy. Tak więc, widoczna jest potrzeba uczestnictwa pracowników w szkoleniu stanowiskowym. Na rysunku 9 zaprezentowano procent pracowników poszczególnych przedsiębiorstw, którzy zadeklarowali uczestnictwo w szkoleniu stanowiskowym.



Rys. 9. Liczba badanych uczestniczących w szkoleniu stanowiskowym, w podziale na badane przedsiębiorstwa

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 10. Motywy stosowania środków ochrony indywidualnej

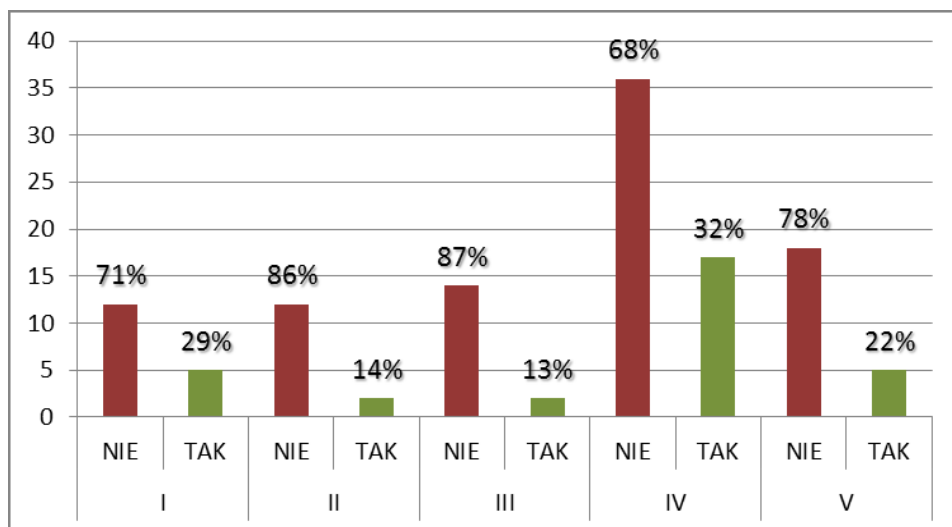
Źródło: opracowanie własne.

Przedsiębiorstwo z numerem IV po raz kolejny uzyskało najlepsze wyniki dla zapytania, gdyż w jego przypadku prawie 95% badanych brało udział w szkoleniu stanowiskowym. Odmienna sytuacja dotyczy przedsiębiorstw z numerami I i II, w ich przypadku dysproporcja pomiędzy ilością osób biorących udział w szkoleniu stanowiskowym a ilością osób w nim nieuczestniczących, jest najniższa. Co więcej, ponad 66% badanych zarówno z przedsiębiorstwa z numerem I, jak i przedsiębiorstwa z numerem II potwierdziła, że wiedza nabyta podczas szkolenia nie zmotywowała ich do przestrzegania przepisów BHP. Inaczej sytuacja wygląda w pozostałych przedsiębiorstwach, gdzie średnio 88% ankietowanych potwierdziło motywacyjny wpływ zdobytej wiedzy.

Aby ocenić poziom świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa, badanych zapytano o główne motywy stosowania środków ochrony indywidualnej. Rysunek 10 prezentuje otrzymane wyniki.

Okazuje się, że najczęściej wymienione zostały obowiązujące przepisy i standardy, na które wskazało 47% badanych. Poczucie bezpieczeństwa okazało się być motywem dla 38% badanych, zaś przyzwyczajenie dla 14% spośród nich. Uzyskane wyniki nie świadczą więc o wysokiej świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa, gdyż w przypadku wszystkich zbadanych przedsiębiorstw odsetek osób, dla których poczucie bezpieczeństwa było głównym motywem stosowania środków ochrony indywidualnej, był zbliżony i nie przekraczał 40%.

Chcąc pogłębić wiedzę na temat świadomości pracowników z zakresu bezpieczeństwa, badanych zapytano o sytuacje, w których odmówili wykonania pracy ze względu na zły stan techniczny urządzeń lub ich niekompletność. Zaledwie 24% badanych potwierdziło, że we wspomnianej sytuacji odmówiło wykonania pracy. Wyniki w podziale na badane przedsiębiorstwa prezentuje rysunek 11.



Rys. 11. Odmowa wykonania pracy na sprzęcie będącym w złym stanie technicznym lub niekompletnym, w podziale na badane przedsiębiorstwa

Źródło: opracowanie własne.

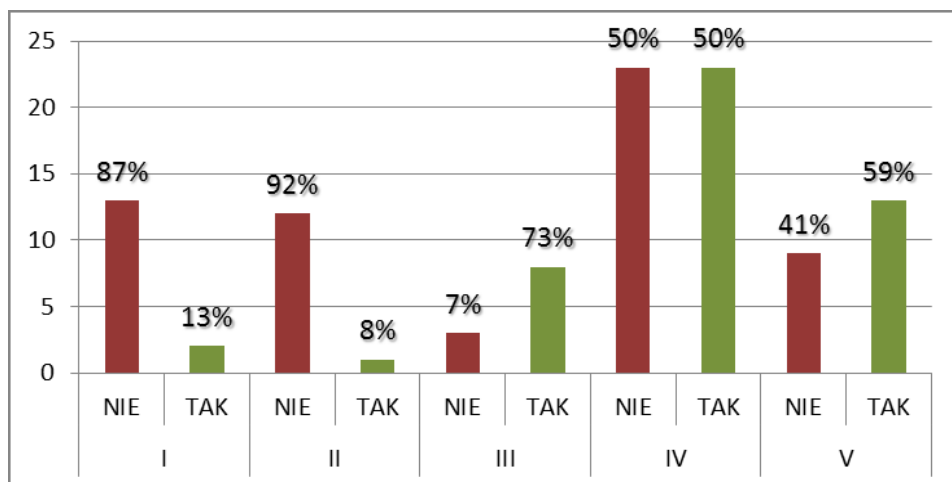
Pomimo, iż wyniki dla wszystkich badanych przedsiębiorstw nie są zadowalające, na zamieszczonym wykresie widać, że przedsiębiorstwo z numerem IV w omawianym przypadku również uzyskało najlepsze wyniki. Różnice pomiędzy analizowanymi firmami są jednak nieznaczne. W tym punkcie należy podkreślić fakt, że w przypadku 94% badanych, którzy odmówili wykonania pracy na sprzęcie wadliwym, brak było jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

W kwestii posiadanej przez pracowników wiedzy z zakresu problematyki związanej z bezpieczeństwem w miejscu pracy, w oparciu o uzyskane wyniki badań możemy wysnuć trzy podstawowe wnioski. Pierwszy wniosek dotyczy niskiej wiedzy pracowników, którzy sami oceniają ją słabo, zaś potwierdzenie tejże oceny może stanowić niedostateczna znajomość podstawowego pojęcia, jakim jest ryzyko zawodowe. Może to wskazywać na kolejny wniosek dotyczący niewłaściwego przebiegu procesu szkoleń, co potwierdza fakt, iż nie wszyscy pracownicy uczestniczyli w instruktażu stanowiskowym oraz fakt, że w przypadku nie wszystkich osób uczestniczących w szkoleniu przekazana wiedza miała działanie motywujące do przestrzegania zasad bezpieczeństwa na stanowisku pracy.

Kolejny istotny wniosek dotyczy niskiej świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa, potwierdza to przede wszystkim fakt, iż głównym motywem stosowania środków ochrony indywidualnej są dla pracowników obowiązujące przepisy i standardy, nie poczucie bezpieczeństwa. Innym potwierdzeniem wysnutego wniosku jest również fakt, iż zaledwie 24% badanych odmówiło wykonania pracy z uwagi na zły stan techniczny urządzeń lub ich niekompletność, pomimo iż w przypadku 94% decyzja ta nie wiązała się z poniesieniem jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Co więcej, w przypadku 25% pracowników którzy odmówili wykonania pracy na wadliwym sprzęcie, decyzja ta wiązała się z pozytywnym oddźwiękiem ze strony przełożonych, w postaci pochwały, ale również nagrody finansowej.

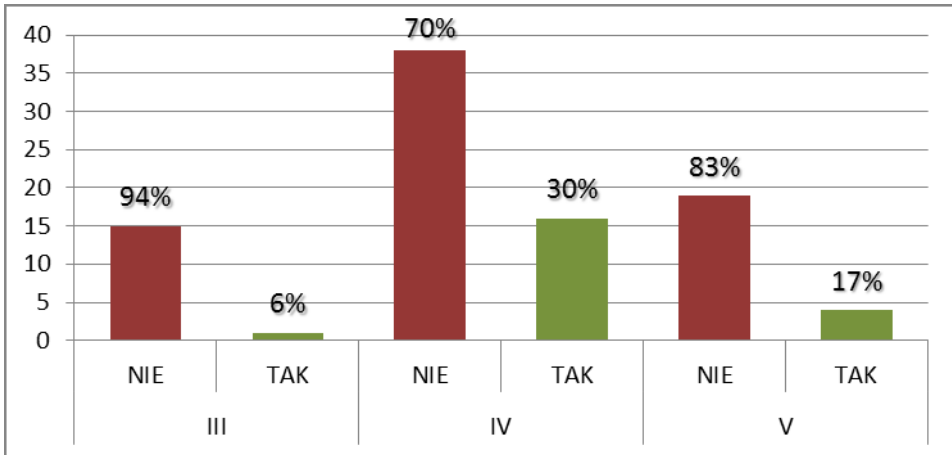
4.3. Działania motywacyjne w zakresie podniesienia poziomu bezpieczeństwa oraz kształtowania postaw zorientowanych na bezpieczeństwo

Aby uzyskać odpowiedź na trzecie z postawionych pytań badawczych, dotyczące rodzaju działań motywacyjnych w zakresie podniesienia poziomu bezpieczeństwa oraz kształtowania postaw zorientowanych na bezpieczeństwo, jakie podejmuje pracodawca, badanych pracowników zapytano o uczestnictwo w ocenie ryzyka zawodowego. Okazało się, że jedynie 55% ankietowanych, którzy zadeklarowali znajomość pojęcia ryzyka zawodowego, miało możliwość uczestniczenia w jego ocenie (por. rys. 12).



Rys. 12. Uczestnictwo pracowników w ocenie ryzyka zawodowego, w podziale na badane przedsiębiorstwa
Źródło: opracowanie własne.

Wyniki zaprezentowane na wykresie wskazują przedsiębiorstwa, w których najsilniej jest stosowana partycypacja pracowników. Są nimi kolejno przedsiębiorstwa z numerami III, V oraz IV. Sumaryczne ujęcie wyniku świadczy jednak o znikomym stopniu angażowania pracowników w działania związane z podejmowaniem decyzji w zakresie bezpieczeństwa w miejscu pracy.



Rys. 13. Organizowanie przez pracodawców dodatkowych działań propagujących bezpieczne zachowania, w podziale na badane przedsiębiorstwa

Źródło: opracowanie własne.

Celem sprawdzenia, w jakim stopniu pracodawcy promują bezpieczne zachowania oraz na ile skuteczne są ich działania motywujące do bezpiecznego wykonywania pracy, badanych zapytano o organizowane w miejscu pracy dodatkowe działania propagujące bezpieczne zachowania. Zaledwie 17% ankietowanych deklaruje, że poza obowiązkowymi szkoleniami BHP, ich pracodawcy organizują dodatkowe działania promujące bezpieczeństwo. Wynik ten nie jest jednak zbliżony dla analizowanych pojedynczo przedsiębiorstw. Okazuje się bowiem, że w przypadku dwóch z nich (przedsiębiorstwa z numerami I i II), żaden z badanych pracowników nie potwierdził organizowanych przez pracodawcę działań dodatkowych. W przypadku pozostałych przedsiębiorstw wyniki zaprezentowano na rysunku 13.

Wyraźnie widać, że w przypadku przedsiębiorstwa IV najwięcej badanych osób potwierdziło organizowanie przez pracodawcę dodatkowych działań promujących bezpieczeństwo. Informacje uzyskane od badanych, nie przemawiają jednak za wysoką aktywnością pracodawców w obszarze promowania bezpiecznych zachowań. Należy jednak przyjąć, że brak dodatkowych działań propagujących bezpieczne zachowania nie musi świadczyć źle o stopniu, w jakim pracownicy

motywowani są do bezpiecznego wykonywania pracy. Wynika to z obecności wielu potencjalnych czynników motywujących oraz podejścia przełożonych do omawianej problematyki. Badanych zapytano więc o subiektywną ocenę stopnia, w jakim są motywowani przez przełożonych do bezpiecznego wykonywania swojej pracy. Średnia ocena pracowników dotycząca skuteczności stosowanych przez przełożonych działań wyniosła 3,3 w 5-stopniowej skali, dla której 1 oznacza brak motywacji, zaś 5 bardzo dobre działanie motywujące. Oceny badanych pracowników dla poszczególnych przedsiębiorstw są zaprezentowane w poniższej tabeli 1.

Tabela 1. Średnia ocena pracowników dotycząca skuteczności działań motywujących do bezpiecznego wykonywania pracy, stosowanych przez przełożonych

Przedsiębiorstwo	Ocena średnia
I	2,5
II	3,0
III	3,0
IV	3,8
V	3,4

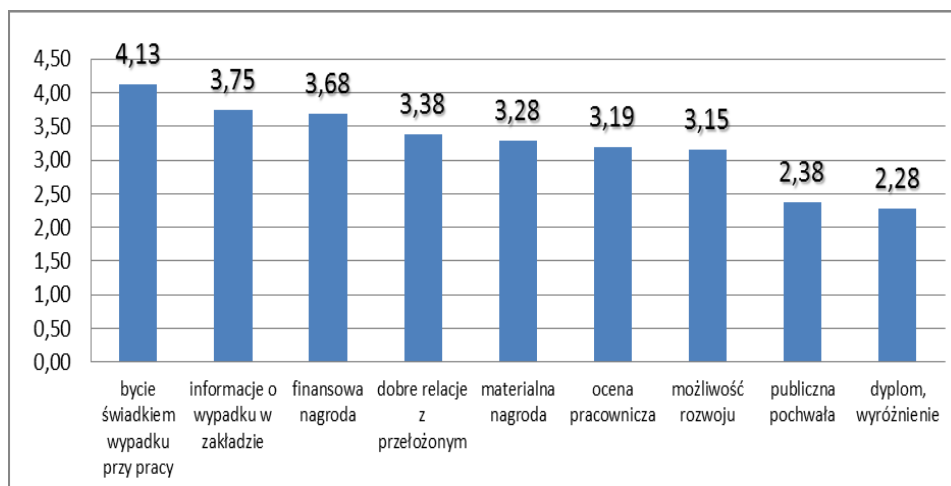
Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki wskazują na niską skuteczność działań motywacyjnych, stosowanych przez przełożonych. Najlepiej skuteczność wspomnianych działań oceniają pracownicy przedsiębiorstwa z numerem IV, zaś najniższa ocena przydzielona została przez pracowników przedsiębiorstwa z numerem I.

Jak wspomniano wyżej, wyróżnić można wiele potencjalnych czynników motywujących pracowników do bezpiecznych zachowań i nie wszystkie one są bezpośrednio związane z działaniami podejmowanymi przez przełożonych. Chcąc sprawdzić, co najsilniej motywuje pracowników do bezpiecznej pracy, przygotowano listę potencjalnych czynników oraz poproszono badanych o ocenę stopnia, w jakim czynniki te są dla nich motywujące. Wykres 14 przedstawia uzyskane wyniki.

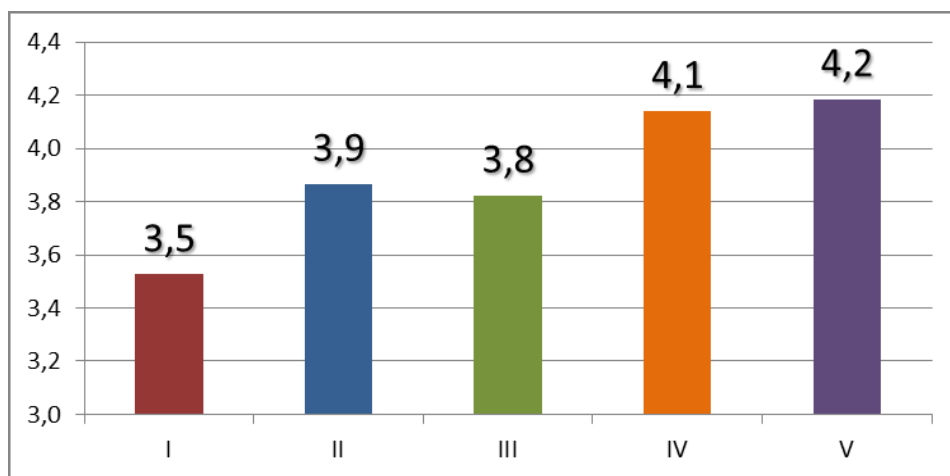
Zdaniem badanych bycie świadkiem wypadku przy pracy oraz informacja o wypadku w zakładzie najsilniej motywują do bezpiecznego wykonywania pracy. Kolejnym widocznie motywującym czynnikiem jest finansowa nagroda. Szczegółowa analiza odpowiedzi udzielonych przez pracowników poszczególnych przedsiębiorstw wykazała pewną rozbieżność w otrzymanych wynikach. Okazało się bowiem, że w przypadku przedsiębiorstwa z numerem I, badani pracownicy najsilniej motywowani są za pośrednictwem finansowej lub materialnej

nagrody za bezpieczne wykonywanie pracy. W przypadku pozostałych przedsiębiorstw tendencja zobrażowana na rys. 14 ma zastosowanie.



Rys. 14. Skuteczność czynników motywujących pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 15. Ocena zaangażowania pracowników w bezpieczne wykonywanie pracy, w podziale na badanie przedsiębiorstwa

Źródło: opracowanie własne.

Na koniec pracownicy ocenili swoje zaangażowanie w bezpieczne wykonywanie pracy. Średnia ocena dla wszystkich badanych wyniosła 4,0 w 5-stopniowej

skali, gdzie 1 oznacza brak zaangażowania i wiąże się z brakiem dbałości o bezpieczeństwo podczas wykonywania pracy, zaś 5 oznacza pełne zaangażowanie i wiąże się z ciągłym wykonywaniem swojej pracy w sposób bezpieczny. Rysunek 15 prezentuje otrzymane wyniki w podziale na poszczególne przedsiębiorstwa.

Wykres uwzględniający otrzymane wyniki w podziale na badane przedsiębiorstwa pozwala zauważyć, że zaangażowanie badanych pracowników przedsiębiorstw z numerami IV i V, jest najwyższe. Analiza tychże wyników pozwoliła zauważyć pewną nieścisłość w przypadku przedsiębiorstwa z numerem V, gdzie 72% badanych pracowników potwierdziło wykonywanie pracy na sprzęcie będącym w złym stanie technicznym lub niekompletnym. Należy podkreślić, że wynik ten był najwyższym spośród wszystkich pięciu przebadanych przedsiębiorstw.

Z tej części przeprowadzonego badania, dotyczącego działań motywacyjnych w zakresie podniesienia poziomu bezpieczeństwa oraz kształtowania postaw zorientowanych na bezpieczeństwo, jakie podejmują pracodawcy, wynikają trzy istotne wnioski. Pierwszy wniosek, jaki można wysunąć w kontekście uzyskanych wyników badań mówi o tym, że pracodawcy w niedostatecznym stopniu stosują partycypację pracowników, a więc angażowanie ich w aktywny udział w działaniach mających na celu poszerzenie wiedzy i świadomości w zakresie bezpieczeństwa. Ponadto, analiza wyników badań wykazała, że pracodawcy organizują niewiele dodatkowych działań propagujących bezpieczne zachowania, zaś skuteczność działań motywujących do bezpiecznego wykonywania pracy, stosowanych przez przełożonych, jest niewielka.

5. Podsumowanie

Przeprowadzona analiza uzyskanych wyników ukazała istotne różnice pomiędzy przedsiębiorstwami biorącymi udział w badaniu. Różnice dotyczyły podejścia zarówno pracodawców, jak i pracowników do kwestii związanych z bezpieczeństwem w miejscu pracy. Tabela 2 zawiera zestawienie otrzymanych wyników, stanowiąc wyraźne zobrazowanie sytuacji panujących w analizowanych przedsiębiorstwach. Wyniki podzielone zostały na odpowiedzi o charakterze pozytywnym (P) oraz na wyniki o charakterze negatywnym (N).

Widać wyraźnie, że we wszystkich badanych obszarach przedsiębiorstwo z numerem IV uzyskało najlepsze wyniki. Sumaryczne wyniki przedsiębiorstw z numerami III i V są bardzo zbliżone i plasują się na poziomie niższym niż wyniki dla przedsiębiorstwa IV, jednak wyraźnie wyższym niż sumaryczne wyniki dla przedsiębiorstw z numerami I i II, które w badaniach dla trzech rozważanych obszarów zaprezentowały się najgorzej.

Tabela 2. Sumaryczne wyniki badania kwestionariuszowego dla pięciu badanych przedsiębiorstw, w podziale na trzy obszary badawcze

Charakter odpowiedzi Obszar badawczy	I		II		III		IV		V	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
Bezpieczne warunki pracy	29%	71%	55%	45%	75%	25%	93%	7%	75%	25%
Wiedza pracowników w zakresie bezpieczeństwa	42%	58%	35%	65%	51%	49%	63%	37%	53%	47%
Działania motywacyjne podejmowane przez pracodawcę	7%	93%	4%	96%	40%	60%	40%	60%	38%	62%

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe zestawienie sumarycznych wyników dla badanych przedsiębiorstw pozwala na wysunięcie wniosków końcowych dotyczących podejścia pracodawców względem motywowania pracowników do bezpiecznej pracy. Okazuje się, że w przypadku większości badanych przedsiębiorstw pracodawcy nadal nie stwarzają bezpiecznych warunków pracy. Ponadto w przypadku wszystkich analizowanych firm, wiedza pracowników z zakresu problematyki związanej z bezpieczeństwem jest niska, tak więc pracodawcy nadal nie edukują swoich pracowników w sposób dostateczny. Co więcej, pracodawcy nie podejmują wystarczająco wielu działań motywacyjnych w zakresie podniesienia poziomu bezpieczeństwa oraz kształtowania postaw zorientowanych na bezpieczeństwo. Wynikiem tego jest ciągle niska świadomość pracowników w zakresie bezpieczeństwa, a to z kolei rodzi wysokie ryzyko występowania wypadków przy pracy, czy też chorób zawodowych.

Związek między potrzebą bezpieczeństwa a bezpiecznym zachowaniem jest bardzo złożony. Zachowania zmierzające do zapewnienia sobie bezpieczeństwa (*self-protective behaviour*) w pewnej mierze są uwarunkowane tym, jak dana osoba subiektywnie ocenia ryzyko. Kolejnym istotnym elementem wydaje się być rozpoznanie postaw charakterystycznych dla pracowników danej organizacji oraz podejmowanie wszelkich działań na rzecz ich zmiany (jeśli są niewłaściwe) lub utrwalenia (jeśli są właściwe). W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera wiedza z zakresu profilaktyki zachowań bezpiecznych (por. Gasparski 2003, 2006). Systematyczne działania w obszarze związanym z edukacją

(szkolenia) i stymulowaniem rozwoju (trening, mentoring, coaching) mogą wpływać na zmianę postaw wobec bezpieczeństwa w środowisku pracy oraz stanowić podstawę do tworzenia właściwej kultury bezpieczeństwa pracy.

W celu poprawy istniejącej sytuacji, należy przede wszystkim wykorzystać w szerszym zakresie specjalistyczną wiedzę psychologiczną. Postulat ten dotyczy zarówno środowiska pracodawców, osób zarządzających, pracowników służb bhp, jak również firm szkoleniowych.

Konkludując powyższe rozważania, należy podkreślić, że informacje dotyczące specyfiki funkcjonowania człowieka, a w szczególności zagadnień związanych z błędem ludzkim, predyspozycji do podejmowania zachowań ryzykownych oraz postawach wobec bezpieczeństwa, powinny znaleźć odzwierciedlenie zarówno w projektowanych działaniach profilaktycznych i szkoleniowych, jak również – stanowić element polityki zarządzania bezpieczeństwem w organizacji.

Bibliografia

- [1] Chmiel N., (2007) *Bezpieczeństwo w pracy*, [w:] N. Chmiel (red.) *Psychologia pracy i organizacji*, GWP, Gdańsk, ss. 283-307.
- [2] Galantini A., Ceola M., (2013) *How to integrate B-BS into the Zero Deviation Programme and implement the Token Economy*. Materiały konferencyjne 9th AARBA International Conference, Verona, 9th-10th May 2013.
- [3] Gasparski P., (2003) *Psychologiczne wyznaczniki gotowości do zapobiegania zagrożeniom*. Warszawa, PAN.
- [4] Gasparski P., (2006) *Diagnoza – dystans – instrumentalność. Psychologiczne wyznaczniki gotowości do zapobiegania zagrożeniom*. [w:] *Psychologia zachowań ryzykownych koncepcje badania praktyka*. (red.) Goszczyńska M., Studenski R. Wydawnictwo Akademickie „ŻAK”, Warszawa.
- [5] Kodeks Pracy Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. [DzU.74.24.141] www.sejm.gov.pl (pobranie 06.11.2013).
- [6] Leva G., Valdina A., (2013) *Embraco: The integration of a B-BS process with World Class manufacturing to achieve results*. Materiały konferencyjne 9th AARBA International Conference, Verona, 9th-10th May 2013.
- [7] McSween T., (2003), *The values – based safety proces*. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- [8] Merlo A., Ghignone E., (2013) *Heineken: Come impostare il processo di auto-osservazione e integrarlo con un sistema premiante per i lavoratori*. Materiały konferencyjne 9th AARBA International Conference, Verona, 9th-10th May 2013.
- [9] Pawłowska Z. (2002) *Skuteczność systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*. „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 6, ss. 9-12.
- [10] Pawłowska Z., (2009) *System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – wpływ na partycypację bezpośrednią*. „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 1, ss. 13-15.
- [11] Stasiła-Sieradzka M., (2012) *Udział psychologii pracy i organizacji w kreowaniu bezpiecznego środowiska pracy*, [w:] J. Lewandowski, M. Znajmiecka-Sikora (red.) *Współczesne standardy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Możliwości i zagrożenia*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź.

- [12] Szczygielska A., (2012) Czynniki środowiska pracy a poznawczy komponent postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy. [w:] (red.) Doliński D., Maciuszek J., Polczyk R. *Wokół Wpływu Społecznego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego. Kraków.
- [13] Szczygielska A., Wrzezińska J., (2009) Kształtowanie pozytywnej postawy pracowników wobec bezpieczeństwa prac, *Bezpieczeństwo pracy – Nauka i Praktyka*, 12, ss. 16-19.
- [14] Wróbel M., Finogenow M., (2012) *Emocje i motywacja*. [w:] (red.) Bielawska-Batorowicz E., *Wprowadzenie do psychologii dla ekonomistów*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne. Warszawa.
- [15] Znajmiecka-Sikora M., (2012) *Behawioralne zarządzanie bezpieczeństwem (behavior-based safety (BBS) jako skuteczna metoda ograniczenia liczby wypadków w organizacji*. (red.) Lewandowski J., Znajmiecka-Sikora M., *Współczesne standardy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Między teorią a praktyką*. Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej. Łódź.
- [16] Znajmiecka-Sikora M., Boczkowska K., Niziołek K., Sikora A., (2010) *Analiza i ocena stopnia dostosowania łódzkich przedsiębiorstw i kadr BHP do zmian w przepisach i potrzebach rynku. Raport z badań*, Wydawnictwo ego, Łódź.
- [17] Znajmiecka-Sikora M., Boczkowska K., Niziołek K., Sikora A., (2009) *Analiza i ocena stopnia dostosowania dolnośląskich przedsiębiorstw i kadr BHP do zmian w przepisach i potrzebach rynku. Raport z badań*, Wydawnictwo ego, Łódź.
- [18] Znajmiecka-Sikora M., Kaflik-Pieróg M., (2012) *Dlaczego ludzie zachowują się ryzykownie? Analiza zjawiska ryzyka – przegląd definicji, stan badań*. [w:] Lewandowski J. Znajmiecka-Sikora M. (red.), *Współczesne standardy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Między teorią a praktyką*. Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej.