

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 422

**Zasoby organizacji.
Zagadnienia epistemologiczne
i metodologiczne**



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2016

Redakcja wydawnicza: Anna Grzybowska, Joanna Świrska-Korlub

Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz

Korekta: Justyna Mroczkowska

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania

znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa

www.pracnaukowe.ue.wroc.pl

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons

Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska

(CC BY-NC-ND 3.0 PL)



© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2016

ISSN 1899-3192

e-ISSN 2392-0041

ISBN 978-83-7695-572-8

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Zamówienia na opublikowane prace należy składać na adres:

Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

53-345 Wrocław, ul. Komandorska 118/120

tel./fax 71 36 80 602; e-mail: econbook@ue.wroc.pl

www.ksiegarnia.ue.wroc.pl

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp.....	9
------------	---

Część 1. Wiedza i organizacyjne uczenie się oraz kultura organizacyjna

Paweł Bartkowiak: Znaczenie procesu współkreowania wartości dla klienta z perspektywy przedsiębiorstwa (Value-co-creation process for a customer from company's perspective)	13
Jarema Batorski, Ewa Wszendybył-Skulska: Zmiany w kapitale ludzkim jako rezultat organizacyjnego uczenia się (Changes in human capital as a result of organizational learning).....	27
Katarzyna Boczkowska: Wybrane aspekty kultury bezpieczeństwa na uczelni technicznej (Some aspects of safety culture at technical university).....	39
Sylwia Flaszewska: Bariery utrudniające realizację procesów zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach wysokich technologii (Barriers to implementation of knowledge management processes in high technology companies).....	52
Marta Juchnowicz, Łukasz Sienkiewicz: Kultura organizacyjna kreatorem kapitału ludzkiego (Organisational culture as a creator of human capital)	61
Piotr Pachura: <i>Ba</i> jako przestrzeń kontekstu w procesie zarządzania wiedzą (<i>Ba</i> as contextual space in knowledge management)	72
Sylwia Stańczyk: Paradoksy kultury organizacyjnej (Paradoxes of organizational culture).....	81
Monika Stelmaszczyk, Jarosław Karpacz: Związek między dzieleniem się wiedzą a innowacjami mediowany zaufaniem – poziom indywidualny (Relationship between knowledge sharing and innovations mediated by trust – individual level).....	95

Część 2. Reputacja, marki, relacje

Ewa Głuszek: Paradoksy dobrej i złej reputacji przedsiębiorstwa (A good and bad corporate reputation – some paradoxes)	109
Paweł Mielcarek: Ekosystem innowacji w świetle paradygmatu otwartej innowacji (Innovation ecosystem in view of open innovation paradigm	122
Łukasz Sułkowski: Teorie, paradygmaty, metafory i ideologie zarządzania – kontrowersje wokół współczesnego dyskursu organizacji i zarządzania	

(Theories, paradigms, metaphors and ideologies of management – different ways of performing organizational and managerial discourse).....	131
Janina Stankiewicz, Hanna Bortnowska: Wizerunek zawodowy studentów na rynku pracy w świetle badań empirycznych (Professional image of students on labour market in the light of empirical research)	144
Anna Walecka: Kapitał relacyjny przedsiębiorstw w kryzysie (Enterprises relational capital in crisis).....	158

Część 3. Ludzie w organizacji: postawy, przywództwo

Piotr Górski: Ludzka strona zarządzania. Zagadnienia metodologiczne (Human side of management. Methodological issues)	173
Teresa Kraśnicka, Tomasz Ingram: Rola przywództwa transformacyjnego w kształtowaniu zachowań innowacyjnych pracowników (The role of transformational leadership in shaping employee innovative behaviors)...	181
Katarzyna Piórkowska: Wybrane menedżerskie postawy społeczne w ujęciu dualnym (Selected managerial social attitudes from a dual perspective)...	193
Barbara A. Sypniewska: Cechy i postawy przedsiębiorcze szansą własnej działalności gospodarczej (Proactive enterprise -like attitude as a chance to run own business activity)	210
Dorota Wójcik-Kośla: Orientacja prorynkowa kadry kierowniczej w podejmowaniu decyzji strategicznych – wyniki badań (Market orientation of the managers in the proces of strategic decision-making – results of the research).....	222
Aleksandra Zaleśna: Motywowanie menedżerów i kształtowanie wizji przyszłości firmy (Incentives for managers and the company’s vision creation)	235

Część 4. Zachowania organizacji i w organizacji

Katarzyna Bratnicka, Monika Kulikowska-Pawlak: Organizacyjny umysł i innowacyjność przedsiębiorstwa (Organizational mind and firm innovativeness)	247
Radosław Drozd, Wioleta Kucharska: Paradoks rozwoju przez innowacje produktowe (Development paradox through product innovations).....	257
Aldona Glińska-Noweś, Andrzej Lis: Paradoks współwystępowania organizacyjnych zachowań obywatelskich i kontrproduktywnych (The paradox of co-existence of organisational citizenship behaviours and counterproductive work behaviours)	265

Piotr Grajewski, Jacek Rybicki: Paradoxs radykalizmu zmiany na przykładzie organizacji procesowej (The paradox of a change radicalism on an example of the process organization)	275
Sylwester Gregorczyk, Wioletta Mierzejewska, Agnieszka Sopińska, Piotr Wachowiak, Albert Tomaszewski: Paradoxs zachowań przedsiębiorstw w czasie kryzysu gospodarczego (Paradoxes of enterprises' behavior during the economic crisis).....	287
Lech Miklaszewski: Twórcza destrukcja jako imperatyw rozwoju na przykładzie firmy inwestycyjnej (Constructive destruction as an imperative of development on the example of investment company)	303
Maciej Mitreęa: Dynamiczne zdolności marketingowe jako obiekt badań w zarządzaniu (Dynamic marketing capabilities as a research area in management)	313
Barbara Mróz-Gorgoń, Aleksandra Calka: Branding i rebranding na przykładzie rynku aptecznego (Branding and rebranding on the example of pharmaceutical market)	322
Zofia Patora-Wysocka: Dryf strategiczny i zmiana organizacyjna w perspektywie procesualnej (Strategic drift and organizational change in the processual perspective)	335
Grzegorz Zieliński: Błędy w działaniach zarządczych ukierunkowanych na kryzys w podmiotach leczniczych i ich wpływ na jakość usług (Mistakes in management actions directed on the crisis in health care centers and their influence on service quality).....	347

Wstęp

Zasoby niematerialne organizacji od czasu publikacji Barneya znajdują się w centrum zainteresowania badaczy zajmujących się zarządzaniem, a zwłaszcza zarządzaniem strategicznym. Zasobowa teoria firmy ewoluuje wraz z licznymi badaniami odwołującymi się do jej założeń. Początkowo zainteresowania poznawcze ukierunkowane były głównie na zasób wiedzy i organizacyjne uczenie się, a aktualnie eksplorowane są intensywniej pozostałe zasoby, szczególnie kapitał relacyjny.

Ukierunkowanie badań na wnętrze organizacji i endogeniczne uwarunkowania jej funkcjonowania, strategii i zmian tworzy fundamenty pozwalające na lepsze zrozumienie istoty organizacji i mechanizmów, które w niej tkwią, wspomagając bądź ograniczając potencjał rozwoju.

Niniejsza publikacja jest wyrazem nieustającego wysiłku badaczy, skierowanego na wyjaśnianie rzeczywistości organizacyjnej z perspektywy zasobów.

Artykuły zostały pogrupowane pod kątem merytorycznym, tworząc jednorodne problemowo części:

1. Wiedza i organizacyjne uczenie się oraz kultura organizacyjna,
2. Reputacja, marki, relacje,
3. Ludzie w organizacji: postawy, przywództwo,
4. Zachowania organizacji i w organizacji.

Autorzy postawili wiele ważnych poznawczo pytań. Podjęli także wątki metodyczno-metodologiczne. Ale myślą przewodnią opracowania są paradoksy oraz paradygmaty odnoszone do poszczególnych obszarów problemowych. Liczymy, że lektura tego zbioru będzie inspiracją do stawiania kolejnych pytań badawczych, do rozwijania istniejących teorii, do konstruowania zaleceń aplikacyjnych, do prowadzenia badań empirycznych i w końcu stanie się inspiracją do rozwijania nauki o zarządzaniu w sposób satysfakcjonujący zarówno akademików, jak i praktyków.

Życząc owocnej lektury, dziękujemy Autorom za wysiłek włożony w przygotowanie publikacji, a Recenzentom za zaangażowanie na rzecz ich jakości.

Ewa Stańczyk-Hugiet, Joanna Kacala

Katarzyna Boczkowska

Politechnika Łódzka

e-mail: katarzyna.boczkowska@p.lodz.pl

WYBRANE ASPEKTY KULTURY BEZPIECZEŃSTWA NA UCZELNI TECHNICZNEJ

SOME ASPECTS OF SAFETY CULTURE AT TECHNICAL UNIVERSITY

DOI: 10.15611/pn.2016.422.03

Streszczenie: Bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią integralną część funkcjonowania każdej firmy. W odniesieniu do specyficznych organizacji, jakimi są uczelnie wyższe, należy postawić wyższe standardy w obszarze bhp, zwłaszcza w kontekście kształcenia na uczelniach technicznych. Zapewnienie odpowiednich standardów bezpieczeństwa pracownikom oraz ogromnej rzeszy studentów wzmocnione być powinno probezpieczną postawą i aktywnością kadry dydaktycznej, co może uczynić proces dydaktyczny bardziej skutecznym i pomoże budować kulturę bezpieczeństwa organizacji. Celem artykułu jest dokonanie oceny wiedzy w obszarze bhp pracowników uczelni, zwłaszcza w odniesieniu do kadry akademickiej. Badania przeprowadzono na jednym z wydziałów uczelni technicznej za pomocą opracowanego kwestionariusza ankiety. Badania wykazały stosunkowo niski poziom wiedzy i świadomości pracowników oraz niedoskonałość podejmowanych działań w zakresie kształtowania kultury bezpieczeństwa na uczelni wyższej.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo i higiena pracy, kultura bezpieczeństwa.

Summary: Health and safety is an integral part of the functioning of any business. In the case of specific organizations such as universities, we need to put higher standards in the area of safety, especially in the context of education at technical universities. Ensuring adequate safety standards for workers and a huge crowd of students should be reinforced by the attitude and activity of the teaching staff, which could make the teaching process more efficient and helpful in building a culture of security in the organization. The aim of the paper is to assess knowledge in the area of university health and safety of workers, especially in relation to academic staff. The study was conducted on one of the technical faculties with a prepared questionnaire. It has shown a relatively low level of knowledge and awareness of employees and imperfections in taken actions shaping a culture of safety at the university.

Keywords: workers' health and safety, safety culture.

1. Wstęp

Rosnące w ostatnich latach zainteresowanie problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczy nie tylko podmiotów gospodarczych funkcjonujących na rynku, lecz znajduje również odzwierciedlenie w procesie kształcenia na poziomie szkolnictwa wyższego. Wyższe uczelnie to nie tylko miejsce pracy dla setek nauczycieli akademickich, pracowników technicznych czy administracyjno-biurowych, jest to także miejsce nauki dla tysięcy studentów i słuchaczy. Wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji do polskiego systemu edukacyjnego [Rozporządzenie... 2011] wymusza na uczelniach uwzględnienie w efektach kształcenia zagadnień związanych ze znajomością przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Na problem bezpieczeństwa należy więc spojrzeć szeroko. Ochrona zdrowia i życia pracowników oraz osób pobierających naukę regulowana jest prawnie w kodeksie pracy oraz rozporządzeniu w sprawie bhp w uczelniach [Rozporządzenie... 1997]. Jednocześnie warunek realizacji odpowiednich efektów kształcenia wymusza większą aktywność i zaangażowanie nauczycieli akademickich w aspekty związane z bhp. W uczelniach technicznych, gdzie kształcona jest również przyszła kadra menedżerska, przekazanie rzetelnej wiedzy oraz kształtowanie postaw probezpiecznych u młodzieży wydaje się szczególnie istotne. Czy polskie uczelnie są na to przygotowane, czy też funkcjonujemy w świecie paradoksu definiowanego jako sytuacja pozornie niemożliwa [Słownik... (sjp.pl)], w której współlistnieją dwa wykluczające się fakty?

Celem artykułu jest dokonanie oceny wiedzy i działań w obszarze bhp na uczelni, zwłaszcza w odniesieniu do nauczycieli akademickich kształcących przyszłe kadry, w tym menedżerów i służby bhp. W badaniach uwzględniono wybrane elementy wpływające na kształtowanie kultury bhp, tj. ocena ryzyka, zachowania w sytuacjach awaryjnych, szkolenia bhp, profilaktyczna ochrona zdrowia oraz postawa wobec bezpieczeństwa.

2. Kultura bezpieczeństwa

Kultura bezpieczeństwa jest częścią kultury organizacji, gdzie z jednej strony zachowania członków organizacji poprzez postawy i przekonania kształtują kulturę organizacji, z drugiej zaś postawy te są uzależnione od kultury panującej w firmie. Na kulturę bezpieczeństwa składają się postawy pracowników wobec ryzyka i bezpieczeństwa, ogólnie przyjęte normy postępowania oraz wartości przypisywane bezpieczeństwu [Studenski 1996; Milczarek 2006]. W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele definicji kultury bezpieczeństwa [Zohar 1980; Cheyne i in. 1998; Cooper 2000; McDonald, Ryan 1992], wśród których ważną rolę odgrywa definicja opracowana przez Health and Safety Executive (HSE), która traktuje kulturę bezpieczeństwa jako rezultat indywidualnych i grupowych wartości, postaw, postrzegania, kompetencji, wzorców zachowań oraz stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem w organizacji [Horbury, Bottomley 1997]. Warunkiem skutecznego procesu kształ-

towania kultury bezpieczeństwa jest: zaangażowanie kierownictwa, otwarta i szczerą komunikacja, partycypacja pracowników, edukacja w zakresie bhp, analiza wypadków, motywacja i współpraca. Kształtowaniu kultury bezpieczeństwa sprzyja również poczucie przynależności do danego przedsiębiorstwa, możliwość rozwoju zawodowego, prawidłowe zarządzanie stresem, promowanie zachowań bezpiecznych w pracy oraz poza nią (por. [Galler 2001; Pidgeon 1998; Studenski 2000; Milczarek 2002]).

Literatura dostarcza wielu narzędzi umożliwiających zbieranie informacji w aspekcie bezpieczeństwa pracy, jak również pomiar i ocenę poziomu kultury bhp w dowolnej organizacji, z czego badania kwestionariuszowe wydają się najpopularniejsze. W kwestionariuszu opracowanym przez Cheyne'a [Ejdys 2010] uwzględnia się pytania dotyczące: postrzegania ryzyka, postawy wobec bezpieczeństwa, fizycznego środowiska pracy oraz działania w zakresie bezpieczeństwa. W narzędziu opracowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy [Milczarek 2002] zawarto pytania z obszarów: zaangażowania kierownictwa, wartości w zakresie bhp, szkolenia bhp, odpowiedzialności i świadomości pracowników oraz bezpiecznego zachowania. Natomiast narzędzie opracowane przez Williamsona [Ejdys 2010] obejmuje swym zakresem: osobistą motywację do bezpieczeństwa, dobre praktyki z zakresu bezpieczeństwa, „tłumaczenia ryzyka”, fatalizm oraz optymizm.

Jak wynika z badań przeprowadzonych w ostatnich latach w państwach Unii Europejskiej czy USA, kultura bezpieczeństwa w organizacji ma bezpośredni wpływ na zachowania pracowników. Podobne rezultaty uzyskano również w badaniach przeprowadzonych w podmiotach gospodarczych w Polsce [Milczarek 2001; Znajmiecka-Sikora 2014; Boczkowska 2014].

Brakuje doniesień z badań kultury bhp w jednostkach edukacyjnych, zwłaszcza uczelni. Szkoły wyższe są szczególnym miejscem promocji i rozwoju wiedzy, technologii, edukacji i kultury w ogóle, a rola nauczycieli akademickich i jej wkład w rozwój współczesnego społeczeństwa powinny dotyczyć również bezpieczeństwa pracy. Poddane ocenie kluczowe aspekty kulturowe, związane z oceną ryzyka zawodowego, przygotowaniem do sytuacji awaryjnych, procesem szkoleń bhp, profilaktyczną ochroną zdrowia oraz postawą wobec bezpieczeństwa pracowników uczelni, a zwłaszcza kadry akademickiej, mogą stanowić drogowskaz w doskonaleniu procesów bhp w odniesieniu do pracowników, ale – co bardzo ważne – również w aspekcie kształtowania zachowań i postaw probezpiecznych młodzieży.

3. Bezpieczeństwo i higiena pracy w świetle wymagań prawnych

Bezpieczeństwo i higienę pracy określa się jako stan warunków i organizacji pracy oraz zachowań pracowników zapewniający wymagany poziom ochrony zdrowia i życia przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy [Norma 2004].

Na uczelniach, oprócz zatrudnionych pracowników, przebywają także tysiące kształcących się studentów. Zatem obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bez-

pieczeństwa i higieny pracy nie tylko pracownikom (nauczyciele, pracownicy administracyjno-biurowi i inni), lecz także studentom. Obowiązek ten ciąży na władzach uczelni, a wynika wprost z art. 228 Ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* [Ustawa 2005].

W stosunku do pracowników, zgodnie z obowiązującym w Polsce systemem prawnym, zastosowanie ma art. 66 Konstytucji oraz Dział X Kodeksu Pracy (KP) wraz z aktami wykonawczymi do ustawy (rozporządzenia). Liczne obowiązki pracodawcy można podzielić na obowiązki prewencji pośredniej oraz prewencji bezpośredniej [Wyka 2008]. Grupę obowiązków pośrednich można podzielić na obowiązki: edukacyjne, biurokratyczne i organizacyjne. Do grupy obowiązków prewencji bezpośredniej zaliczyć należy obowiązki odnoszące się do pracowników jako grupy, między innymi są to obowiązki:

- zagwarantowania w budynku, w którym odbywa się praca, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym zadania związane z ochroną przeciwpożarową i ewakuacją pracowników (art. 209¹⁻² KP),
- bezpiecznej organizacji i wyposażenia stanowisk pracy, w tym informowanie o zagrożeniach i ocenie ryzyka zawodowego (art. 226 KP),
- przeprowadzania szkoleń bhp (art. 237³ KP),
- prowadzenia badań profilaktycznych (art. 229 KP).

W odniesieniu do szkół wyższych obowiązki władz uczelni w stosunku do pracowników, jak i osób pobierających naukę reguluje Rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na uczelniach [Rozporządzenie... 1997]. Oprócz podstawowych obowiązków zawartych w KP, ustawodawca przewidział dla osób pobierających naukę na uczelni: szkolenie bhp, zapewnienie środków ochrony indywidualnej, zapewnienie instrukcji bhp, wyznaczenie osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo studentów, osób zobowiązanych do zaznajomienia studentów z zasadami i przepisami bhp oraz osób wyznaczonych do udzielenia pierwszej pomocy (zwłaszcza w przypadku zajęć prowadzonych w warsztatach, pracowniach specjalistycznych, laboratoriach), a także prowadzących zajęcia wychowania fizycznego. Próbną ewakuacja na uczelni powinna być przeprowadzana nie rzadziej niż raz na rok.

Akty prawne tworzą zatem spójną politykę bhp w odniesieniu do wszystkich członków organizacji, jaką jest uczelnia, a w realizacji tej polityki szczególną rolę musi odgrywać kadra dydaktyczna.

4. Metodyka badań

Badania przeprowadzono przy wykorzystaniu skonstruowanego kwestionariusza ankiety, obejmującego 24 pytania, w szczególności:

- 10 pytań zamkniętych: 2 koniunktywne – badany może wybrać kilka gotowych odpowiedzi oraz 8 dychotomicznych – wybór tylko jednej odpowiedzi;
- 3 pytań otwartych – badana osoba sama konstruuje odpowiedź;

- 5 pytań półotwartych – wskazujących zestaw gotowych możliwych do wyboru odpowiedzi, które zawierają jeden punkt oznaczony „inne”, gdzie badany może sam dopisać własną odpowiedź, jeżeli nie była uwzględniona wcześniej;
- 5 pytań z zastosowaniem skali Likerta – pięciostopniowa skala, dzięki której można uzyskać odpowiedź dotyczącą stopnia akceptacji zjawiska itp.
W ankiecie uwzględniono obszary bhp dotyczące:
 - oceny ryzyka zawodowego i zagrożeń występujących na stanowisku pracy,
 - profilaktycznej opieki zdrowotnej,
 - apteczek pierwszej pomocy oraz próbnej ewakuacji,
 - szkoleń bhp,
 - samooceny badanych co do wiedzy, potrzeb szkolenia i ogólnego stanu bezpieczeństwa pracy na uczelni.

Ankieta, oprócz części merytorycznej, zawierała preambułę oraz metryczkę – pytania o stanowisko, płeć, wiek respondentów oraz staż pracy na uczelni. Anonimowe badania przeprowadzono w pierwszej połowie roku 2015 na jednym z wydziałów państwowej uczelni technicznej. W artykule oprócz analizy jakościowej wykorzystano narzędzia statystyczne, tj. test parametryczny weryfikujący hipotezę o równości dwóch wskaźników struktury oraz test parametryczny o równości dwóch wartości oczekiwanych – przy założonym poziomie istotności $\alpha = 0,05$, w odniesieniu do dwóch grup zawodowych: nauczycieli akademickich ($n = 46$) oraz pracowników administracyjno-biurowych wraz z technicznymi ($n = 30$).

4.1. Charakterystyka grupy badawczej

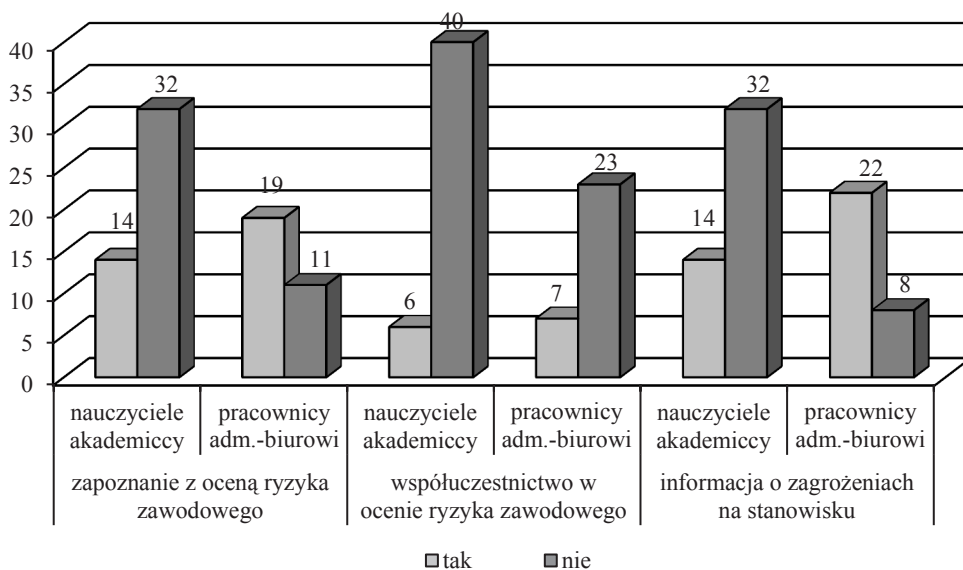
Badaniu poddano 76 pracowników, co stanowiło blisko 80% kadry zatrudnionej na wydziale. Spośród badanych ponad 60% ($n = 46$) stanowili nauczyciele akademicy, 2/3 ankietowanych to kobiety ($n = 51$). Badana kadra to osoby dojrzałe – dominanta wieku znajduje się w przedziale 41-50 lat ($n = 33$), ze stażem pracy na uczelni powyżej 10 lat ($n = 50$). Wśród respondentów 8 osób zadeklarowało pełnienie funkcji kierowniczych. Grupa ta z punktu widzenia prawa bhp oraz szeroko rozumianego zarządzania odgrywa kluczową rolę, wiedza i zakres działań, wymagania prawne są znacznie szersze, dlatego też w badaniach dokonano również analizy w odniesieniu do kadry kierowniczej.

4.2. Analiza wyników badań

Pierwszym zagadnieniem objętym analizą było zapoznanie pracowników z wynikami oceny ryzyka zawodowego, szczegółowe wyniki z podziałem na dwie grupy zawodowe ilustruje rys. 1.

Niespełna 44% ($n = 33$) pracowników deklaruje zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego, co gorsza – jedynie co trzeci nauczyciel akademicki ($n = 14$ z grupy 46). Partycypacja pracowników w dokonywaniu oceny jest niewielka, jedynie 17%

(n = 13) respondentów współuczestniczyło w tym procesie. Pojęcie zagrożenia na stanowisku pracy wydaje się bardziej rozpoznawalne przez badanych, ponad 47% (n = 36) pracowników zostało poinformowanych o zagrożeniach związanych z pracą wykonywaną na ich stanowisku. Również w tym aspekcie lepiej wypadła grupa pracowników administracyjno-biurowych – 73% (n = 22 spośród grupy 30). Wśród nauczycieli akademickich wiedza o zagrożeniach jest znacznie mniejsza, kształtuje się na poziomie 30,4% (n = 14 spośród grupy 46).



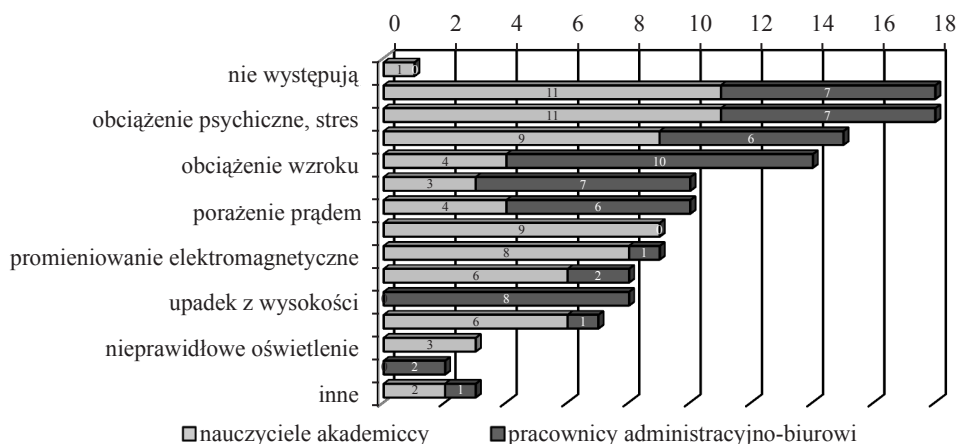
Rys. 1. Wyniki badań w obszarze oceny ryzyka zawodowego oraz zagrożeń

Źródło: opracowanie własne.

W poszukiwaniu istniejących (lub nie) różnic pomiędzy grupą nauczycieli i pozostałymi pracownikami dokonano weryfikacji statystycznej za pomocą testu o równości dwóch wskaźników struktury. Na podstawie uzyskanych obliczeń, z prawdopodobieństwem 95%, należy stwierdzić, że poziom wiedzy kadry dydaktycznej w obszarze zapoznania z oceną ryzyka zawodowego oraz wiedzy o zagrożeniach jest niższy niż wiedza pracowników administracyjno-biurowych.

W kolejnym pytaniu pogłębionym zbadano wiedzę respondentów o obszarze specyfiki/typów identyfikowalnych przez nich zagrożeń. Uzyskane wyniki zestawiono na rys. 2. W grupie badanych pracowników 28 osób nie potrafiło zidentyfikować żadnych zagrożeń lub twierdzi, iż takowe w ogóle nie występują. Pracownicy najczęściej wskazywali obciążenie psychiczne i stres (n = 18) oraz ogólnie zagrożenia związane z pracą przy komputerze (n = 15) bez wskazywania rodzaju zagrożenia, np. obciążenia posturalnego czy też obciążenia wzroku, porażenia prądem. Badania ujawniły bardzo niepokojący fakt w grupie nauczycieli akademickich, gdyż

niepełna 20% dydaktyków ($n = 9$ w grupie 46) dostrzega zagrożenia związane z wysiłkiem głosowym, co niewątpliwie stanowi podstawowy problem w pracy nauczyciela. Jak wskazują statystyki chorób zawodowych, to właśnie wśród nauczycieli diagnozowanych jest corocznie niemal 100% chorób zawodowych, tj. przewlekle choroby narządu głosu [imp.lodz.pl]. Jak widać, problem ten jest bagatelizowany przez badanych nauczycieli.



Rys. 2. Zagrożenia na stanowisku pracy zidentyfikowane przez respondentów

Źródło: opracowanie własne.

Specyfika zagrożeń powinna być również uwzględniona i diagnozowana w profilaktycznych badaniach lekarskich. W badanej uczelni wyższej badania profilaktyczne realizowane przez lekarzy sprawujących medyczną opiekę nad pracownikami mogą obejmować również badania specjalistyczne. Istnieje jednak możliwość rezygnacji z pewnych badań, co – jak pokazuje rzeczywistość – jest dość częstą praktyką, skracającą znacznie czas badań i oczywiście obniżającą koszty.

Badani respondenci nie pracują w warunkach niebezpiecznych ani szkodliwych, nie mają również styczności z substancjami chemicznymi. Jednak jak wykazano wcześniej, wiele osób narzeka na uciążliwości związane z pracą przy komputerze, obciążeniem narządu wzroku, jak również obciążeniem posturalnym związanym także z pracą w pozycji siedzącej. Dlatego tak istotne jest wskazanie na skierowaniu na badania profilaktyczne zagrożeń znacząco obciążających proces pracy. Odpowiedzi na pytanie pogłębione dotyczące rodzaju/zakresu badań specjalistycznych pracowników dla obu grup zawodowych przedstawiono w tab. 1.

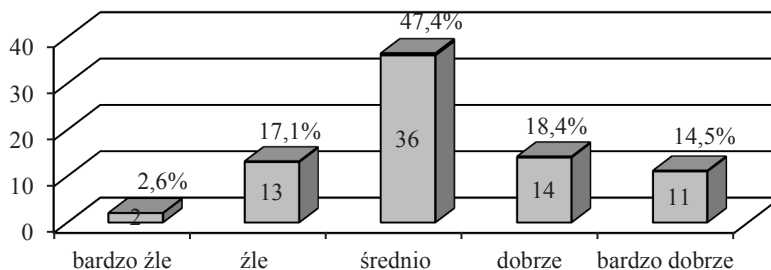
Ankietowani nie w pełni korzystali z możliwości profilaktyki zdrowotnej oferowanej przez pracodawcę. Grupa nauczycieli bazowała w zasadzie na opinii lekarza internisty, z badań laryngologicznych skorzystał co trzeci dydaktyk ($n = 17$). Wyniki te korelują z niedostrzeganiem przez nauczycieli podstawowego zagrożenia, jakim

Tabela 1. Rodzaje badań profilaktycznych respondentów

Rodzaj badania	Nauczyciele akademicy		Pracownicy administracyjno-biurowi	
	liczba wskazań	udział (%) w grupie 46	liczba wskazań	udział (%) w grupie 30
Badanie krwi	20	43,5	22	73,3
Prześwietlenie klatki piersiowej	0	0,0	0	0,0
Okulista	25	54,3	20	66,7
Internista	29	63,0	28	93,3
Laryngolog	17	37,0	2	6,7
Inne	1	2,2	0	0,0
Brak badań	6	13,0	0	0,0

Źródło: opracowanie własne.

jest nadmierny wysiłek głosowy. Pracownicy administracyjno-biurowi w ramach badań profilaktycznych korzystają często z możliwości badania krwi oraz badań okulistycznych. W badaniach sprawdzono również, jak pracownicy oceniają jakość przeprowadzanych badań lekarskich. Respondenci korzystali z pięciostopniowej skali Lickerta, wyniki obrazuje rys. 3.

**Rys. 3.** Ocena respondentów dotycząca jakości opieki medycznej nad pracownikami

Źródło: opracowanie własne.

Dominanta wskazań to poziom średni. Grupa pracowników niedydaktycznych znacznie krytyczniej oceniła jakość świadczonych usług zdrowotnych. Dokonując weryfikacji hipotezy o równości dwóch wartości oczekiwanych (dla poziomu istotności $\alpha = 0,05$), stwierdzono, że otrzymana wartość statystyki pozwala na przyjęcie twierdzenia, iż poziom zadowolenia z jakości opieki profilaktycznej pracowników administracyjno-biurowych jest istotnie statystycznie niższy, niż ma to miejsce w przypadku pracowników dydaktycznych.

Bardzo ważnym elementem systemu zarządzania bezpieczeństwem na uczelni jest aspekt reagowania na awarie, zachowanie w sytuacji powstania pożaru itp. Problem przeprowadzania sprawnej, szybkiej ewakuacji dotyczy szczególnie kadry akademickiej, która winna posiadać wiedzę i umiejętności w tym zakresie, zwłaszcza że w budynkach uczelni pobierają naukę setki studentów. Niestety, jak wykazały badania, aspekt przeprowadzania próbnych ewakuacji w badanej jednostce dydaktycznej został w zasadzie pominięty. Spośród 76 ankietowanych jedynie 4 osoby (nauczyciele akademicy) uczestniczyły w próbnej ewakuacji realizowanej w budynkach nie należących do badanej jednostki dydaktycznej. Co drugi ankietowany ($n = 42$) nie wie, z jaką częstotliwością winna być przeprowadzana próbna ewakuacja, a jedynie 29% badanych wskazało prawidłowo okres roku.

Wiedzę pracowników zweryfikowano również w aspekcie znajomości dróg/wyjść ewakuacyjnych, miejsca zbiórki oraz lokalizacji podręcznego sprzętu gaśniczego. Wyniki syntetycznie zebrano w tab. 2. Jeśli chodzi o wiedzę badanych w aspekcie miejsc rozmieszczenia na uczelni podręcznego sprzętu gaśniczego oraz znajomości i oznakowania dróg ewakuacyjnych, należy stwierdzić, że respondenci deklarowali posiadanie tej wiedzy na poziomie ponad 70%. Natomiast badania wykazały niemal całkowity brak wiedzy co do miejsca zbiórki podczas ewakuacji, co niewątpliwie wynika z faktu, że – jak opisano wcześniej – takiej ewakuacji w jednostce nie przeprowadzono.

Tabela 2. Wiedza pracowników w obszarze ochrony przeciwpożarowej

Zagadnienie	Nauczyciele akademicy		Pracownicy administracyjno-biurowi		Ogółem	
	liczba wskazań	udział (%) w grupie 46	liczba wskazań	udział (%) w grupie 30	liczba wskazań	udział (%) w grupie 76
Znajomość dróg ewakuacyjnych	36	78,3	18	60,0	54	71,1
Znajomość miejsca zbiórki ewakuacji	10	21,7	1	3,3	11	14,5
Znajomość miejsca podręcznego sprzętu ppoż.	33	71,7	22	73,3	55	72,4

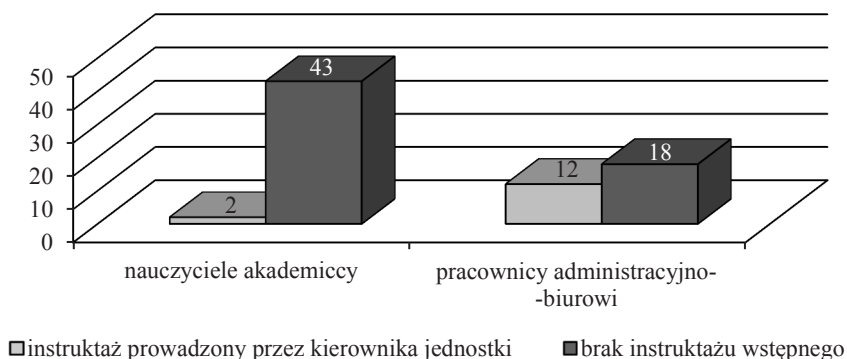
Źródło: opracowanie własne.

W poszukiwaniu istniejących (lub nie) różnic pomiędzy grupą nauczycieli i pozostałymi pracownikami ponownie dokonano weryfikacji statystycznej za pomocą testu o równości dwóch wskaźników struktury. Z prawdopodobieństwem 95% można stwierdzić, że poziom wiedzy kadry dydaktycznej w obszarze znajomości dróg ewakuacyjnych oraz znajomości miejsca zbiórki podczas ewakuacji jest wyższy niż wiedza pracowników administracyjno-biurowych.

Aktywność pracowników w sytuacjach wypadkowych, awaryjnych, udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej może wymagać wykorzystania apteczek pierw-

szej pomocy. Spośród ankietowanych nauczycieli akademickich blisko $\frac{1}{4}$ ($n = 11$) otwarcie przyznaje, iż miejsce apteczek jest im nieznane, wśród pracowników biurowych tylko 1 respondent przyznał się do niewiedzy. Badani pracownicy zazwyczaj wskazywali pokoje sekretariatów jako miejsce przechowywania sprzętu pierwszej pomocy. Należy jednak podkreślić, że ze względu na wymagania prawne i specyfikę badanej organizacji dostęp do apteczek pierwszej pomocy winien być swobodny podczas realizacji całego procesu dydaktycznego. W badanej jednostce apteczka znajduje się na portierni, miejsce to jest nieprzypadkowe, umożliwia dostęp do apteczki w godzinach popołudniowych oraz podczas zajęć na studiach niestacjonarnych (sobota-niedziela). Wiedza ta powinna być szczególnie ważna dla nauczycieli akademickich. Niestety zaledwie 6 dydaktyków (13% badanej grupy) prawidłowo wskazało to miejsce.

Problematyka szkoleń zajmuje szczególne miejsce w zarządzaniu. Szkolenia bhp (wstępne i okresowe), jako ustawowy warunek prawny, winny być należycie realizowane również na uczelni wyższej. W odniesieniu do instruktazu wstępnego, jak pokazano na rys. 4, niestety należy stwierdzić, że aspekt ten jest bagatelizowany zwłaszcza w grupie kadry dydaktycznej. Jedynie 2 osoby (4,3% z grupy 46) zostały prawidłowo przeszkolone przez kierownika jednostki. W pionie administracji zgodność działań kierowników z przepisami prawa jest znacznie wyższa, co potwierdzają obliczone statystyki weryfikujące hipotezę z prawdopodobieństwem 95%.



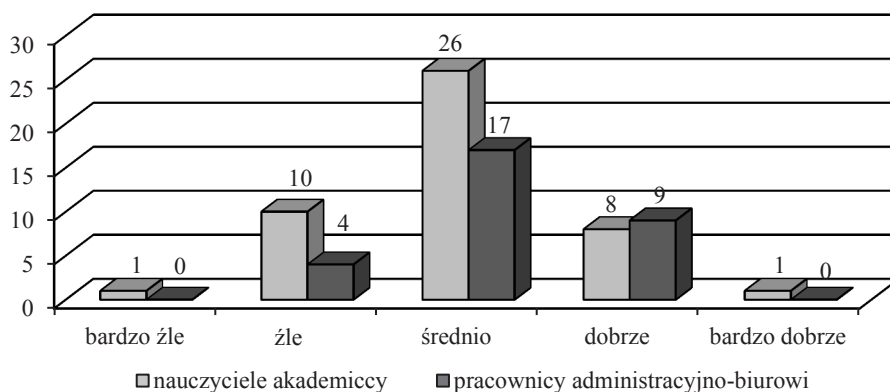
Rys. 4. Realizacja wstępnych szkoleń bhp (w ocenie respondentów)

Źródło: opracowanie własne.

Badania wykazały również, że blisko co drugi ankietowany ($n = 35$) nie ma wiedzy o wymaganej częstotliwości przeprowadzania szkoleń okresowych bhp, jedynie 26 osób wskazało poprawnie terminy tych szkoleń. W świetle uzyskanych, niesatysfakcjonujących wyników zasadne wydawało się pozyskanie informacji na temat jakości prowadzonych w organizacji szkoleń okresowych. Ankietowani dokonali oceny szkoleń bhp w pięciostopniowej skali, w trzech podstawowych aspektach:

przygotowanie dydaktyczne, przygotowanie merytoryczne oraz przygotowanie materiałów i narzędzi. Ankietowani sklasyfikowali jakość szkoleń na poziomie 3,5, przypisując wartości merytorycznej największą wartość 3,7. Kwestionariusz zawierał również pytania pogłębione, dotyczące zakresu/tematyki szkoleń oraz przydatności wiedzy przekazanej podczas szkoleń bhp. Pracownicy najwyżej ocenili przydatność wiedzy z obszaru pomocy przedmedycznej oraz ppoż., najniżej z metod ochrony przed zagrożeniami na stanowisku. Warto podkreślić, że grupa pracowników administracyjno-biurowych okazała się bardziej wymagająca, dydaktycy przyznali tej wiedzy wyższe noty.

Ostatnie pytania ankiety dotyczyły samooceny wiedzy respondentów w obszarze bhp oraz ewentualnej potrzeby doksztalcenia w aspekcie wiedzy i umiejętności. Nauczyciele akademicy wystawili sobie łączną notę 2,9, natomiast pracownicy administracji 3,2. Rozkład uzyskanych odpowiedzi w podziale na dwie grupy ilustruje rys. 5. Mimo dość ostrej samooceny dokonanej przez pracowników uczelni w pytaniu dotyczącym potrzeb rozwijania wiedzy i umiejętności w obszarze bhp ankietowani nie wykazali znaczącej potrzeby. Istnieje statystycznie istotna różnica w ocenie potrzeb rozwoju osobistego z zakresu bhp między kadrami dydaktyczną i pracownikami biurowymi. Jak widać, sfera bezpieczeństwa nie znajduje uznania i należytej wagi wśród nauczycieli akademickich, również tych, którzy pełnią funkcje kierownicze.



Rys. 5. Samoocena wiedzy respondentów w obszarze bhp

Źródło: opracowanie własne.

Niespełna 57% dydaktyków deklaruje gotowość podjęcia wysiłku na rzecz zdobywania dodatkowej wiedzy i umiejętności. Grupa kadry administracyjno-biurowej, mimo iż jak wykazano w badaniach, posiada większą wiedzę w obszarze bhp, znacznie częściej chciałaby rozwijać swoje umiejętności ($n = 21,70\%$).

5. Zakończenie

Z przeprowadzonych badań wynika niestety smutna konstatacja, iż kadra naukowo-dydaktyczna nie posiada należytej podstawowej wiedzy z obszaru bhp, w szczególności nauczyciele nie mają wiedzy o podstawowych zagrożeniach na stanowisku pracy, rzadko poddają się specjalistycznej profilaktyce zdrowotnej, nie posiadają wiedzy i umiejętności związanych z uczestnictwem w akcjach ewakuacyjnych, stosowaniem sprzętu ppoż. oraz pierwszej pomocy. Ponadto proces szkolenia kadry dydaktycznej nie jest realizowany rzetelnie.

Paradoksalnie w konfrontacji z pracownikami administracji, pełniącymi funkcję wspomagającą proces dydaktyczny, nauczyciele reprezentują niższy poziom wiedzy i zaangażowania, co gorsza – poszerzanie wiedzy w tym obszarze wydaje się leżeć poza ich obszarem zainteresowań. Taka postawa na pewno nie sprzyja budowaniu kultury organizacji, szczególnie kultury bhp. Podniesienie standardów bezpieczeństwa na uczelni, zwłaszcza nauczycieli szkoły technicznej, w dobie rosnącego zainteresowania i rangi spraw związanych z bezpieczeństwem, sprzyjać będzie kształtowaniu poziomu kultury organizacji, co w bezpośredni sposób winno przełożyć się na kształtowanie postaw probezpiecznych przyszłych pracowników (również kadr menedżerskich i służb bhp), zdobywających wyższe wykształcenie. Rola dydaktyków w tym obszarze jest nie do przecenienia.

Literatura

- Boczkowska K., 2014, *Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa w polskich przedsiębiorstwach – wyniki badań*, [w:] Jużwicka A., Szymańska K., Walecka A. (red.), *Nowe spojrzenie na kulturę organizacyjną*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź.
- Cheyne A., Cox C., Oliver A., Thomas J.M., 1998, *Modeling safety climate in the prediction of levels of safety activity*, *Work & Stress*, 12, s. 255-271.
- Cooper M.D., 2000, *Towards a model of safety culture*, *Safety Science*, 36.
- Ejdys J., 2010, *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej, Białystok.
- Galler E.S., 2001, *The Psychology of Safety Handbook*, Lewis Publishers, Boca Raton London New York Washington, D.C.
- Horbury C.R., Bottomley D.M., 1997, *Research into health and safety in the paper industry*, Health & Safety Laboratory, IR/RAS/98/2.
- McDonald N., Ryan F., 1992, *Constraints on the development of safety culture: A preliminary analysis*, *Irish Journal of Psychology*, 13.
- Milczarek M., 2002, *Kultura bezpieczeństwa pracy*, CIOP, Warszawa.
- Milczarek M., 2006, *Uwarunkowania kultury bezpieczeństwa*, [w:] *Psychologia zachowań ryzykownych. Koncepcje – badania – praktyka*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
- Norma PN-EN-1801: 2004.
- Pidgeon N.F., 1998, *Safety culture: A key theoretical issues*, *Work & Stress*, vol. 12, no. 3, s. 202-216.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 listopada 2011 r. w sprawie Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego, DzU, nr 253, poz. 1520.

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 lipca 1997 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w uczelniach, DzU nr 128, poz. 897.

Słownik języka polskiego, sjp.pl.

Studenski R., 1996, *Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice.

Studenski R., 2000, *Psychologiczne, kulturowe i biologiczne determinanty zachowań ryzykownych*, Kolokwia Psychologiczne, 8, s. 159-172.

Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym* (DzU nr 164, poz. 1365 z późn. zm).

Wyka T., 2003, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa, s. 227.

Znajmiecka-Sikora M., 2014, *Ocena kultury bezpieczeństwa w sektorze MiŚP na podstawie badań przedsiębiorstw z regionu łódzkiego*, [w:] Juźwicka A., Szymańska K., Walecka A. (red.), *Nowe spojrzenie na kulturę*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź.

Zohar D., 1980, *Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications*, Journal of Applied Psychology, 65.