

Katarzyna Lis

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Katedra
Pracy i Polityki Społecznej
katarzyna.lis@ue.poznan.pl

KULTURA I KLIMAT BEZPIECZEŃSTWA PRACY

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie istoty kultury bezpieczeństwa pracy i klimatu bezpieczeństwa. W tym celu zdefiniowano termin kultury bezpieczeństwa, wykazując, że kultura bezpieczeństwa jest elementem kultury organizacyjnej oraz strategicznym celem przedsiębiorstwa. W artykule wykazano, że kultura bezpieczeństwa jest monitorowana poprzez badania klimatu bezpieczeństwa. Przedstawione w artykule zagadnienia, rozważania i wnioski powstały na podstawie studiów literatury przedmiotu.

Słowa kluczowe: kultura bezpieczeństwa pracy, klimat bezpieczeństwa.

Klasyfikacja JEL: E20, E24, I12.

Wstęp

Kształtowanie bezpiecznych warunków pracy związanych ze środowiskiem pracy zależy w dużej mierze od strategii przedsiębiorstwa oraz od społecznego nastawienia i indywidualnych przekonań pracowników. Organizacje, którym zależy na poprawie warunków pracy, a przede wszystkim zminimalizowaniu prawdopodobieństwa wypadku przy pracy, wdrażają systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Takie podejście jest związane z minimalizacją ryzyka zawodowego występującego podczas pracy oraz zapobieganiem szkód, które mogą nastąpić wskutek wypadku.

Analizy katastrof budowlanych, przemysłowych jądrowych oraz innych wpłynęły na zainteresowanie w gronie międzynarodowym problematyką bezpieczeństwa pracy. W latach 90. XX wieku w wielu firmach zaczęto zmieniać strategię dotyczącą bezpieczeństwa pracy poprzez wprowadzanie systemowego

podejścia umożliwiającego normalizację systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Rozwój koncepcji systemowego zarządzania bhp wpłynął na zmniejszenie wypadków i chorób zawodowych oraz na zaangażowanie pracowników. Ponadto zaczęto prowadzić badania elementów wpływających na poprawę bezpieczeństwa pracy, a zbiór tych elementów nazwano kulturą bezpieczeństwa pracy. Natomiast najważniejszym elementem pomiaru kultury bezpieczeństwa pracy stał się klimat bezpieczeństwa.

1. Kultury bezpieczeństwa pracy

Klasycznie analizując wypadki przy pracy w organizacji, dokonuje się rozpoznania ich przyczyn, które klasyfikuje się jako przyczyny techniczne, organizacyjne lub ludzkie. Jednak nie zawsze można tak jednoznacznie zakwalifikować wypadek i uzależnić go od jednego z powyższych elementów, czasami przyczyną wypadku jest zespół kilku elementów. Obecne trendy dotyczące identyfikacji przyczyn wypadków zwracają się w kierunku pomiaru kultury bezpieczeństwa pracy. W literaturze po raz pierwszy interpretację zależności prawdopodobieństwa wypadku do kultury bezpieczeństwa przedstawił Pidgeon [1991]. Być może inspiracją takiej analizy był przedstawiony w 1986 roku raport Agencji Energii Atomowej podsumowujący wypadek w elektrowni atomowej w Czarnobylu. W raporcie tym kulturę bezpieczeństwa interpretowano jako zespół cech i postaw jednostek i organizacji. Od tego czasu zaczęto zwracać uwagę na powyższą zależność, np. w pracy Lee [2000] zostały zanalizowane następujące zdarzenia: wypadek w elektrowni atomowej w Czarnobylu (1986), pożar na stacji metra w Londynie (1987), zatonięcie promu pasażerskiego Herald of Free Enterprise (1987) oraz wypadek na platformie wydobywczej Piper Alpha na Morzu Północnym (1988).

Próby zdefiniowania kultury bezpieczeństwa przez wielu autorów przyczyniły się do doprecyzowania tego terminu, a w konsekwencji stworzenia sposobów operacjonalizacji tego problemu. Jedną z definicji zaproponował Geller [1996], przedstawiając kulturę bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie jako element kształtowania poprzez zaangażowanie wszystkich pracowników, pracę w grupach i poczucie przynależności do firmy oraz właściwą edukację. Szczególną uwagę, według niego, należy zwrócić 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).

Ocena powyższych elementów umożliwia interpretację określonej kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie.

W roku 1997 Health & Safety Executive (HSE), angielski instytut zajmujący się problematyką bezpieczeństwa pracy, zaproponował analizowanie kultury bezpieczeństwa jako „indywidualnych i grupowych wartości, postawy, umiejętności oraz norm postępowania, które wpływają na styl, jakość i skuteczność zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie”. Rok później Kennedy i Kirwan [1998] przedstawili kulturę bezpieczeństwa jako subelement ogólnej kultury organizacyjnej, która jest wynikiem połączenia indywidualnych i grupowych procesów myślowych, uczuć i zachowań, które z kolei wywołują szczególnie sposób patrzenia na różne sprawy w organizacji. Natomiast Hale odniósł się do definiowania tego terminu, konkretnie skupiając się na ryzyku. Według niego kultura bezpieczeństwa pracy to „postawy, przekonania i poglądy podzielane przez grupę jako naturalne normy i wartości, które określają sposób działania i reagowania w odniesieniu do ryzyka i kontroli ryzyka” [Hale 2000]. Kolejną próbę definiowania powyższego terminu podjęli Glendon i Stanton [2000], proponując zestawienie postaw, zachowań, norm i wartości oraz osobistej odpowiedzialności, jak również zasobów ludzkich cech, takich jak szkolenia i rozwój. Taka interpretacja kultury bezpieczeństwa ukierunkowała ją w kierunku zarządzania zasobami ludzkimi. W nurcie łączenia kultury bezpieczeństwa z kulturą organizacyjną i podejściem ZZL Guldenmund [2000] podał, że te aspekty kultury organizacyjnej, które będą miały wpływ na postawy i zachowania związane ze zwiększeniem lub zmniejszeniem ryzyka, są kulturą bezpieczeństwa pracy.

Według Coopera [2000] kultura bezpieczeństwa to „produkt wielokrotnego ukierunkowania interakcji między osobami (psychiczne), pracą (zachowań) oraz organizacją (sytuacyjne)”. Uważa on, że „kultura bezpieczeństwa w widoczny sposób wpływa na wszystkich członków organizacji, kierując swoją uwagę i działania w kierunku poprawy bezpieczeństwa na co dzień”. Podobną konwencję w definicji pojęcia kultury bezpieczeństwa przyjął Mohamed [2003], twierdząc, że jest ona subaspektem kultury organizacyjnej i wpływa na postawy pracowników i zachowania w stosunku do organizacji i bieżących wyników w zakresie bezpieczeństwa. Kierunek ten kontynuowali Richter i Koch [2004], twierdząc, że zadaniem kultury bezpieczeństwa jest przypomnienie pracownikom działań, jakie należy stosować wobec ryzyka wypadków i ich zapobiegania.

Wraz ze wzrostem normatywów dotyczących bezpieczeństwa pracy nastąpiło wyraźne ich połączenie z kulturą bezpieczeństwa, i tak do przekonania i wartości, które organizacja posiada w zakresie bezpieczeństwa, dołączono zestaw obowiązujących wskaźników wynikających z przepisów prawnych [Fang, Chen i Louisa 2006]. Ten aspekt kultury bezpieczeństwa jest niezmiernie istotny ze względu na ciągły i szybki postęp technologiczny, który nie tylko zwiększa

komfort pracy, ale może stwarzać nieznane dotąd zagrożenia. Przepisy prawne w państwach Unii Europejskiej wdrażane poprzez dostosowanie do dyrektyw bezpieczeństwa prowadzą do zminimalizowania ryzyka wynikającego z postępu zarówno technologicznego, jak i społecznego [Lis i Kaczmarek 2008].

Ewolucja terminu kultury bezpieczeństwa pracy doprowadziła do traktowania jej jako podsystemem kultury organizacyjnej, której funkcje wyodrębnione przez Scheina dotyczą [Kostera 1996; Sułkowski 2002] problemów związanych z dostosowaniem zewnętrznym i wewnętrznym.

Funkcja dostosowania zewnętrznego umożliwia pracownikowi zrozumienie misji i strategii organizacji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy oraz identyfikację celów związanych z tym obszarem. W rezultacie oczekuje się integracji pracowników organizacji wokół problemów bezpieczeństwa pracy w warunkach jednolitego postrzegania kryteriów pomiaru efektów. Natomiast funkcja dostosowania wewnętrznego polega na wprowadzeniu symboli i artefaktów oraz zasad i norm związanych z bezpieczeństwem pracy. Najczęściej organizacja wprowadza wspólny język i aparat pojęciowy, definiuje granice grupy, kryteria przyjęcia lub odrzucenia, wyznacza zasady władzy i kryteria statusu, zaspokaja potrzeby bezpieczeństwa i afirmacji, zawiera kryteria nagród i kar, oferuje ideologię.

Powyższy przegląd literatury dotyczący definicji terminu kultury bezpieczeństwa pracy sugeruje, że można ją odnieść do społeczeństwa, przedsiębiorstwa i jednostki.

Kultura społeczna bezpieczeństwa pracy może być w pewnych aspektach podobna do kultury narodowej opisanej przez Hofstede [2000]. Zawiera ona jednak takie elementy, jak: społeczny stosunek do ryzyka, wartość przypisywaną życiu i zdrowiu, akceptowanie norm postępowania w sytuacjach zagrożenia oraz sposób oceniania ryzyka.

Według Studenskiego kultura bezpieczeństwa przedsiębiorstwa odnosi się do stanu świadomości zagrożeń, norm postępowania w sytuacjach zagrożenia oraz technicznych i organizacyjnych sposobów uwzględniania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz życia pracowników. Natomiast kultura bezpieczeństwa jednostki wyrażona jest przez indywidualne przekonania i wartości dotyczące życia i zdrowia wraz ze stopniem konieczności ich chronienia [Studenski 2000].

Z takiego ujęcia kultury bezpieczeństwa przedsiębiorstwa można wywnioskować, że jest ona zdeterminowana w dużej mierze przez kulturę społeczną bezpieczeństwa oraz kulturę bezpieczeństwa jednostki.

Badania kultury bezpieczeństwa przedsiębiorstw rozwijają się bardzo dynamicznie jako część badań związanych z kulturą organizacyjną, wykorzystując między innymi metody stosowane w tym obszarze. Ocena kultury bezpieczeństwa przedsiębiorstwa i jednostki stała się jednym z wielu narzędzi do identyfikacji problemów, które wymagają poprawy w przedsiębiorstwie. Tym samym jest ona elementem prowadzącym do przewagi konkurencyjnej [Lis 2010].

2. Klimat bezpieczeństwa pracy

Klimat bezpieczeństwa pracy jest w literaturze traktowany jako element kultury bezpieczeństwa pracy, a tym samym staje się obszarem umożliwiającym identyfikację postrzeganych przez pracowników problemów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednocześnie w literaturze traktuje się klimat bezpieczeństwa pracy jako podsystem klimatu organizacyjnego, który według Desslera i Turnera [1992, s. 23] jest utożsamiany z atmosferą panującą w organizacji, która oddziałuje na pracowników. Subiektywnie wyróżnia się następujące typy klimatu organizacyjnego:

- lub wrogiego,
- ciepłego lub chłodnego,
- przyjaznego otwartego lub nieufnego,
- wspierającego lub braku wsparcia,
- innowacyjnego lub stagnacyjnego,
- zaangażowanego lub pasywnego,
- nieustępliwego lub ustępliwego.

Efektem właściwie zarządzanego klimatu organizacyjnego jest motywacja do pracy, satysfakcja oraz rozwój pracowników. W takim razie możemy traktować klimat bezpieczeństwa pracy jako element atmosfery panującej w przedsiębiorstwie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W poniższej tabeli zaprezentowano przykładowe pojęcia klimatu bezpieczeństwa pracy w ujęciu chronologicznym.

Badanie klimatu bezpieczeństwa pracy może się odnosić do zobrazowania danego systemu wartości panującego w organizacji i dotyczącego bhp. W tym celu można badać zestaw spostrzeżeń członków organizacji dotyczących cech i jakości kultury bezpieczeństwa, przy czym za klimat bezpieczeństwa uważa się względnie stały zestaw spostrzeżeń członków [Pocztowski 2004]. Badania klimatu bezpieczeństwa zapoczątkował Zohar [1980], który opracował kwestionariusz badający klimat bezpieczeństwa, czyli kwestionariusz dotyczący postrzegania aspektów bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie przez pracowników. Obecnie badania klimatu bezpieczeństwa są traktowane jako przejaw kultury bezpieczeństwa [Flin i in. 2000; Gordon, Kirwan i Perrin 2007; Hsu i in. 2008]. Do najbardziej popularnych metod badania klimatu bezpieczeństwa pracy należą kwestionariusze opracowane przez: Cheyne'a, Williamsona i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy [Ejdys 2000].

W kwestionariuszu opracowanym przez Cheyne'a zawarto pytania dotyczące:

- postrzegania ryzyka,
- fizycznego środowiska pracy,
- postawy wobec bezpieczeństwa,
- działania w zakresie bezpieczeństwa.

Definicje klimatu bezpieczeństwa pracy

Autor	Pojęcie „klimat bezpieczeństwa pracy”
Zohar (1980)	Klimat bezpieczeństwa jest specyficznym typem klimatu organizacji, który jest podsumowaniem jednostkowych spostrzeżeń pracowników o ich środowisku pracy
Glennon (1982)	Postrzeganie przez pracowników wielu cech ich organizacji, które mają bezpośredni wpływ na ich zachowanie w stosunku do zmniejszenia lub wyeliminowania zagrożenia
Brown i Holmes (1986)	Zestaw percepcji lub przekonań posiadanych przez jednostkę lub grupę o danym podmiocie
Dedobbeleer i Beland (1991) Coyle, Sleeman i Adams (1995) Williamson, Feyer, Cairns i Biancotti, (1997) Cooper (1998)	Percepcja, postawy, przekonania dotyczące kwestii bezpieczeństwa w organizacji
Niskanen (1994)	Percepcja pracownika zwrócona na charakterystyczne cechy bezpieczeństwa organizacji
Diaz i Cabrera (1997)	Zestaw molowych spostrzeżeń, współdzielonych przez osoby z ich środowiska pracy, które są ważne jako odniesienie do prowadzenia postępowania w wykonywaniu zadań w czasie codziennej pracy
Neal, Griffin i Hart (2000)	Klimat bezpieczeństwa jest często traktowany jako podsystem klimatu organizacyjnego, który ma wpływ na bezpieczeństwo
Flin, Mearns, O'Connor i Bryden (2000)	Klimat bezpieczeństwa jest wierzchnią warstwą w kulturze bezpieczeństwa postrzeganą przez pryzmat postępowania członków organizacji i ich stosunek do zagadnienia bezpieczeństwa
Yule, Flin i Murdy (2001)	Klimat bezpieczeństwa jest zdefiniowany jako produkt postrzegania przez pracowników bieżącego stanu bezpieczeństwa wyrażony inicjatywami podjętymi na rzecz zagwarantowania bezpieczeństwa w miejscu pracy

Źródło: Opracowano na podstawie: [Wu, Liu i Lu 2007; Ejdyś 2010].

Natomiast kwestionariusz opracowany przez Williamsona zawiera pytania na temat:

- osobistej motywacji do bezpieczeństwa,
- dobrych praktyk z zakresu bezpieczeństwa,
- „tłumaczenia ryzyka”,

- fatalizmu – braku kontroli nad byciem bezpiecznym,
- optymizmu.

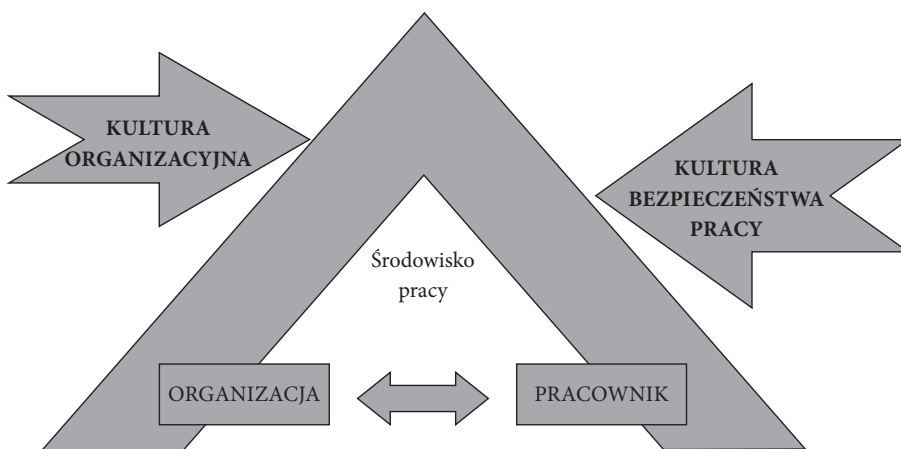
Kwestionariusz opracowany przez CIOP zawiera pytania z obszaru:

- zaangażowania kierownictwa,
- wartości w zakresie bhp,
- szkolenia bhp,
- odpowiedzialność i świadomość pracowników,
- bezpiecznego zachowania.

Badanie klimatu bezpieczeństwa powyższymi metodami ujawniają dwa aspekty postrzegania przyczyn bezpieczeństwa pracy. Pierwszy aspekt jest związany z kształtowaniem postawy i osobowości pracownik, natomiast drugi – z systemem i procedurami funkcjonującymi w organizacji.

3. Kultura a klimat bezpieczeństwa pracy

Podobnie jak kultura i klimat organizacyjny, pojęcia kultury i klimatu bezpieczeństwa pracy są często utożsamiane ze sobą. Kultura bezpieczeństwa pracy jest obszarem kultury organizacyjnej (rysunek) i podobnie jak ona jest kształtowana poprzez następujące elementy: założenia podstawowe, normy i wartości oraz symbole i artefakty. Obie kultury mają dzięki tym elementom względnie trwały charakter.



Model relacji między kulturą organizacyjną a kulturą bezpieczeństwa pracy

Źródło: Opracowano na podstawie: [Cooper 2000, s. 111–136]

Jak wykazał w swojej pracy Mikuła [2000], między klimatem a kulturą organizacyjną istnieją bardzo silne związki. Klimat organizacyjny można traktować jako zjawisko kształtowane przez kulturę organizacyjną. Natomiast w przypadku klimatu bezpieczeństwa pracy nie możemy jednoznacznie określić, że kultura bezpieczeństwa kształtuje klimat, ponieważ spełnia ona raczej rolę oceniającą kulturę bezpieczeństwa pracy. Mimo że klimat bezpieczeństwa jest często traktowany jako podsystem klimatu organizacyjnego [Neal, Griffin i Hart 2000], można zauważyć między nimi zasadniczą różnicę dotyczącą ich trwałości. Otóż klimat bezpieczeństwa pracy jest rozumiany jako względnie stały, natomiast klimat organizacyjny, nawet przy zachowaniu stałego zatrudnienia, może ulegać szybkim zmianom, które mogą być wręcz gwałtowne [Mikuła 2000]. Wynika to z faktu, że kultura bezpieczeństwa pracy w swej części opiera się na normach prawnych, które stanowią bazę i nie ulegają szybkim zmianom. Badania klimatu bezpieczeństwa i odnoszenie ich do wartości wcześniej zbadanych dają obraz funkcjonowania bezpieczeństwa pracy.

Zakończenie

Zminimalizowanie ryzyka zawodowego staje się w wielu branżach celem strategicznym, bowiem perspektywa wypadku czy katastrofy w dobie dzisiejszych technologii może mieć wymiar nawet globalny. W nurcie humanizacji pracy i zwiększenia bezpieczeństwa pracy pracowników przedsiębiorstwa, oprócz respektowania wymogów prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, wdrażają systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz szukają nowych metod wpływających na polepszenie warunków pracy związanych z bezpieczeństwem. Jedną z takich metod, jak wykazano wcześniej, staje się obecnie monitoring kultury bezpieczeństwa pracy poprzez badanie klimatu bezpieczeństwa. Postrzeganie przez pracowników kwestii bezpieczeństwa pracy wiąże się nie tylko z kwestią zagrożenia zdrowia lub życia, ale również z ich bezpieczeństwem ekonomicznym.

Badanie kultury bezpieczeństwa pracy wymaga zaangażowania i zrozumienia istoty bezpieczeństwa pracy wszystkich pracowników. W konsekwencji wysoki poziom bezpieczeństwa pracy może być czynnikiem wyróżniającym przedsiębiorstwo i wpływając na przewagę konkurencyjności.

Bibliografia

- Cooper, M.D., 2000, *Towards a Model of Safety Culture*, Safety Science, no. 36, s. 111–136.
- Coyle, I.R., Sleeman, S.D., Adams, N., 1995, *Safety Climate*, Journal of Safety Research, vol. 26, no. 4, s. 247–254.
- Dessler, G., Turner, A., 1992, *Human Resource Management in Canada*, Prentice-Hall Canada Inc., Scarborough, Ontario.
- Ejdys, J., 2010, *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej, Białystok.
- Fang, D.P., Chen, Y., Louisa, W., 2006, *Safety Climate in Construction Industry: a Case Study in Hong Kong*, Journal of Construction Engineering and Management, no. 132 (6), s. 573–584.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., Bryden, R., 2000, *Measuring Safety Climate: Identifying the Common Features*, Safety Science, no. 34, s. 177–192.
- Geller, E.S., 1996, *The Psychology of Safety: How to Improve Behaviors and Attitudes on the Job*, Boca Raton, FL: CRC Press.
- Glendon, A.I., Stanton, N.A., 2000, *Perspectives on Safety Culture*, Safety Science, no. 34, s. 193–214.
- Gordon, R., Kirwan, B., Perrin, E., 2007, *Measuring Safety Culture in a Research and Development Centre: A Comparison of Two Methods in the Air Traffic Management Domain*, Safety Science, no. 45, s. 669–695.
- Guldenmund, F.W., 2000, *The Nature of Safety Culture: a Review of Theory and Research*, Safety Science, no. 34, s. 215–257.
- Hale, A.R., 2000, *Editorial: Culture's Confusions*, Safety Science, no. 34, s. 1–14.
- Hofstede, G., 1980, *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, Beverly Hills, CA, Sage Publications.
- Hofstede, G., 2000, *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, PWE, Warszawa.
- Hsu, S.H., Lee, Ch., Wu, M., Takano, K., 2008, *A Cross-Cultural Study of Organizational Factor on Safety Japanese*, Accident Analysis and Prevention, no. 40, s. 24–34.
- Kennedy, R., Kirwan, B., 1998, *Development of a Hazard and Operability-Based Method for Identifying Safety Management Vulnerabilities in High Risk Systems*, Safety Science, no. 30, s. 249–274.
- Kostera, M., 1996, *Postmodernizm w zarządzaniu*, PWE, Warszawa.
- Lee, T., Harrison, K., 2000, *Assessing Safety Culture In Nu Clear Power Station*, Safety Science, no. 34, s. 1–3.
- Lis, K., 2010, *Kultura bezpieczeństwa czynnikiem konkurencyjności przedsiębiorstw*, w: Antonowicz, A. (red.), *Niematerialne i społeczne uwarunkowania funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw*, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, s. 209–217.
- Lis, K., Kaczmarek, J., 2008, *Zmiany wymagań zasadniczych w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa*, w: Charytonowicz, J., Pilecki, W. (red.), *Wybrane kierunki badań ergonomicznych w 2008 roku*, Polskie Towarzystwo Ergonomiczne, Wrocław, s. 69–74.
- Mikuła, B., 2000, *Klimat organizacyjny a kultura organizacyjna – próba systematyzacji pojęć*, Zeszyty Naukowe, MWSEw Tarnowie, nr 3, s. 33–40.
- Mohamed, S., 2003, *Scorecard Approach to Benchmarking Organizational Safety Culture in Construction*, Journal of Construction Engineering and Management, no. 129 (1), s. 80–88.

- Neal, A., Griffin, M.A., Hart, P.M., 2000, *The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior*, Safety Science, no. 34, s. 99–109.
- Pidgeon, N.F., 1991, *Safety Culture and Risk Management in Organizations*, Journal of Cross-Cultural Psychology, no. 22, s. 129–140.
- Pocztowski, A. (red.), 2004, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w procesie fuzji i przejęć*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Richter, A., Koch, C., 2004, *Integration, Differentiation and Ambiguity in Safety Cultures*, Safety Science, no. 42, s. 703–722.
- Studenski, R., 2000, *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, Bezpieczeństwo pracy, nr 9, s. 1–4.
- Sułkowski, L., 2002, *Procesy kulturowe w organizacjach*, Dom Organizatora, Toruń.
- Wu, T.-C., Liu, C.-W., Lu, M.-C., 2007, *Safety Climate in University and College Laboratories: Impact of Organizational and Individual Factors*, Journal of Safety Research, no. 38, s. 91–102.
- Zohar, D., 1980, *Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications*, Journal of Applied Psychology, vol. 65 no. 1, s. 96–102.
- Zohar, D., 2008, *Safety Climate and Beyond: A Multi-Level Multi-Climate Framework*, Safety Science, no. 46, s. 376–387.

A SAFETY CULTURE AND SAFETY CLIMATE IN THE WORKPLACE

Abstract: This article aims to present the essence of a safety culture and safety climate as a source of competitive advantage. For this purpose, it defines the term safety culture and demonstrates that a safety culture is an element of organizational culture as well as a strategic business objective. The article shows that a safety culture can be monitored through research into the safety climate. The issues, considerations and conclusions presented in this article are based on studies of the literature.

Keywords: safety culture, safety climate.