



Katarzyna Boczkowska

Politechnika Łódzka, Wydział Zarządzania i Inżynierii Produkcji

Konrad Niziołek

Politechnika Łódzka, Wydział Zarządzania i Inżynierii Produkcji

Partycypacja pracowników w zakresie bhp – koncepcja metody pomiaru / *Employee participation in OSH – multidimensional factor analysis*

Streszczenie

Obszar zarządzania zasobami ludzkimi w sposób nierozłączny wiąże się z ochroną zdrowia pracownika, czyli zgodnie z definicją przyjętą przez WHO zapewnieniem stanu dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego i socjalnego. Rozwój zasad systemowego zarządzania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, co więcej skuteczność podejmowanych działań, budowanie kultury bezpieczeństwa wymaga realnego zaangażowania wszystkich członków organizacji, co znajduje umocowanie zarówno w wymaganiach prawnych, jak również wymaganiach normatywnych.

Pomiar partycypacji pracowniczej w sferze bhp jest składową klimatu bezpieczeństwa w dość ograniczonym zakresie, dlatego też autorzy opracowali model uwzględniający aspekty prawne i systemowe w ocenie zaangażowania pracowników w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Celem artykułu jest identyfikacja czynników umożliwiających ocenę poziomu zaangażowania pracowników w obszarze bhp z wykorzystaniem konfirmacyjnej analizy czynnikowej. Uzyskane wyniki badań przeprowadzonych metodą PAPI na grupie 195 przedstawicieli organizacji pozwoliły na skonstruowanie narzędzia do pomiaru poziomu zaangażowania pracowników w sferze bhp, charakteryzującego się odpowiednim-wysokim poziomem trafności i rzetelności. Przy użyciu opracowanego konstruktum wykazano dodatnią korelację pomiędzy wielkością organizacji, a poziomem zaangażowania pracowników w obszarze bhp.

Słowa kluczowe: partycypacja pracownicza, zarządzanie bezpieczeństwem pracy, konfirmacyjna analiza czynnikowa.

JEL code: C-10, J-24, J-28, J-29, K-32.

Summary

The area of human resources management is inseparably connected with the employee's health protection, that is, according to the definition adopted by the WHO, ensuring the state of physical,

mental and social well-being. The development of the Occupational Safety and Health management systems, especially the effectiveness of the action taken, building a safety culture, requires involvement of all of the organization members, which is backed by the law and safety standard requirements. Measurement of employee participation in the area of occupational health and safety is a component of the safety climate in a fairly limited scope, which is why the authors developed a model covering the legal and systemic aspects of employee involvement in health and safety at the workplace.

The objective of the article is to identify factors which enable evaluation of the involvement level of all of the organization members in OSH with the use of confirmatory factor analysis. The study results, which were obtained using the PAPI method on a group of 195 organization representatives, allowed for the construction of a tool for the measurement of the employee involvement in OSH, characterized by proper and high accuracy and reliability levels. Using the developed tool, proven was the positive correlation between the size of the organization and the employee involvement level in OSH.

Key words: employee participation, management of occupational safety, confirmatory factor analysis.

1. WPROWADZENIE

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy jest częścią obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. W Kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy kluczową rolę odgrywają ludzie, w szczególności ich postawy wobec przepisów prawa, rozumienie zagrożeń oraz siła wzajemnej kooperacji na rzecz bezpieczeństwa. Aktywności sprzyjające budowaniu kultury bezpieczeństwa, promowaniu bezpiecznych zachowań, są coraz częściej uwzględniane w działaniach organizacji. Wytyczne działań organizacji nie mogą mieć charakteru uniwersalnego, ale odnosić się do specyficznych uwarunkowań, uwzględniać zarówno kulturowy jak i środowiskowy wymiar wykonywanych w niej prac [Stasiła-Sieradzka 2017].

Działalność na rzecz bhp wpisuje się w obszar odpowiedzialności społecznej [ISO 26000]. Ważne jest, aby organizacja społecznie odpowiedzialna dbała o rozwój osób zatrudnionych, stworzyła im bezpieczne miejsca pracy. Wówczas pracownik zyskuje odpowiednie warunki pracy, poczucie własnej godności i wartości. Brak konieczności nieustannej obrony swoich racji oraz świadomość, że przedsiębiorstwo jest rzeczywiście zainteresowane zaspokajaniem potrzeb pracowników na równi ze swoimi, prowadzi do tego, że stosunki między przedsiębiorstwem, a pracownikami stają się dynamiczną siecią przeplatających się celów osobistych i organizacyjnych [Gołaszewska-Kaczan 2009]. Bowiem zestaw interesów w przedsiębiorstwie jest złożonym układem pragnień i skłonności tak pracodawców, ale i tych, którzy ją wykonują. Można przyjąć, że interesy pracownicze ogniskują się wokół następujących kwestii: warunki pracy, w tym bezpieczne i higieniczne warunki pracy, warunki zatrudnienia, udział w decyzjach, możliwości rozwoju i awansu [Gableta 2012, s. 64].

Należy wyraźnie podkreślić, że partycypacja pracownicza przynosi przedsiębiorstwu liczne korzyści w postaci: poprawy wydajności, innowacyjności, kreatywności, lojalności, zaangażowania, ograniczenia konfliktów i absencji, wzrostu zrozumienia i aprobaty dla zmian organizacyjnych oraz odpowiedzialności pracowników za realizację celów i zadań, będąc jednocześnie bezinwestycyjnym sposobem zwiększania efektywności działania organizacji, sposobem na sukces współczesnych przedsiębiorstw, którego istotą jest włączanie pracowników w proces zarządzania, a dzięki temu lepsze zaspokajanie potrzeb zatrudnionych, poprawa motywacji, pełniejsze

wykorzystanie ich potencjału, wzrost ich satysfakcji z pracy oraz „przekształcenie pracowników w podmiot współtworzący daną organizację” [Juchnowicz, s. 140, Stocchi, Prokopowicz, Żmuda, ss. 13-30, Mikuła 1997, ss. 19-21, Borkowska, 2010, ss. 215-224, Moczulska 2011, ss. 39-44, Makowski 2002, s. 136]

Wielu naukowców zwraca uwagę, że w procesie stymulowania kreatywnych i innowacyjnych zachowań pracowników ważne jest tworzenie środowiska pracy sprzyjającego wymianie myśli i autonomii działań, a zatem partycypacji pracowniczej [Hunter, Bedell, Mumford 2007, ss. 69–90, Hammond, Neff, Farr, Schwall, Zhao, 2011, ss. 90–105]. Przy czym D. Koradecka zwraca uwagę na dualną naturę partycypacji pracowniczej. Z jednej strony przyjmuje postać składowej warunków pracy, z drugiej zaś może stanowić swoiste „narzędzie” kształtowania pozostałych spośród ich składowych. Swoistą „klamrą” spinającą wymienione wyżej elementy warunków pracy jest bezpieczeństwo i higiena pracy, rozumiane jako ogół norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych, mających na celu stworzenie pracownikom takich warunków, aby mogli wykonywać pracę w sposób produktywny, bez narażania się na nieuzasadnione ryzyko wypadku lub choroby zawodowej oraz nadmierne obciążenie fizyczne i psychiczne [Koradecka 2000, t. 8, s. 21].

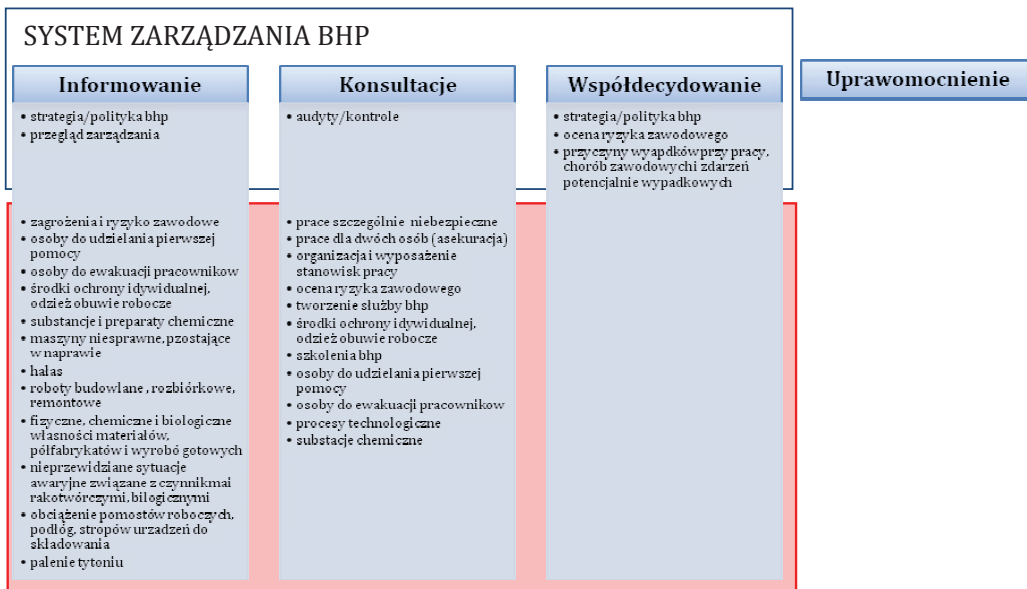
Wg Yukl G., O'Donnell M., Taber T [2009, s. 291] wśród zachowań zorientowanych na relacje lider-członek zespołu wchodzi: wsparcie, docenianie i konsultowanie. Z kolei według Europejskiej Fundacji Poprawy Warunków Pracy i Życia partycypacja bezpośrednia to: przypadki lub inicjatywy konsultowania i/lub delegowania odpowiedzialności [Geary, Sisson 1994, s. 21]. K. Zimmiewicz [1991, s. 81] uważa, że partycypacja wiąże się z wymianą informacji i komunikacji.

2. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA W OBSZARZE BHP

W literaturze najczęściej zakres „dopuszczania” pracowników do procesów decyzyjnych w obrębie kształtowania warunków pracy obejmuje continuum następujących rozwiązań: informowanie, konsultowanie, współdecydowanie, uprawomocnienie, czyli przekazywanie uprawnień (*empowerment*), choć niektórzy wyodrębniają również opiniowanie jako głębszą formę konsultacji [Cierniak-Emerych 2012, ss. 139–142, Gableta, Cierniak-Emerych, Piwowar-Sulej, s. 252].

Bogaty dorobek naukowy w zakresie partycypacji pracowniczej ma swoje odzwierciedlenie w prawnym i systemowym podejściu do kwestii BHP. Zarówno wymagania Kodeksu Pracy [ustawa 1974], jak również systemów zarządzania bhp opartych o normy PN-N 18001 (OHSAS 18001) [2004] wymagają, aby partycypacja pracownicza odbywała się na wielu poziomach, choć w różnym zakresie. Na rysunku 1 przedstawiono syntetycznie zakres informowania, konsultowania i współdecydowania pracowników zgodnie z regulacjami prawnymi (kolor czerwony) wraz z dodatkowymi wymaganiami normatywnymi systemu BHP.

Jak wynika z rysunku 1 zakres obowiązków prawnych w obszarze informowania oraz konsultacji pracowniczych jest znaczny, natomiast wymagania normy PN-N 18001 pogłębiają go o elementy związane ze strategią, badaniem wypadków oraz przeglądem systemu zarządzania. Niniejszy podział stał się podstawą do opracowania modelu partycypacji pracowniczej w obszarze bhp.



Rysunek 1. Zakres partycypacji pracowników w sprawę bhp

Źródło: Opracowanie własne

3. METODYKA BADAŃ

Diagnoza poziomu zaangażowania pracowników w sferze bhp jako zjawiska latentnego (nieobserwowalnego) wymagała opracowania konstruktów. Mając teoretyczną wiedzę na temat badanego zjawiska, wykorzystano konfirmacyjną analizę czynnikową (CFA ang. *confirmatory factor analysis*) pozwalającą ocenić jakość zaproponowanego modelu i sformułować hipotezę badawczą:

H1: istnieje zestaw czynników opisujących poziom partycypacji pracowników w obszarze bhp

Dla wyodrębnionych 15 zmiennych zastosowano pięciostopniową skalę Likerta (1-zdecydowanie nie, 2- nie, 3 – trudno powiedzieć, 4 – tak, 5 – zdecydowanie tak)

Minimalną wielkość próby określono na poziomie 100 obserwacji, trzymając się zalecenia minimum 5-krotnej wielokrotności w stosunku do liczby zmiennych. W badaniu wykorzystano wygodny dobór próby (ang. *convenience sampling*). Narzędziem badań był autorski kwestionariusz, w którym oprócz metryczki zawarto 15 pytań merytorycznych z zakresu: konsultacji pracowników KPbhp (12 pytań) i aktywnego uczestnictwa- współudział/współdecydowanie pracowników WPbhp w działaniach (3 pytania) na rzecz bezpieczeństwa pracy.

W kolejnym etapie badań, otrzymany w wyniku analizy CFA model, wykorzystano do weryfikacji hipotezy:

H2: istnieje związek pomiędzy poziomem zaangażowania pracowników w sferze bhp, a wielkością organizacji

Analizę przeprowadzono z wykorzystaniem SPSS Statistics.

4. CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

W badaniu wzięło udział 199 przedstawicieli organizacji, z czego po weryfikacji prawidłowości i kompletności danych, do dalszej analizy zakwalifikowano 195 jednostek. Pracownicy reprezentowali firmy duże oraz sektor MSP (tabela 1). Średni czas funkcjonowania firmy na rynku to 27 lat.

Tabela 1. Wielkość firmy

Wielkość firmy	Liczba obserwacji	Udział %
Mikro 1-9 pracowników	34	17,4%
Małe 10-49 pracowników	30	15,4%
Średnie 50-249 pracowników	33	16,9%
Duże - 250 lub więcej pracowników	98	50,3%
RAZEM	195	100%

Źródło: Opracowanie własne

Ponad ¼ pracowników (n=49) reprezentowało sektor przetwórstwa przemysłowego. Średni staż pracy respondentów wynosił 6 lat, staż na zajmowanym stanowisku wahał się w przedziale od 1 miesiąca do 19 lat.

5. KONFIRMACYJNA ANALIZA CZYNNIKOWA

Przeprowadzenie analizy czynnikowej [Wiktorowicz, 2016 ss. 253-273] wymaga spełnienia warunków brzegowych w odniesieniu do wartości współczynników korelacji pomiędzy zmiennymi. (tabela 2, tabela 3)

Tabela 2. Wartości współczynników korelacji w skali konsultacje pracowników w obszarze bhp KPbhp

	P 1.	P 2.	P 3.	P 4.	P 5.	P 6.	P 7.	P 8.	P 9.	P 10.	P 11.	P 12.
P 1.	1	,706**	,603**	,581**	,610**	,521**	,585**	,405**	,475**	,575**	,478**	,504**
P 2.	,706**	1	,668**	,660**	,601**	,549**	,636**	,483**	,560**	,534**	,504**	,513**
P 3.	,603**	,668**	1	,635**	,555**	,582**	,578**	,491**	,528**	,491**	,519**	,527**
P 4.	,581**	,660**	,635**	1	,548**	,486**	,590**	,487**	,462**	,477**	,428**	,477**
P 5.	,610**	,601**	,555**	,548**	1	,534**	,559**	,446**	,397**	,586**	,483**	,481**
P 6.	,521**	,549**	,582**	,486**	,534**	1	,605**	,518**	,547**	,452**	,548**	,482**
P 7.	,585**	,636**	,578**	,590**	,559**	,605**	1	,497**	,586**	,530**	,541**	,574**
P 8.	,405**	,483**	,491**	,487**	,446**	,518**	,497**	1	,828**	,459**	,597**	,554**
P 9.	,475**	,560**	,528**	,462**	,397**	,547**	,586**	,828**	1	,529**	,653**	,579**
P 10.	,575**	,534**	,491**	,477**	,586**	,452**	,530**	,459**	,529**	1	,574**	,598**
P 11.	,478**	,504**	,519**	,428**	,483**	,548**	,541**	,597**	,653**	,574**	1	,693**
P 12.	,504**	,513**	,527**	,477**	,481**	,482**	,574**	,554**	,579**	,598**	,693**	1

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 3. Wartości współczynników korelacji w skali współdział /współdecydowanie pracowników w obszarze bhp WPbhp

	P 13.	P 14.	P 15.
P 13.	1	,802**	,690**
P 14.	,802**	1	,759**
P 15.	,690**	,759**	1

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 4. Macierz rotowanych składowych w skali KPbhp - konsultacje pracowników w obszarze bhp (tzw. wartości ładunków czynnikowych)

	Item – treść pytania	Czynnik	
		1	2
	Czy konsultacjom z pracownikami podlega/ją:		
P 1.	wykaz prac pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia (prace szczególnie niebezpieczne)	0,810	
P 2.	wykaz prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji	0,799	
P 3.	zmiany w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy	0,725	
P 4.	wprowadzania nowych procesów technologicznych	0,757	
P 5.	wprowadzania nowych substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników	0,758	
P 6.	proces oceny ryzyka zawodowego oraz informowania pracowników o ryzyku	0,559	0,489
P 7.	proces tworzenia służby bhp	0,655	0,460
P 8.	wyznaczanie pracowników do udzielania pierwszej pomocy		0,845
P 9.	wyznaczenie pracowników do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników		0,863
P 10.	zasady przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego (tabele norm przydziału ŚOI i OR)	0,560	,0484
P 11.	szkolenia pracowników w dziedzinie bhp (programy, formy szkolenia)		0,770
P 12.	programy i procedury przeprowadzania audytów/kontroli bhp	0,414	0,682

Źródło: Opracowanie własne

Wszystkie współczynniki korelacji są istotne statystycznie i dodatnie, co warunkuje stosowanie analizy czynnikowej.

W kolejnym kroku sprawdzono czy wszystkie zmienne służą do budowania konstruktu. Rzetelność Alfa Cronbacha dla wszystkich zmiennych w pierwszej

12-itemowej skali KPbhp uzyskano na poziomie 0,935, statystyki Alfa Cronbacha dla poszczególnych pozycji wahały się w przedziale 0,927-9,300.

W przypadku drugiej 3-itemowej skali WPbhp rzetelność Alfa Cronbacha wyniosła 0,894, wartości Alfa Cronbacha wahały się w przedziale 0,801 – 0,888.

Wyodrębnienie czynników przeprowadzono metodą głównych składowych. Wykorzystano ortogonalną rotację czynników *Varimax* z normalizacją Kaisera. (tabela 4, tabela 5).

Analiza uzyskanych wyników wskazuje, że w ramach skali KPbhp – konsultacje pracowników w obszarze bhp, można wyodrębnić dwa czynniki 1 oraz 2. Wartości ładunków czynnikowych są wysokie i wynoszą odpowiednio: dla 1 składowej od 0,810-0,758 wyjaśniając 37,1% wariancji, zaś dla 2 składowej ładunki wahają się od 0,845 do 0,77 i wyjaśniają 30,2% wariancji.

Czynnik 1 obejmuje wymiar konsultacji z pracownikami spraw związanych z opracowywaniem dokumentów (wykazów) jak również wprowadzanych zmian w organizacji dotyczących procesów technologicznych, wyposażenia stanowisk pracy, substancji chemicznych itp.

Czynnik 2 opisuje w jakim stopniu konsultowane są z pracownikami aspekty związane z wyznaczeniem osób dedykowanych do udzielania pierwszej pomocy i ewakuacji oraz aspekty szkoleń bhp w organizacji.

Przeprowadzona analiza czynnikowa, daje podstawy do budowy dwóch syntetycznych miar informacji zawartych w grupie zmiennych P1. P2. P3. P4. P5 oraz grupie itemów P8. P9. P11. Stworzono czynniki:

KPbhp1 – konsultowanie z pracownikami zmian w obszarze bhp i odpowiednich wykazów

KPbhp2 – konsultacje z pracownikami osób w obszarze bhp oraz szkoleń bhp

Oba czynniki poddano ocenie rzetelności uzyskując zadowalające wyniki testu Alfa Cronbacha odpowiednio: 1 czynnik KPbhp1 – 0,889, 2 czynnik KPbhp2 – 0,872.

Wagi przypisane poszczególnym zmiennym są zbliżone, dla czynnika KPbhp1 waha się w zakresie 0,79-0,83, natomiast dla czynnika KPbhp2 od 0,746 do 0,906.

Analogiczne działania przeprowadzono dla drugiej skali WPbhp (tabela 5).

Tabela 5. Macierz rotowanych składowych w skali WPBHP - konsultacje pracowników w obszarze bhp (tzw. wartości ładunków czynnikowych)

	Item – treść pytania	Czynnik
	Czy pracownicy współuczestniczą:	1
P 13.	w opracowaniu polityki/strategii bhp	0,907
P 14.	w ocenie ryzyka zawodowego	0,937
P 15.	w badaniu przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych (prawie wypadki) w procesach działań korygujących/naprawczych w zarządzaniu bhp	0,885

Źródło: Opracowanie własne

Skala WPbhp jest jednorodna, można z niej stworzyć jeden czynnik:

WPbhp1 – współdziałal w ocenie ryzyka i badaniu wypadków przy pracy.

Wszystkie zmienne charakteryzują się dużą wartością ładunków czynnikowych wyjaśniając 82,8% wariancji, statystyka testu rzetelności Alfa Cronbacha wynosi 0,894.

Wagi przypisane poszczególnym zmiennym P13. P14. P15 są zbliżone, dlatego też podobnie jak w przypadku dwóch poprzednich czynników, agregacja zmiennych mogła zostać przeprowadzona poprzez wyliczenie wartości średniej.

Podsumowując, przeprowadzona confirmacyjna analiza czynnikowa umożliwiła stworzenie prostego konstruktów oceniającego poziom zaangażowania pracowników w sprawy bhp, opierającego się na 3 czynnikach: *KPbhp1*, *KPbhp2*, *WPbhp1*.

6. POZIOM ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW W SPRAWY BHP, A WIELKOŚĆ ORGANIZACJI

W celu weryfikacji hipotezy H2 opracowano specyficzną skalę porządkową dla zmiennej – wielkość firmy. Podział wszystkich organizacji na 6 klas ma swoje uzasadnienie merytoryczne (tabela 6), gdyż zgodnie z polskim prawem liczba i zakres obowiązków w obszarze bhp, nałożony na pracodawcę i inne podmioty/ciała z nim współpracujące (służba bhp, komisja ds. bhp) jest różny.

Tabela 6. Przedziały klasowe dla wielkości organizacji wraz z uzasadnieniem merytorycznym przyjętego podziału.

Wielkość firmy	klasa	Podstawy merytoryczne bhp
1-9 pracowników	1	zadania służb bhp może pełnić sam pracodawca
10-19 pracowników	2	nie ma konieczności opracowywania regulaminu pracy KP
20-49 pracowników	3	górną przedział klasyfikujący firmy jako podmioty małe
50-99 pracowników	4	zadania służby bhp mogą być powierzone pracownikom zewnętrznym, z czego bardzo często korzystają polscy przedsiębiorcy
100-249 pracowników	5	Funkcjonuje komórka bhp, nie ma konieczności powoływania komisji ds. bhp jako ciała kontrolnego w obszarze bhp
250 lub więcej pracowników	6	Firmy duże, w których powinna działać komisja ds. Bh.

Źródło: Opracowanie własne

W poszukiwaniu związku wykorzystano opracowany model bazujący na 3 czynnikach będących agregacją 15 zmiennych. Wartości współczynników korelacji rang Spearmana przedstawia tabela 7.

Z przeprowadzonej analizy wynika istnienie istotnego statystycznie i dodatniego związku pomiędzy wielkością firmy, a poziomem zaangażowania pracowników w sprawy bhp, co dowodzi słuszności hipotezy H2. Należy stwierdzić, że w organizacjach dużych poziom partycypacji bhp jest większy, niż w organizacjach średnich

i małych. Zatem funkcjonowanie w organizacji komórki bhp, czy też komisji bhp wspomaga proces angażowania pracowników na rzecz bezpieczeństwa pracy.

Tabela 7. Wartości współczynników korelacji pomiędzy wielkością organizacji, a poziomem zaangażowania pracowników w sprawy bhp

	P 5	KPbhp1	KPbhp2	WPbhp1
P 5	1,000	,349**	,522**	,508**
KPbhp1	,349**	1,000	,639**	,608**
KPbhp2	,522**	,639**	1,000	,568**
WPbhp1	,508**	,608**	,568**	1,000

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

Źródło: Opracowanie własne

7. PODSUMOWANIE

Mimo dynamicznego rozwoju badań eksploracyjnych w zakresie partycypacji pracowniczej, istnieje wolna przestrzeń do pogłębionych czy też nowych analiz w tym zakresie, czego przykładem może być sfera zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wykorzystanie confirmacyjnej analizy czynnikowej w celu określenia poziomu zaangażowania pracowników w obszarze bhp może być przydatnym narzędziem oceny. W oparciu o grupę 195 przedstawicieli organizacji opracowano konstrukt charakteryzujący się wysokim poziomem trafności i rzetelności. Wyodrębnione trzy podskalne wykorzystano w badaniu związku pomiędzy wielkością organizacji, a poziomem zaangażowania pracowników w obszarze bhp. Uzyskane wyniki badań wskazują, że wraz ze wzrostem wielkości organizacji, rośnie poziom partycypacji pracowniczej w obszarze bhp. Niewątpliwie, znaczącą rolę

Badania nie pozbawione są ograniczeń. Zgromadzony materiał badawczy, ze względu na wygodny dobór próby nie odzwierciedla struktury zbiorowości generalnej, ponadto badania przeprowadzone na większej próbie pomogłyby w optymalizacji opracowanego narzędzia. Przeprowadzone badania należy uznać za pilotażowe i stanowić powinny wstęp do dalszych badań analizowanego zjawiska, które warto rozwijać. Partycypacja pracowników jest warunkiem koniecznym budowania wysokiej kultury bhp, skorelowanej z poziomem bezpieczeństwa w organizacji, a pomiar i identyfikacja determinant warunkujących wysoki poziom angażowania pracowników w sferze bhp, pozwoli kadrze zarządzającej na podejmowanie adekwatnych i skutecznych działań w obszarze bezpieczeństwa wszystkich członków organizacji. Miara tego zaangażowania jest więc ważnym narzędziem ułatwiającym pracę menedżerów, może być również w ocenie autorów jednym z proaktywnych mierników bezpieczeństwa.

BIBLIOGRAFIA

- Borkowska S. (red.) (2010), *Rola ZZL w kreowaniu innowacyjności organizacji*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Cierniak-Emerych A. (2012), *Uczestnictwo pracobiorców w gospodarowaniu potencjałem pracy przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.

- Gableta M. (red.) (2012), *Interesy pracowników oraz warunki ich respektowania w przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Gableta M., Cierniak-Emerych A., Piwowar-Sulej K. (2009), *Kultura organizacyjna podstawą formowania partycypacji pracowniczej w organizacjach*, [w:] M. Juchnowicz (red.), *Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków.
- Geary J., Sisson K. (1994), *Conceptualising Direct Participation in Organizational Change*, The EPOC Project, Loughlinstown House, Shankill, Ireland
- Gołaszewska-Kaczan U. (2009), *Zaangażowanie społeczne przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Guryn H., (2013), *Ewolucja CSR*, „Personel i Zarządzanie”, nr 1.
- Hammond M.H., Neff N.L., Farr J.L., Schwall A.R., Zhao X., (2011), *Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis*, “Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts”, Vol. 5, No. 1, ss. 90–105
- Hunter S.T., Bedell K.E., Mumford M.D. (2007), *Climate for Creativity: A Quantitative Review*, “Creativity Research Journal”, Vol. 19 No. 1, ss. 69–90.
- Juchnowicz M. (red.) *Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi*, Poltext, Warszawa 2008., s. 140
- Koradecka D. (red.) (2000), *Nauka o pracy – bezpieczeństwo, higiena, ergonomia*, Pakiet edukacyjny dla uczelni wyższych, tom 1-8; Wydawnictwo Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, Warszawa.
- Makowski K. (red.) (2002), *Zarządzanie pracownikami. Instrumenty polityki personalnej*, Poltext, Warszawa.
- Mikuła B., Potocki A. (1997), *Metody zarządzania innowacyjno-partycypacyjnego*, Antykwa, Kraków-Kluczbork.
- Moczulska M. (2011), *Bezpośrednia partycypacja pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Możliwości, przesłanki, uwarunkowania*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.
- PN-ISO 26000:2012 Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności (*Guidance on social responsibility*), Polski Komitet Normalizacyjny
- PN-N 18001. (2004), *System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – PKN* Warszawa.
- Stocki R., Prokopowicz P., Żmuda G. (2008), *Pełna partycypacja w zarządzaniu. Tajemnica sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków.
- Ustawa. (1974), Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy*.
- Wiktorowicz J. (2016), *Jak zmierzyć to, co niemierzalne? Zasady konstruowania wskaźników syntetycznych w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, [w:] T. Listwan, T. Sułkowski (red.). *Metody i techniki zarządzania zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa.
- Yukl G., O'Donnell M., Taber T. (2009), *Influence of leader behaviors on the leader member exchange relationship*, „Journal of Managerial Psychology”, Vol. 24 Issue: 4, ss. 289-299
- Zimniewicz K. (1991), *Techniki zarządzania*, PWE, Warszawa.
- Stasiła-Sieradzka M., Znajmiecka-Sikora M. (2017), *Pracownicza ocena klimatu bezpieczeństwa pracy i jej znaczenie dla ZZZ. Kooperacyjny zakres działań w obszarze ZZZ i BHP*, w *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi Współpraca – kooperacja – przyjaźń 5/2017*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych