

CLIMATUL DE SECURITATE: ATRIBUTE CONCEPTUALE, PRIORITĂȚI RELATIVE ȘI CONSISTENȚĂ INTERNĂ

THE SAFETY CLIMATE: CONCEPTUAL ATTRIBUTES, RELATIVE PRIORITIES AND INTERNAL CONSISTENCY

Conf.univ.dr.ing. **Roland Iosif MORARU** - Universitatea din Petroșani

Conf.univ.dr.ing. **Gabriel Bujor BĂBUȚ** - Universitatea din Petroșani

Rezumat: În activitatea curentă a agenților economici, claritatea mesajului transmis lucrătorilor în ceea ce privește ordinea priorităților, depinde de modul în care liderii organizației negociază politicile și procedurile referitoare la producție, atunci când unele dintre acestea se află în conflict direct cu asigurarea securității și sănătății în muncă. Mai concret, dacă productivitatea este favorizată în diverse situații ca fiind prioritară, lucrătorii își vor adapta comportamentele în detrimentul securității. Caracteristicile situaționale care declanșează compromisurile între „vorbe” și „fapte”, creează pentru lucrători o discrepanță între prioritățile declarate și cele materializate, care - la rândul lor - îi sprijină în decelarea percepțiilor privind climatul organizațional global. Principalul scop al lucrării este legat de dorința autorilor de a supune atenției specialiștilor români care își desfășoară activitatea în domeniul securității și sănătății în muncă, noțiunea complexă de climat de securitate și de a evidenția un set de aspecte de ordin conceptual asociate acestuia, în speranța nu doar a reducerii posibilelor ambiguități, ci și a stimulării dezvoltării culturii de securitate și a managementului participativ și proactiv al riscurilor profesionale. Ne-am propus, în acest context să ilustrăm și să explicităm o serie de particularități care permit interpretarea percepțiilor privind climatul de securitate, în raport cu alte categorii de percepții organizaționale.

Cuvinte cheie: climat de securitate, percepția lucrătorului, organizație, cunoaștere împărtășită.

Abstract: In the day-to-day activity of any enterprise, the clearness of the message delivered to employees, regarding the priority ranking, depends on how the top level managers is negotiating the output – related policies and procedures, when these are in direct conflict with occupational health and safety requirements. More specifically, if productivity is favoured as a high level priority, the workers will adapt their behavior, with a detrimental safety effect. The situational features triggering the compromise between „words” and „deeds” are revealing to the worker a discrepancy between espoused and enacted priorities which, in turn, is a support in emphasizing their perceptions regarding the global organizational climate. The main objective of the present paper is related to the authors intention to offer to the Romanian Health and Safety professionals a perspective on the safety climate notion, emphasizing certain related conceptual issues, with a view to mitigate some existing equivocallities and to stimulate the development the safety culture, the participatory and proactive occupational risk management. Within this context, we tried to illustrate and clarify some specific features allowing the differentiation of shared perceptions of the safety climate, with respect to other organizational perception categories.

Keywords: safety climate, worker perception, organization, shared knowledge, internal consistency.

1.Introducere

De la publicarea primului studiu original care a definit, măsurat și testat climatul de securitate [29] au trecut trei decenii, timp în care studiile din domeniu s-au concentrat mai degrabă pe aspectele de ordin metodologic decât pe cele conceptuale. Majoritatea cercetărilor au vizat problematica „măsurării” climatului, inclusiv structura factorială a scalelor de măsurare și validitatea predictivă a acestora. Ca urmare, s-au identificat peste 20 de scale de climat de securitate, testate empiric în industrie [12] și care acoperă mai mult de 50 de variabile și teme conceptuale diferite [15]. Această situație grupează studiul mai multor climate organizaționale generice, în care s-au identificat 32 de definiții diferite ale climatului de securitate [26]. Rezultă o oarecare ambiguitate conceptuală care reclamă eforturi mai mari în direcția dezvoltărilor teoretice.

Din fericire, în pofida acestor variații, diferitele definiții și scale de măsurare relevă o serie de elemente comune, facilitând identificarea temelor conceptuale primare și a subscalelor operaționale de măsurare. Putem aprecia că acestei convergențe i se datorează faptul că recente studi meta-analitice au permis evidențierea concluziei conform căreia climatul de securitate permite prognozarea robustă a criteriilor obiective și subiective de securitate, în diverse domenii industriale și în diferite țări [7].

Principalul țel al acestei lucrări este legat de dorința autorilor de a supune atenției specialiștilor români care își desfășoară activitatea în domeniul securității și sănătății în muncă conceptul de *climat de securitate* și de a evidenția un set de aspecte de ordin conceptual asociate acestuia, în speranța nu doar a reducerii posibilităților ambiguități, ci și a stimulării dezvoltării culturii de securitate și a managementului participativ și proactiv al riscurilor profesionale.

2.Atribute conceptuale și priorități relative ale construirii unui climat de securitate

Climatul organizațional constă, în esență, „în percepțiile împărtășite ale lucrătorilor cu privire la procedurile, practicile și tipurile de comportamente care sunt acceptate, recunoscute și răsplătite, în raport cu un obiectiv strategic specific” [29]. Când obiectivul strategic implică performanțe în domeniul operațiilor cu nivel de risc ridicat, percepțiile împărtășite rezultante definesc climatul de securitate.

Un atribut – cheie al climatului organizațional este legat de faptul că el implică percepțiile lucrătorilor referitoare la anumite caracteristici selectate ale mediului lor organizațional. Dată fiind disponibilitatea și varietatea construcțiilor mentale bazate pe percepții în cercetarea managementului riscurilor (exemple: percepția riscului, stil de management, flexibilitate organizațională, comunicare – consultare) percepțiile privind climatul trebuie diferențiate față de alte tipuri de percepții organizaționale [17].

Ne propunem, în cele ce urmează să ilustrăm o serie de particularități care permit decelarea percepțiilor privind climatul de securitate, în raport cu alte categorii de percepții organizaționale. După cum am menționat, percepțiile privind starea climatului au ca țintă evidențierea acelor tipuri de comportamente care vor fi recompensate sau, cel puțin susținute. Stabilirea unor asemenea comportamente este deseori o provocare cognitivă, datorită complexității mediului organizațional. Presupunând că blocurile de construcție ale mediului unei organizații economice sunt constituite și funcționale, percepția climatului ar trebui să se raporteze la natura relațiilor dintre prioritățile relative existente între aceste „cărămizi”, mai curând decât să ia în considerare izolat fiecare dintre aceste elemente individuale. Acest tip de proces este echivalent cu recunoașterea unui tipar, acolo unde datele primare pot fi clasificate în tipare recognoscibile, ale căror caracteristici transcend elementele individuale care întemeiază însăși tiparul.

Principalul avantaj practic al acestui nivel superior de analiză rezidă din faptul că, din momentul în care tiparul este recunoscut, iar prioritățile relative și relațiile dintre elementele constitutive sunt percepute, indivizii vor deține o perspectivă mult mai informată și cuprinzătoare asupra tipurilor de comportament care sunt de dorit.

Percepția climatului de securitate ar trebui să se concentreze asupra naturii relațiilor dintre politicile, procedurile și practicile de securitate, luând în considerare faptul că deseori regulile și procedurile de securitate „*concură*” cu cele specifice altor domenii (de exemplu, securitate vs. productivitate sau randament). Din punctul de vedere al lucrătorului, modelul global și semnalele transmise de rețeaua complexă de reguli și politici ce guvernează domeniile aflate în competiție sunt cele care trebuie filtrate, pentru a putea discerne care este comportamentul așteptat, sprijinit și recompensat. Acest argument sugerează că percepția climatului de securitate ar trebui să treacă de la concentrarea exclusivă pe securitate la o evaluare mult mai cuprinzătoare, care să „*captureze*” mai multe domenii interdependente.

Fără discuție, de modul în care liderii organizației negociază politicile și procedurile referitoare la producție, atunci când unele dintre acestea se află în conflict direct cu asigurarea securității, depinde claritatea mesajului transmis lucrătorilor în ceea ce privește ordinea priorităților. Mai concret, dacă productivitatea este favorizată în diverse situații ca fiind prioritară, lucrătorii își vor adapta comportamentele, în detrimentul securității.

În consecință, operaționalizarea unui climat adecvat de securitate ar trebui să implice evaluarea, de către lucrători, a *priorității relative* a securității, în raport cu alte obiective ale organizației [31]. Putem considera că percepția climatului de securitate ar trebui văzută din perspectiva „*procedurii-ca-model*”, mai curând decât ca practici individuale de securitate izolate. Cu alte cuvinte, climatul de securitate ar trebui operaționalizat doar în contextul celorlalte obiective și sarcini.

3.Distanța dintre „vorbe” și „fapte”

Un al doilea nivel al atributelor climatului de securitate se referă la concordanța sau diferența dintre prioritățile angajate și cele materializate practic. Acest atribut vizează gradul de convergență sau divergență dintre „*vorbele*” și „*faptele*” (nivel de aliniere sau de abatere) managerilor plasați pe diferite paliere ale ierarhiei organizaționale [2].

Astfel, în pofida declarării securității ca prioritate de prim rang, procedurile de securitate sunt adesea compromise în condițiile unor solicitări operaționale de tipul presiunilor de producție și de cost, rezultând o discordanță între prioritățile declarate și cele reale [11].

Alinierea priorităților angajate cu cele reglementate constituie un atribut important al percepțiilor privind climatul, deoarece doar politicile reglementate furnizează informații fiabile, de încredere, privind tipurile de comportament care vor fi sprijinite și recompensate. Altfel spus, distincția dintre „*vorbe*” și „*fapte*” are o semnificație adaptivă cheie, întrucât doar cele din urmă asigură informarea lucrătorilor cu privire la ce se așteapă într-adevăr de la ei. Corelarea priorităților formale cu cele reale nu este întotdeauna ușor de realizat pentru lucrători, necesitând multiple observații efectuate într-un mare număr de situații. În timp, se va constitui un tipar care va permite informarea lucrătorilor cu privire la mărimea ecartului dintre prioritățile declarate și cele reale. Pe măsură ce această diferență va fi mai clar sesizată, percepțiile privind climatul de securitate se vor ajusta corespunzător.

De exemplu, dacă managerii se comportă neconform cu prioritățile de securitate angajate atunci când circumstanțele se modifică, aceasta se traduce printr-o prioritate scăzută a securității. Dacă discrepanțele sau incompatibilitățile se produc în condiții obișnuite, aceasta ilustrează o prioritate mai mică acordată componentei de securitate. Prioritățile angajate privind securitatea pot fi, de exemplu, compromise pentru satisfacerea anumitor categorii de clienți (cum sunt clienții care au comenzi importante și pun accentul pe livrarea la timp a produselor), pentru unele categorii de produse sau când investițiile în securitate sunt prea costisitoare. Logica ce justifică asemenea situații este legată de necesitatea concentrării resurselor limitate ale organizației asupra produselor și clienților – cheie. Astfel de compromisuri și caracteristicile situaționale care le declanșează, creează pentru lucrători o discrepanță între prioritățile declarate și cele materializate care, la rândul lor, îi sprijină în decelarea percepțiilor privind climatul organizațional global.

4. Consistența internă

Cel de-al treilea nivel al atributelor percepțiilor privind climatul de securitate este legat de consistența internă existentă între politicile, procedurile și practicile relevante. Dacă precedentul atribut se referea la discrepanța dintre vorbele și acțiunile conducătorilor, acest atribut se leagă de neconformitățile potențiale găzduite de însăși politicile, procedurile și practicile organizaționale. Dacă viziunile birocratice sau raționale asupra organizațiilor sugerează existența unei consistențe interne și a unei stabilități a politicilor și procedurilor din organizații, alte abordări caracterizează organizațiile ca fiind „*anarhie organizată*” [8] sau „*sisteme cuplate imperfecte*” [27].

Aceste viziuni diferite asupra organizațiilor sugerează variațiile considerabile ale *consistenței interne* a elementelor și proceselor organizaționale. Cu alte cuvinte, după cum fiecare dintre noi o cunoaștem din experiența personală, organizațiile pot crea reguli și politici care pot fi incompatibile logic și/sau se pot anula reciproc. Prin adoptarea unei abordări de tip „*analiză pe niveluri*” devine posibilă identificarea neconformităților și incompatibilităților în ansamblul ierarhiei organizației, având în vedere următoarele:

- **politicile organizaționale** definesc scopurile strategice și mijloacele de atingere a acestora;
- **procedurile** furnizează linii directoare pentru acțiunile asociate acestor obiective și mijloace;
- **practicile**, pe de altă parte, se referă la implementarea politicilor și procedurilor în fiecare subunitate.

Altfel spus, managementul la vârf se ocupă cu stabilirea politicilor și stabilirea procedurilor care facilitează implementarea politicilor, pe când supervisorii de la nivelurile ierarhice inferioare pun în aplicare procedurile, prin transformarea lor în directive de acțiune concretă, adaptate situațiilor. Ca membrii ai unităților și subunităților, dar și ai organizației ca întreg, angajații vor percepe semnale atât de la managementul la vârf (privind politicile), cât și de la conducătorii ierarhici direcți (privind felul în care politicile și practicile trebuie operaționalizate în contextul specific al sarcinii de muncă) [5, 9].

Rezultatul constă în percepția privind climatul organizațional general și climatul local, de grup, cele două putând fi în concordanță (conforme una cu cealaltă) sau incompatibile (discrepanțe). Pe măsura apariției unor discrepanțe, angajații percep o lipsă de consistență internă și de corelare între politici, proceduri și practicile specifice [25, 28].

Să considerăm cazul unui supervisor (conducător formație de lucru, maistru, șef atelier) care permite (sau chiar sugerează) nerespectarea procedurilor de securitate de fiecare dată când lucrările productive rămân în urma graficului prestabilit, creând astfel o neconformitate între procedurile companiei și practica subunității respective. Această practică locală va furniza lucrătorilor percepția privind climatul real de securitate din cadrul subunității. Dacă practicile de conducere procedurale lipsite de consecvență sunt însoțite de consistență internă la nivelul superior, discrepanța dintre climatul de securitate la nivel de grup și la nivel de organizație se va adânci.

5. Cunoașterea împărtășită și consensul social

Un atribut suplimentar al climatului organizațional rezultă din definirea sa drept *percepțiile împărtășite* ale angajaților cu privire la caracteristicile psihologic inteligibile ale mediului de muncă.

Climatul organizațional își află originea în percepțiile și experiențele membrilor individuali care devin treptat împărtășite, prin intermediul unei varietăți de mecanisme, devenind în timp o „*proprietate comună a grupului*” [19].

O problemă-cheie este legată de modul în care aceste percepții sunt împărtășite, cu consecința constituirii și dezvoltării unui anumit tip de climat. Cum sunt transmise și receptate percepțiile individuale? De ce se angajează grupurile în activități care conduc la emergența unui climat de o anumită factură? Acestor întrebări – concentrate pe antecedentele climatului – nu li s-a acordat suficientă atenție, deși reprezintă un alt atribut – cheie care permite realizarea distincției dintre percepția climatului și alte tipuri, mai generale, de percepții caracteristice angajaților. Studii

anterioare au identificat două antecedente primare care ar putea sta la baza promovării emergenței percepțiilor împărtășite privind climatul, și anume interacțiunea socială simbolică și leadership-ul supravegherii [3, 22]. Datorită relevanței acestora pentru dezvoltarea modelelor de climat, ele vor fi discutate pe scurt în continuare.

5.1. Interacțiunea socială simbolică

Interacționismul social reprezintă viziunea filozofică conform căreia realitatea și sensul sunt construite social, prin schimburi cognitive între oameni care caută să își înțeleagă mediul sau lumea în care trăiesc [4, 26].

Cu alte cuvinte sensul lucrurilor și interpretarea evenimentelor rezultă din interacțiunea propriilor percepții cu cele ale altora, în aceeași situație. Într-un astfel de proces, percepțiile unora sunt verificate și modificate în lumina observațiilor și aprecierilor altora. Interacțiunea simbolică implică compararea informațiilor, indiciilor, sugestiilor, discutarea posibilelor interpretări și încercarea de a ajunge la o interpretare consensuală a semnificației evenimentelor, procedurilor și practicilor la locul de muncă. Ca rezultat al acestui proces, în timp, percepțiile membrilor grupului tind să convergă, promovându-se emergența climatului, ca urmare a faptului că membrii grupului ajung să-și împărtășească propriile păreri despre mediul lor organizațional. Deoarece membrii unui grup interacționează mai frecvent între ei decât cu angajați din alte grupuri, este verosimilă dezvoltarea unor percepții comune privind climatul local (al subunității), ca și a unor percepții globale privind climatul organizațional.

5.2. Leadership-ul

De-a lungul evoluției cercetărilor privind climatul organizațional a fost mult folosită aserțiunea conform căreia „*liderii creează climatul*”. Noțiunea de leadership s-a modificat nesemnificativ ca antecedent al climatului, iar studiile empirice realizate privind acest subiect sunt limitate [10, 19]. Multe din cercetările întreprinse se concentrează asupra climatului de securitate, sprijinind considerabil relația existentă între climat și leadership. [4, 14, 16, 30, 31].

Această relație poate fi explicată ca un proces de învățare socială, în care membrii observă și schimbă informații, în mod repetat, cu liderul lor, ca un mijloc de a interpreta mediul organizațional [10]. Practicile de supervizare sunt relativ ușor de observat, datorită proximității și disponibilității lor, ele asigurând informarea membrilor grupului cu privire la prioritățile relative și la comportamentele care sunt sprijinite și recompensate de lider și de organizația în ansamblu [3, 18].

Relația dintre leadership și climatul de securitate a fost explicată, pe larg, ca o extensie a preocupării liderului pentru starea de bine a membrilor grupului. Liderilor eficienți, care au stabilit relații de bună calitate cu membrii grupului pe care îl conduc, **LE PASĂ** de starea de bine, psihică și fizică, a acestora. Practicile de conducere rezultate s-au dovedit a afecta însăși țintele percepțiilor privind climatul de securitate (adică prioritățile de securitate percepute, în raport cu celelalte cerințe operaționale de productivitate, calitate etc) [13, 30].

6. Motivația percepțiilor privind climatul de securitate: verificarea socială

Care sunt posibilele explicații ale calității diferențiate ale percepțiilor privind climatul de securitate? Mai exact, de ce năzuiesc membrii unui grup să-și împărtășească percepțiile? Considerăm că unul dintre principalele motive este asociat complexității și - uneori – echivocității mediului organizațional. Literatura de specialitate din domeniul managementului specifică un număr de surse generatoare ale acestei complexități, cum sunt [1, 6, 20, 21, 23]:

- prezența valorilor concurențiale;
- solicitările operaționale concurențiale;
- ecartul dintre vorbe și fapte, între angajamente și acțiuni;

- variații „transversale” în implementarea politicilor;
- multitudinea politicilor și procedurilor organizaționale;
- cunoașterea și, mai ales, înțelegerea insuficientă, incompletă sau fragmentară a politicilor de către angajații relevanți.

În condițiile absenței unei structuri simple și raționale, angajații simt nevoia de a se angaja în activități de interpretare și stabilire a sensurilor, activități care implică procese sociale interpersonale, necesare și pentru verificarea conformării sociale a indivizilor. Experiențele subiective sunt considerate corespunzătoare și interpretate valid în virtutea faptului că sunt acceptate și reproduse de ceilalți, ca o interpretare veridică a „lumii” grupului.

În contextul climatului de securitate, această abordare sugerează că formarea percepțiilor împărtășite privind climatul este motivată de necesitatea de a interpreta tiparele și semnalele complexe existente în contextul organizațional, cu referire la categoriile de probleme prioritare și la comportamentele care vor fi sprijinite și recompensate. Dată fiind complexitatea mediului organizațional, indivizii vor fi motivați să își testeze capacitatea de înțelegere, pentru a stabili dacă există o înțelegere, validă și de încredere, a contextului organizațional. Cu certitudine, acest proces de verificare socială este cel care declanșează formarea și emergența climatului de securitate.

7. Climatul de securitate și piramida securității

Considerațiile anterioare pot fi integrate într-un model conceptual care asociază securitatea ocupațională cu climatul organizațional (figura 1), integrând o versiune modificată a modelului piramidei de securitate a lui Reason cu aspectele evidențiate privind climatul organizațional.

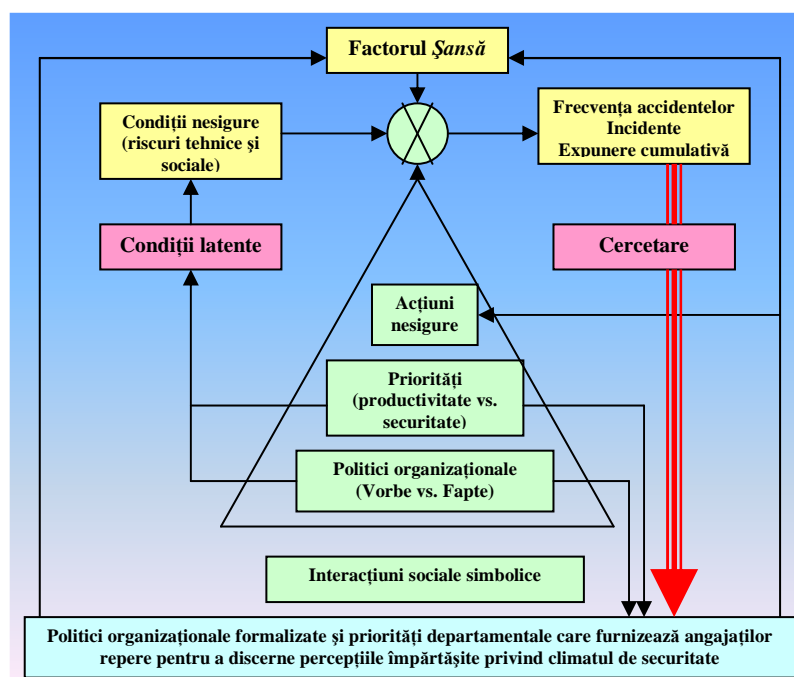


Figura 1. Integrarea climatului de securitate cu modelul piramidal al securității

Partea superioară din figura 1 ilustrează premiza conform căreia producerea accidentelor de muncă este determinată de acțiunea comună a condițiilor nesigure la locul de muncă (riscuri socio-tehnice), a acțiunilor nesigure și a variației factorului legat de șansă. Dacă această premisă se referă la cauzele imediate ale evenimentelor nedorite, piramida securității adaptată după modelul Reason, (figura 2) reprezintă cele trei straturi de precondiții existente în profunzime [24]. Cauzele primare sau de bază sunt legate de politicile la nivel de organizație, fiind concentrate pe distincția dintre politicile declarate și cele aplicate efectiv. Stratul median include prioritățile la nivel de grup sau departament, concentrându-se asupra securității în raport cu viteza de execuție/productivitatea.

Nivelul superior al condițiilor latente se referă la practicile lucrătorilor în executarea operațiilor cu risc ridicat, concentrându-se pe prevalența sau probabilitatea acțiunilor nesigure.

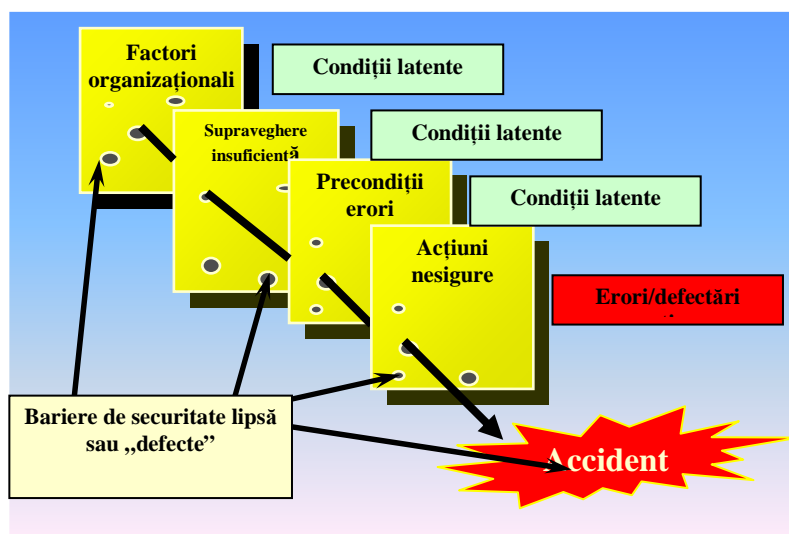


Figura 2. Modelul „Swiss – cheese” al lui Reason [24]

În acest sens, dacă piramida securității reprezintă modelul original al lui Reason, trecerea progresivă de la nivelul „individ – grup” la nivelul organizațional se realizează prin concentrarea pe țintele percepțiilor privind climatul la fiecare asemenea nivel.

După cum am precizat în cele de mai sus, lucrătorii încearcă să înțeleagă tiparul politicilor organizaționale prin distincția dintre politicile declarate și cele aplicate, folosindu-le pe cele din urmă ca indicatori ai priorităților reale ale organizației. În mod similar, lucrătorii își înțeleg mediul de muncă prin participarea la practicile de muncă realizate de colegi în diferite situații, prin urmărirea reacțiilor superiorilor și a consecințelor organizaționale asociate cu practicile divergente (de exemplu, lucrătorii care tind să aibă comportamente riscante sunt recompensați pentru productivitate superioară sau sunt penalizați pentru nerespectarea procedurilor de securitate?).

Urmând modelul original, piramida de securitate reprezentată în figura 3 permite identificarea „agenților patogeni”, adică a condițiilor latente care măresc probabilitatea de accidentare, prin favorizarea condițiilor nesigure de lucru.

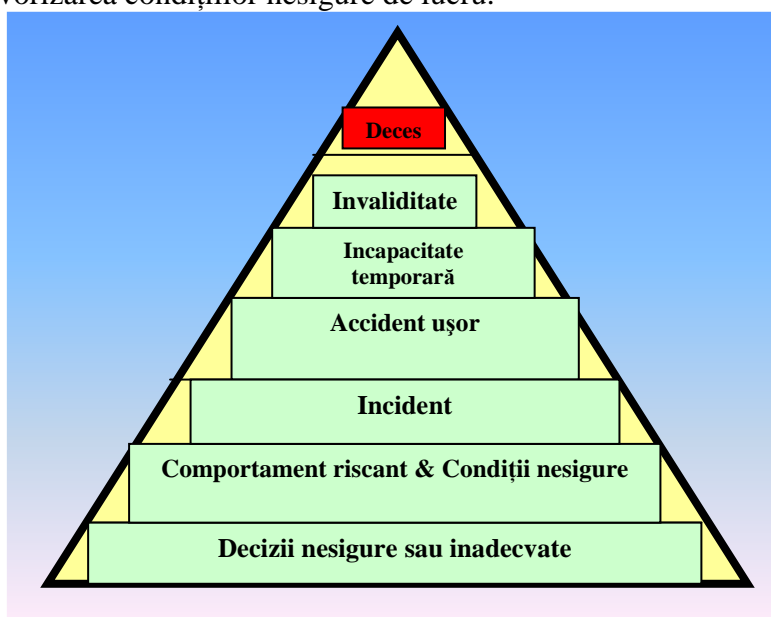


Figura 3. Piramida de securitate, adaptată prin includerea unor componente specifice ale climatului de securitate

Includerea unei componente a climatului de securitate la temelia piramidei adaugă o dimensiune importantă, care încorporează percepțiile împărtășite ale lucrătorilor (în general, ale angajaților), cu privire la obiectivele țintă ale acestor percepții (adică atributele obiective ale mediului organizațional).

Ținând seama de faptul că percepțiile privind climatul de securitate permit predicția comportamentelor de securitate, modelul revizuit include un set suplimentar de săgeți (figura 1) care sugerează efectele factorilor accidentogeni proximi (acțiuni și condiții nesigure, expuneri cumulative). Includerea climatului de securitate în modelul piramidei de securitate oferă anumite avantaje:

- **Teoretic**, modelul extins furnizează un cadru contextual care justifică atributele percepțiilor privind climatul. Reconsiderarea condițiilor latente ca percepții împărtășite, concentrate pe diferențele dintre politicile declarate și cele implementate, sau pe „*subrezenia*” politicilor generată de alte solicitări competiționale, permite:
 - conexarea climatului de securitate cu elementele managementului securității și sănătății în muncă;
 - luarea în considerare a comportamentelor de securitate ale lucrătorilor generate de percepțiile împărtășite (de exemplu, comportament nesigur rezultat al unui climat de securitate inadecvat).
 - extinderea modelului piramidei de securitate, prin integrarea efectelor condițiilor latente asupra factorilor de accidentare și îmbolnăvire profesională.
- **Metodologic**, dată fiind disponibilitatea unor proceduri corespunzător elaborate pentru estimarea climatului de securitate, luarea sa în considerare prezintă avantajul asigurării unei analize cantitative a modului de percepere a condițiilor latente.
- **Practic**, o asemenea analiză permite:
 - compararea unor departamente din cadrul aceleiași organizații sau a organizațiilor între ele, prin utilizarea benchmarking-ului ca un mijloc de realizare a unor comparații semnificative;
 - dezvoltarea unei strategii de securitate preventive în care raționamentele și percepțiile privind climatul sunt folosite ca pârghii pentru identificarea precondițiilor latente care pot fi implicate în producerea accidentelor de muncă. Spre deosebire de modelul original, în baza căruia nivelurile aflate la bază sunt cercetate doar posteveniment, climatul de securitate poate fi măsurat periodic și utilizat ca un **indicator al securității organizaționale**.

8. Concluzii

Aspectele anterioare evidențiate cu privire la percepția climatului de securitate sugerează o serie de căi de reducere a ambiguității conceptuale ce caracterizează în prezent acest domeniu de cercetare.

În primul rând, prin postularea faptului că țintele percepției climatului de securitate sunt în legătură cu atribute ale nivelurilor sistemelor, de tipul priorităților relative a solicitărilor competiționale, al consistenței interne dintre politici și proceduri, al discrepanței dintre declarații și realizări, între vorbe și fapte, devine posibilă diferențierea climatului de securitate în raport cu alte construcții mentale bazate pe percepții. Viitoarele dezvoltări în această direcție ar trebui să promoveze dezvoltarea teoretică a construcției climatului de securitate, prin interconectarea acestuia cu alte construcții asociate comportamentului organizațional, în general, și a managementului securității și sănătății în muncă în special.

În al doilea rând, deoarece ținta percepțiilor privind climatul se poate raporta la niveluri de analiză diferențiate (de exemplu, angajamentul și politicile conducerii la vârf vs. practicile membrilor structurii ierarhice și ale lucrătorilor), rezultă că „*măsurarea*” climatului ar trebui să se fundamenteze pe subscale flexibile, adaptabile pentru diferitele niveluri ale organizației

În al treilea rând, dat fiind faptul că lucrătorii își dezvoltă propriile percepții privind climatul, specifice palierului pe care se situează (Exemplu: „Superiorul meu este mai mult/mai puțin interesat de starea securității decât directorul – general”), se impune stimularea dezvoltării unor subscale specifice palierului ierarhic, pentru îmbunătățirea acurateței estimărilor și asigurarea unei rigori conceptuale. Deși este posibilă utilizarea unor scale generice pentru aprecierea climatului de securitate în toate ramurile industriale, care se concentrează pe temele centrale ale angajamentului managerial și al managementului securității, identificarea unor indicatori concreți, specifici fiecărei ramuri, poate oferi oportunități pentru elaborarea și testarea ipotezelor privind procesele pe care se bazează emergența climatului de securitate. Validarea climatului de securitate ca un indicator robust al rezultatelor organizațiilor va trebui completată, în continuare, prin testarea relațiilor sale cu antecedentele, moderatorii și mediatorii, precum și cu alte „construcții” organizaționale.

Bibliografie

1. **Arboleda, A., Morrow, P.C., Crum, M.R., Shelley, M.C.,** *Management practices as antecedents of safety culture within the trucking industry.* Journal of Safety Research 34/2003, p.189–197.
2. **Argyris, C., Schon, D.A.,** *Organizational Learning: Theory, Method and Practice,* 2nd ed. Addison-Wesley, Reading, MA, 1996.
3. **Ashforth, B.E.,** *Climate formation: Issues and extensions.* Academy of Management Review 10/1985, p. 837–847.
4. **Barling, J., Loughlin, C., Kelloway, E.K.,** *Development and test of amodel linking safety-specific transformational leadership and occupational safety.* Journal of Applied Psychology 87/2002, p. 488–496.
5. **Băbuț, G., Moraru, R., Matei, I., Băncilă-Afrim, N.,** *Sisteme de management al securității și sănătății în muncă. Principii directoare,* Editura Focus, Petroșani, 2002.
6. **Brown, A.,** Making sense of inquiry sensemaking. Journal of Management Studies 37/2000, p. 45–75.
7. **Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C., Burke, M.J.,** *Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors.* Journal of Applied Psychology 94/2009, p. 1103–1127.
8. **Cohen, M., March, J., Olsen, J.,** *A garbage can model of organizational choice.* Administrative Science Quarterly 17/1972, p. 1–25.
9. **Darabont, A., Pece, Șt., Dăscălescu A.,** *Managementul securității și sănătății în muncă* (vol. I și II), Editura Agir, București, 2002.
10. **Dragoni, L.,** *Understanding the emergence of state goal-orientation in organizational work groups: the role of leadership and multilevel climate perceptions.* Journal of Applied Psychology 90/2005, p. 1084–1095.
11. **Eakin, J.M.,** *Leaving it up to the workers: sociological perspective on the management of health and safety in small workplaces.* International Journal of Health Services 22/1992, p. 689–704.
12. **Flin, R., Mearns, P., O'Connor, R., Bryden, R.,** *Measuring safety climate: identifying the common features.* Safety Science 34/2000, p. 177–192.
13. **Glendon, A.I., Litherland, D.K.,** *Safety climate factors, group differences and safety behavior in road construction.* Safety Science 39/2001, p. 157–188.
14. **Gonzalez-Roma, V., Peiro, J.M., Tordera, N.,** *An examination of the antecedents and moderator influences of climate strength.* Journal of Applied Psychology 87/2002, p. 465–473.
15. **Guldenmund, F.W.,** *The nature of safety culture: a review of theory and research.* Safety Science 34/2000, p. 215–257.
16. **Hofmann, D.A., Morgeson, F.P.,** *Safety-related behavior as a social exchange: the role of perceived organizational support and leader-member exchange.* Journal of Applied Psychology 84/1999, p. 286–296.
17. **Huang, Y.H., Chen, J.C., DeArmond, S., Cigularov, K., Chen, P.Y.,** 2007. Roles of safety climate and shift work on perceived injury risk. Accident Analysis and Prevention 39, 1088–1096.
18. **Klein, K.J., Conn, A.B., Smith, D.B., Sorra, J.S.,** 2001. Is everyone in agreement? An exploration of within-group agreement in employee perceptions of the work environment. Journal of Applied Psychology 86, 3–16.
19. **Kozlowski, S.W., Doherty, M.L.,** *Integration of climate and leadership: examination of a neglected issue.* Journal of Applied Psychology 74/1989, p. 546–553.
20. **Moraru, R., Băbuț, G.,** *Managementul riscurilor: abordare globală - concepte, principii și structură,* Editura UNIVERSITAS, Petroșani, 2009, ISBN 978-973-741-128-0
21. **Moraru, R., Băbuț, G.,** *Evaluarea și managementul participativ al riscurilor. Ghid practic.* Ed. Focus, Petroșani, 2010, ISBN 978-973-677-206-1
22. **Niskanen, T.,** *Assessing the safety environment in work organization of road maintenance jobs.* Accident Analysis and Prevention 26/1994, p. 27–39.

23. **Quinn, R.E., Rohrbaugh, J.,** *A spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis.* Management Science 29/1983, p. 363–377.
24. **Reason, J.T.,** *Managing the Risks of Organizational Accidents.* Ashgate, Aldershot, UK. 1997.
25. **Rentsch, J.R.,** 1990. *Climate and culture: interaction and qualitative differences in organizational meanings.* Journal of Applied Psychology 75, 668–681.
26. **Verbeke, W., Volgering, M., Hessels, M.,** *Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behavior: Organizational climate and organizational culture.* Journal of Management Studies 35/1998, p. 303–329.
27. **Weick, K.E., Sutcliffe, K.M., Obstfeld, D.,** *Organizing and the process of sensemaking.* Organization Science 16/2005, p. 409–421.
28. **Wills, A.R., Watson, B., Biggs, H.C.,** *Comparing safety climate factors as predictors of work-related driving behavior.* Journal of Safety Research 37/2006, p. 375–383.
29. **Zohar, D.,** *Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications.* Journal of Applied Psychology 65/1980, p. 96–102.
30. **Zohar, D., Luria, G.,** 2004. *Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: scripts as proxy of behavior patterns.* Journal of Applied Psychology 89/2004, p.322–333.
31. **Zohar, D., Tenne-Gazit, O.,** *Transformational leadership and group interaction as climate antecedents: a social network analysis.* Journal of Applied Psychology 93/2008, p. 744–757.
32. * * *, *ISO 31000: 2009 Risk management - Principles and guidelines,* International Organization for Standardization, 2009.

Publicat în: Revista „Calitatea - acces la succes”, nr. 1/2011, pag. 72-79.