

РОМАНШИНА ОЛЬГА

Хмельницький національний університет

<https://orcid.org/0000-0003-2029-1004>

e-mail: o.v.romanishina@gmail.com

ЛАВРЕНЮК ІВАН

Хмельницький національний університет

e-mail: nyutoncat@gmail.com

ДОСЛІДЖЕННЯ КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ В МАШИНОБУДІВНІЙ ПРОМИСЛОВOSTІ

В роботі наведено результати досліджень сприйняття працівниками культури безпеки у виробничій машинобудівній галузі за допомогою опитувальника клімату безпеки. Результати цього дослідження стануть орієнтиром для пропозицій щодо влаштування кращих умов праці для можливості запровадження та підтримки культури безпеки.

Ключові слова: культура безпеки, охорона праці, машинобудівна промисловість.

ROMANISHINA OLGA

Khmelnitskyi National University

LAVRENIUK IVAN

Khmelnitskyi National University

RESEARCH ON OCCUPATIONAL SAFETY CULTURE IN THE ENGINEERING INDUSTRY

Safety culture is a key factor that influences the success or failure of an organization. Institutions with a low level of safety culture or signs of dysfunction may recognize the need to implement corrective measures and seek recommendations for improvement. Therefore, the main objective of this work is to study how employees in the metalworking industry perceive safety culture using a safety climate assessment tool. The results obtained will serve as a basis for developing proposals aimed at improving working conditions and forming a stable and effective safety culture. As part of the study, respondents were asked to complete a questionnaire consisting of two parts: the first covered the demographic characteristics of the participants, and the second covered issues related to the safety climate. Seven key components were used to assess the level of safety culture: occupational safety management system and regulations, leadership and management involvement, attitude to safety, employee influence, employee participation, level of safety awareness, and appropriate behavior.

The analysis of the results showed that employees positively assess the current safety management system, their own influence on processes, level of involvement, awareness, and behavioral aspects related to safety. At the same time, attitudes toward management were mostly critical—employees believe that management support for safety and health issues remains insufficient. As for the general attitude toward safety, it shows both positive and negative trends. But overall, the results of the study prove the importance of ongoing occupational safety training and awareness of employees on occupational safety culture and responsibility not only for their own lives and health, but also for the lives and health of other employees of the enterprise. A positive safety culture is the creation of an atmosphere in which employees are aware of the risks in their workplace, constantly beware of them and avoid any dangerous actions. A set of implemented factors, such as safety management procedures, management commitment, employee involvement, safety attitudes, peer influence, safety knowledge, and safe behavior, will lead to a reduction in the incidence of occupational injuries and occupational diseases at enterprises in the mechanical engineering industry.

Keywords: safety culture, occupational health and safety, metalworking industry.

Стаття надійшла до редакції / Received 02.10.2025

Прийнята до друку / Accepted 15.11.2025

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Поєднання питання безпеки на робочому місці та виникнення великомасштабних стихійних лих спонукало галузі з високим рівнем ризику зменшити потенційно можливі інциденти та нещасні випадки на робочому місці за допомогою певних завдань. Ці завдання стосуються просування направлення всесвітньо відомої культури безпеки, яка привернула велику увагу в широкому спектрі галузей, таких як машинобудівне, машинобудівне виробництво, судноплавство, атомна енергетика, аеропорти, гірничодобувна промисловість і будівництво.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Культуру безпеки можна розглядати як дієву техніку контролю переконань, установок і поведінки робочої сили з питань. Ахмадон Бакрі (2004) описали ідеальну культуру безпеки, як сукупність значення, досвіду та інтерпретації праці та її безпеку. Культура безпеки відіграє ключову функцію у визначенні чи буде підприємство успішним чи буде невдалим. Розвиток позитивної культури безпеки надав ряд вказівок щодо того, як підприємства можуть покращити свій рівень безпеки. Метою позитивної культури безпеки є створення атмосфери, в якій працівники усвідомлюють ризик на своєму робочому місці, постійно остерігаються його та уникають будь-яких небезпечних дій [1].

Мовмига Н. Є і його колеги припустили, що позитивна культура безпеки – це набір цінностей, уявлень, ставлень і моделей безпечної поведінки усіх членів організаційної структури підприємства. Це набір політик,

практик і процедур підприємства, спрямованих на зниження схильності працівників до професійного ризику, впровадження на кожному рівні організації підприємства та відображення високого рівня турботи та зобов'язань щодо запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

З моменту розвитку концепції культури безпеки були проведені комплексні дослідження, метою яких було встановлення моделі культури безпеки. Модель культури безпеки пояснює спосіб, яким культура безпеки повинна бути вбудована в практику підприємства та систему управління безпекою. Геллер (1994) представив модель, яка розрізняє три динамічних і інтерактивних фактора: людина, поведінка і середовище.

Він зазначив, що «повна культура безпеки» на робочому місці може бути досягнута за допомогою 10 принципів важливості. До цих принципів належать:

- правила та процедури безпеки, що ґрунтуються на дотриманні їх усіма учасниками виробничого процесу; підхід, заснований на поведінці;
- зосередженість на процесах безпеки, а не на результатах;
- погляд на поведінку, яка спрямовується активаторами і мотивується наслідками; зосередженість на досягненні успіху, а не на уникненні невдач; спостереження та зворотний зв'язок щодо методів роботи; ефективний зворотний зв'язок за допомогою поведінкового коучингу;
- спостереження та коучинг, як ключові види діяльності; важливість самооцінки; приналежність і розширення можливостей;
- безпека, як пріоритет, а не цінність [2].

У 2000 році було запропоновано модель взаємної культури безпеки, прийнявши модель Бандури про взаємний детермінізм, яка впливала з соціальної когнітивної теорії (SCT). Дана модель передбачає, що концепція культури безпеки повинна сприяти вимірюванню і кількісній оцінці культури безпеки. Вона складається з трьох домінуючих вимірів культури безпеки, таких як психологічний (люди; цінності та переконання, які надихають їх поведінку), робочі місця (поведінкові; виведені на поверхню за допомогою спостережуваних практик) та організація (ситуативний; середовище управління та керівництво підприємства наставляє та підтримує бажану поведінку та адаптивність щодо безпеки). Крім того, триангуляція (процес вивчення дослідницької теми або явища з кількох точок зору, джерел даних або методів) цих факторів може бути визнана в:

- 1) визначенні культури безпеки;
- 2) теорії причинно-наслідкових зв'язків
- 3) роботи, проведені для виявлення організаційних заходів культури безпеки
- 4) способи організаційної поведінки та психологічні атрибути людей;
- 5) дослідження, що вивчають, причину ініціативи культурних змін.

Ця модель також пропонує процеси саморегулювання, засновані на підході «зверху вниз», які спрямовані на мінімізацію впливу умов, які вважаються небезпечними або шкідливими для всіх членів виробничого суспільства.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття

Модель взаємної культури безпеки являє собою інтегративний спосіб мислення про процеси, що впливають на культуру безпеки, набір методів вимірювання, які не залежать виключно від індексу інциденту або аварії, а також динамічну структуру, в якій може бути виконаний багаторівневий аналіз культури безпеки. Також наголошується, що культуру безпеки можна виміряти, досліджуючи взаємну взаємодію між системами управління безпекою; уявлення людей про безпеку та фактична поведінка людей, пов'язана з безпекою. Психологічний показник можна виміряти за допомогою запитань про клімат безпеки, які оцінюють сприйняття та ставлення працівників до безпеки

Фактори, що охоплюють сприйняття працівниками важливості навчання з техніки безпеки, ставлення керівництва до безпеки, вплив безпечної поведінки на просування по службі, рівень ризику на робочому місці, вплив темпу роботи на безпеку, статус спеціаліста з безпеки, вплив безпечної поведінки на соціальний статус і статус комітету з безпеки. Фактична поведінка, пов'язана з безпекою, може бути перевірена за допомогою контрольного списку, розробленого в рамках ініціатив з поведінкової безпеки. Поведінковий вимір може бути оцінений за допомогою спостережень за представниками однакових професій, однакового стажу роботи, самозвіту та вимірювання результатів. Організаційний результат може бути виміряний за допомогою аудитів/перевірок системи управління безпекою, де аналізується структура систем управління, політики та робочі процедури [3].

Формулювання цілей статті

Метою проведеного дослідження клімату безпеки було вивчення культури безпеки в машинобудівній промисловості, формування та розуміння позитивного ставлення працівників до культури безпеки. Проведення дослідження в межах машинобудівних підприємств для встановлення важливості дотримання культури безпеки на підприємстві та аналіз отриманих результатів.

Виклад основного матеріалу

"ФАНГ" (FANG) або «Культура безпеки праці» – це концепція, що виходить за межі традиційної охорони праці і передбачає створення психологічно безпечного робочого середовища, де співробітники відчувають себе захищеними, можуть висловлювати ідеї, приймати помилки як частину навчання та вільно ділитися зворотним зв'язком без страху покарання. Така культура сприяє підвищенню продуктивності, інноваційності, командної роботи та загального добробуту працівників, а також допомагає компанії адаптуватися до змін.

Ключові аспекти культури безпеки праці (FANG) включають в себе:

- інклюзивну політику підприємства: наявність політики, яка забезпечує рівне ставлення до всіх працівників і створює комфортний емоційний клімат.
- підтримку та відкритість керівництва: керівники повинні демонструвати відкритість і надавати підтримку своїм співробітникам.
- взаємна довіра та повага: у колективі має панувати взаємна довіра та повага між усіма співробітниками.
- можливість висловлювати ідеї: працівники повинні мати свободу висловлювати свої ідеї, думки та пропозиції.
- прийняття помилок як частини навчання: помилки сприймаються не як привід для покарання, а як можливість для навчання та розвитку.
- конструктивний зворотний зв'язок: важливим є надання та отримання конструктивного зворотного зв'язку для вдосконалення процесів.
- навчальні програми: упровадження навчальних програм та тренінгів, зокрема з розвитку емоційного інтелекту.

Визначення культури безпеки запропоноване FANG, як сукупність показників, заходів та дій, які запровадило підприємство в сфері безпеки праці. На практиці створення або проектування культури безпеки обумовлено цілеспрямованістю різних організаційних характеристик з урахуванням впливу на методи управління безпекою. Конкретними принципами є зменшення кількості нещасних випадків та інцидентів, забезпечення належної уваги питанням безпеки, забезпечення свідомого ставлення працівників підприємства щодо ідеї та переконання необхідності зменшення ризиків, нещасних випадків та захворювань, а також визначення напрямлення та кваліфікації програм з охорони праці, безпеки та здоров'я працівників. Багато експертів і вчених вважали, що ключовими факторами в розвитку середовища, сприятливого для позитивної культури безпеки, є:

- 1) управління,
- 2) індивідуальна поведінка працівників,
- 3) правила і процедури.

Ці фактори та їх елементи зведені в таблицю 1.

Теорія культури безпеки стверджує, що причина багатьох нещасних випадків глибоко пов'язана з організаційними та управлінськими факторами. Політика і практика управління можливою несумісністю можуть викликати нечітке розуміння пріоритетів. Чітко зазначено, що комунікація з безпеки, навчання з техніки безпеки та системи безпеки повинні враховуватися для розробки та вимірювання організаційного клімату безпеки на підприємстві. Reason (1998) зазначав, що культура безпеки реагує на умови, минулі події, керівництво в організації та загальне ставлення працівника до безпеки на його робочому місці [4].

Таблиця 1

Фактори, що впливають на культуру безпеки

Управління	Управління	Система звітності	Повідомлення про промахи
	Зобов'язання		Політика відкритих дверей
	Здатність		Культура без звинувачень
	Керівництво		Аналіз
	Партисипативний напрям		Аналіз ризиків / інцидентів
	Зв'язок		Конфіденційність
	Гнучка культура		Зворотний зв'язок
Індивідуальна поведінка	Координація	Безпосередні керівники	Подавати приклад
	Участь		Політика відкритих дверей
	Компетентність	Керівник підрядні відносини	Участь
	Навчання		Підтримка правильної поведінки
	Ставлення		Видимість керівництва
Правила	Поведінка	Зв'язок	Стиль
	Ясний		Зобов'язання
	Практичний		

Державна служба України з питань праці надала офіційну інформацію про рівень виробничого травматизму зі смертельними наслідками на підприємствах за галузями, станом на початок 2025 року. Машинобудівна галузь виробництва знаходиться на третьому місці за кількістю нещасних випадків після соціально-культурної та торгівельної галузі та транспортної галуззю, а саме, складає 12,5% (рис.1).

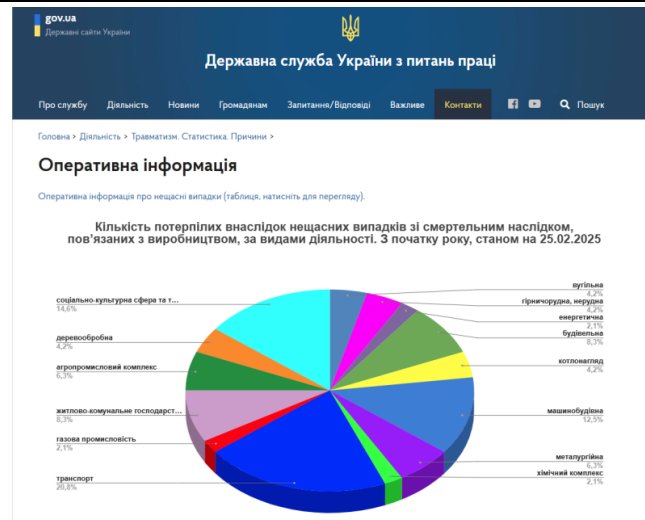


Рис. 1. Інформацію про рівень виробничого травматизму зі смертельними наслідками на підприємствах за галузями

Таким чином, наочно видно, що нещасні випадки та їх наслідки продовжують залишатися серйозною проблемою громадського здоров'я. Крім того, в Законі України про охорону праці та Конвенції № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище зазначено, що концепція безпеки праці була заснована на відповідальності за забезпечення безпеки, здоров'я та добробуту всіх осіб на всіх робочих місцях. Таким чином, впровадження культури безпеки можна розглядати як системне рішення на шляху до встановлення нульового рівня ризику та нещасних випадків на виробництві. Згідно з цим сценарієм, дане дослідження було проведено для вимірювання культури безпеки в машинобудівній промисловості.

Вимір культури безпеки може бути оцінений в поєднанні якісних і кількісних методів. Мета цього дослідження була зосереджена на таких системах і процедурах управління безпекою (ситуативні), як прихильності керівництва (поведінкові), залученості співробітників (поведінкові), ставленні до безпеки (психологічні), впливі товариша по роботі (психологічні), знаннях про безпеку (психологічні) і поведінку безпеки (психологічні).

Опитування проводилося на промислових підприємствах, розташованій у Хмельницькій області. Анкета з питань безпеки клімату була поширена серед тридцяти співробітників, які брали участь у виробництві металевих частин та деталей машин. Кількість респондентів у цьому дослідженні – 30 респондентів, і всі вони – чоловіки. Віковий діапазон – від 21 року до 66 років і старше. У цьому дослідженні також враховано досвід роботи респондентів.

Респондентам було запропоновано відповісти на запитання з двох розділів: які стосуються демографії респондентів та питання про клімат безпеки. У другому розділі респондентам було запропоновано відповісти на кожне запитання за п'ятибальною шкалою Лайкерта в діапазоні від «1: Повністю згоден» до «5: Повністю не згоден». Для вимірювання культури безпеки в опитувальнику було використано сім факторів про клімат безпеки: система та процедура управління безпекою, зобов'язання керівництва, ставлення до безпеки, вплив працівника, залученість працівників, знання безпеки та поведінка щодо безпеки. Потім зібрані результати були проаналізовані за допомогою Microsoft Excel.

У таблиці 2 наведено профіль досліджуваних показників, які були отримані в даному дослідженні. Більшість опитаних знаходяться в діапазоні від 21 до 39 років, що становить 47%. Двоє працівників з категорії 21-25 років і відсоток для цієї категорії становить 6%, а тим часом одинадцять працівників потрапляють в категорію 39-50 років з 37%. Решта троє працівників відносяться до категорії від 51 року і старше. Відсоток цієї категорії становить 10%.

Що стосується педагогічного стажу, то 33% з них мають найнижчий рівень освітнього стажу – середню школу. П'ятнадцять працівників мають сертифікат/диплом, що є 50% найвищим відсотком за стаж навчання. П'ятеро працівників (16%) мають досвід навчання в коледжі/вищому навчальному закладі, і більшість працівників мають відповідний рівень освіти. З точки зору розвитку компетентності в особистості важливим елементом є освіта. Маючи відповідну освіту, людина буде володіти відповідними знаннями, які будуть корисними як для виконання будь-якої роботи, так і для її особистісного розвитку.

У розподілі трудового стажу чотири працівники мають стаж роботи менше 3 років і відсоток становить 13%. Працівників, які мають стаж роботи 3-10 років, одинадцять, а відсоток становить 36%. За більш ніж 20 років стаж роботи – два з них (6%). Результати показали, що понад 50% респондентів мають досвід роботи понад 10 років. У цьому випадку їхній досвід можна класифікувати як хороший, якщо довгострокова практика та коучинг сприяють відмінній продуктивності роботи.

1-й фактор безпекового клімату: системи та процедури управління безпекою

На рисмунку 2 вище показана згода або незгода працівників щодо системи та процедури управління безпекою праці на робочому місці.

Таблиця 2

Профіль показників дослідження

Категорія показника та відповіді	$\frac{N=30}{N}$	Відсоток (%)
Вік		
21 - 25	2	6
26 - 39	14	47
39 - 50	11	37
51 і вище	3	10
Рівень освіти		
Середня школа	10	33
Коледж	15	50
Вищий рівень освіти	5	17
Стаж роботи		
Менше 3 років	4	13
3-10 років	11	37
11-15 років	9	30
16 – 20 років	4	13
Більше 20 років	2	6

Згідно з графіком, працівники, які не виявили згоду визнають частку, яка становить 43%, далі, працівники з нейтральним ставленням – становить 39%. Повністю згоден – це найменша частка, що становить 1%. Згодні і повністю не згодні складають 14% і 3% відповідно. Як зазначено на малюнку, більшість респондентів не згодні з підготовленими запитаннями, які свідчать про наявність ефективності систем та процедур управління безпекою праці на підприємстві.

Питання процедури управління безпекою:

- А. Деякі роботи тут складно виконувати безпечно.
- Б. Деякі правила процедури інструктажу з охорони праці та техніки безпеки не відображають того, як зараз виконується робота.
- В. Деякі процедури/інструкції/правила з охорони праці та безпеки важко дотримуватися.
- Г. Організація роботи системи управління безпекою є неефективною, якщо не враховує реальний ризик деяких робіт на підприємстві.

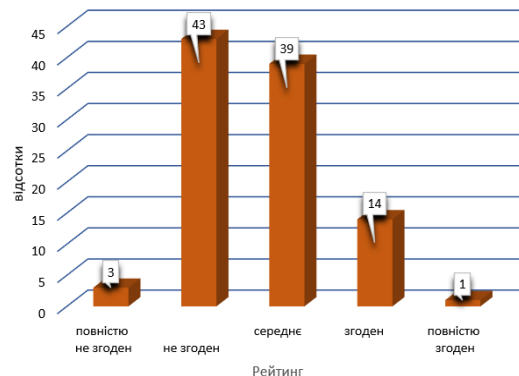


Рис.2. Системи та процедури управління безпекою

2-й фактор клімату безпеки: зобов'язання керівництва в управлінні безпекою.

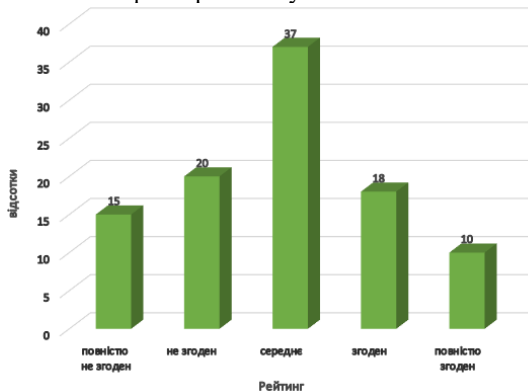


Рис. 3. Зобов'язання керівництва

Питання про зобов'язання керівництва в управлінні безпекою.

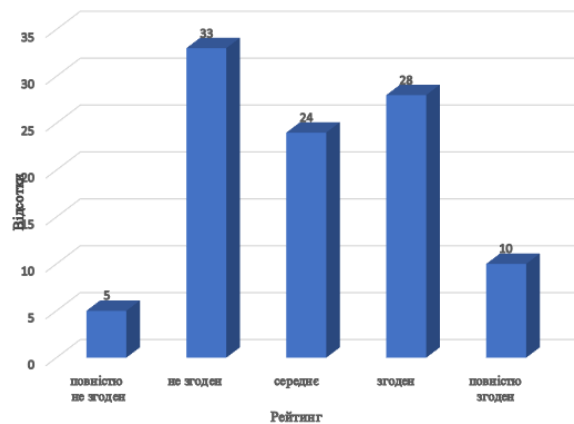
- А. Розслідування нещасного випадку в основному використовується для виявлення винних.
- Б. Пропозиції щодо поліпшення охорони здоров'я та безпеки рідко приймаються до уваги.
- В. Продуктивність зазвичай розглядається керівництвом, як важливіша за здоров'я та безпеку.

Рисунок 3 ілюструє відсоток сприйняття працівниками зобов'язань керівництва в організації системи безпеки праці. Нейтральне сприйняття підготовлених питань має найвищий відсоток для зобов'язань керівництва, тоді як, повністю згоден – з найменшим відсотком. Результати дослідження показали, що

зобов'язання з боку керівництва щодо створення та просування культури безпеки все ще слабкі. Ставлячи більшу увагу в отриманні прибутку, а не на збереженні життя та здоров'я робітників, безпека є зовсім неприйнятною. Ці відповіді працівників відображають їх відчуття щодо ставлення керівництва підприємства до їхньої безпеки.

Крім того, опитування показало, що деякі працівники все ще не до кінця розуміють мету проведення розслідувань нещасних випадків на підприємстві. Вони припустили, що це робиться для того, щоб з'ясувати, хто винен у будь-якому нещасному випадку або інциденті, а не для того, щоб зосередитися на не повторенні нещасного випадку або запобіганні інциденту. Ця неефективна комунікація між обома сторонами, тобто працівниками та роботодавцем, може бути пов'язана з негативною передачею різної культури, яку вони вирощували раніше (Xiaohong, 2009). Більшість з них також відмітили, що не проводиться примусове виконання питань безпеки та охорони здоров'я.

3-й фактор клімату безпеки: ставлення до безпеки.



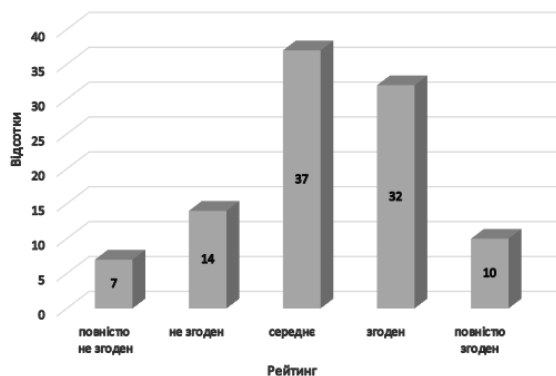
Питання про ставлення до безпеки

- А. Системи дозволів на виконання роботи є надмірними, враховуючи реальний ризик деяких робочих місць, для яких вони використовуються.
- Б. Публікації та плакати про безпеку мають незначний вплив на свідомість та поведінку працівників.
- В. Здоров'я та безпека – не моя проблема.
- Г. Людям просто не пощастило і вони потрапили в аварію.

Рис. 4. Ставлення до безпеки

На Рисунку 4 показаний відсоток ставлення і сприйняття працівниками питання безпеки в організації. Як видно з гістограми, негативне і позитивне сприйняття та ставлення до безпеки є однаковими – 38% відповідно. Решта 24% опитаних мають нейтральне ставлення. За результатами дослідження було видно, що ставлення до безпеки серед респондентів є недостатньо критичним. Кожен повинен відчувати, що безпека – це відповідальність кожного, щоб створити культуру безпеки на підприємстві.

4-й фактор клімату безпеки: вплив колег по роботі.



Питання про вплив колег по роботі

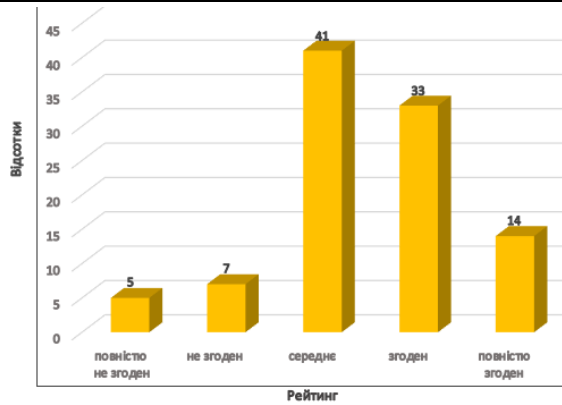
- А. Мої колеги по роботі різко реагували б на людей, які порушують процедуру/інструкції/правила, пов'язані з безпекою та охороною праці.
- Б. Всі люди, які працюють в моїй команді, повністю віддані турботі про здоров'я та безпеку.
- В. Для мене важливо працювати безпечно для збереження поваги колег по роботі.

Рис. 5. Вплив колег по роботі на рівень виробничої безпеки

Рисунок 5 показує відсоток впливу колег по роботі в машинобудівній промисловості на дотримання працівниками вимог безпеки та охорони праці. Більшість респондентів обрали нейтральну позицію, щодо впливу колеги по роботі. При цьому більшість респондентів вважають, що в ситуаціях турботи про безпеку на підприємстві вплив колег по роботі дасть певний позитивний ефект у прийнятті рішень та дій, що стосуються безпеки праці.

5-й фактор клімату безпеки: залученість працівників.

На рисунку 6 показаний відсоток сприйняття працівниками їх особистої участі в забезпеченні безпеки на підприємстві. Як видно з діаграми, відповіді працівників про середнє залучення до забезпечення клімату безпеки, має найвищий відсоток залученості працівника, тоді як категорично не згоден – найменший відсоток залученості працівника. Разом з тим, 47% від загальної кількості опитаних погодилися з питаннями, які були поставлені в факторі залучення працівників. Можна зробити висновок, що більшість співробітників відчували, що кожен раз, коли безпекою турбуються на підприємстві, кожен з них безпосередньо буде залучений до цієї справи.



Питаннях про залучення працівника до забезпечення клімату безпеки

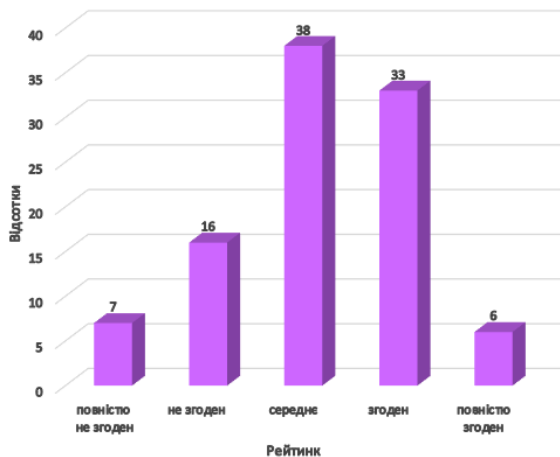
А. Я відчуваю себе залученим, коли розробляються або переглядаються нормативні документи/інструкції/правила безпеки.

Б. Я завжди поінформований про результати засідання комісії з безпеки праці, на якому розглядаються питання охорони праці.

В. Компанія проявляє інтерес до моїх поглядів на здоров'я та виробничу безпеку.

Рис. 6. Залучення працівника до забезпечення клімату безпеки

6-й фактор безпеки клімату: знання про безпеку.



Питання знань з техніки безпеки:

А. Я мало знаю про безпеку.

В. Я розумію необхідну інформацію про безпеку та загальну небезпеку на місці.

С. Я розумію ризики, пов'язані з конкретною роботою.

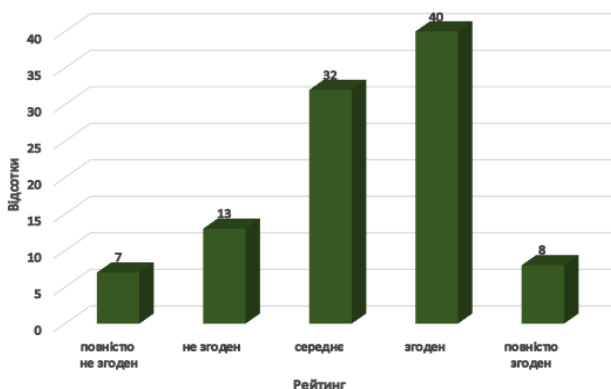
Д. Я вмію контролювати або уникати всіх можливих технічних небезпек у своїй роботі.

Е. Я високо оцінений моїм безпосереднім начальником і колегами по роботі за мій досвід і знання безпеки та охорони праці.

Рис. 7. Знання з техніки безпеки

Рисунок 7 ілюструє відсоток сприйняття працівниками знань з техніки безпеки, згідно з рисунком, як нейтральні, так і погоджувальні частини респондентів домінують у загальному сприйнятті щодо знань з безпеки. Лише 23% від загальної кількості респондентів не згодні з цим, тоді як 39% – згодні. Виходячи з отриманого результату, це свідчить про те, що більшість респондентів в організації володіють знаннями для безпечної роботи, наприклад, вони знають про небезпеку на конкретній роботі, заходи контролю, які необхідно вжити для уникнення будь-якого нещасного випадку, а також будь-яку необхідну інформацію щодо їх безпечного виконання роботи.

7-й фактор безпечного клімату: безпечна поведінка.



Питання про безпечну поведінку:

А. Під час роботи на своєму робочому місці в мене не було жодної травми, інциденту чи нещасного випадку, незалежно.

Б. Я рідко порушував техніку безпеки/інструкцію/правила під час роботи на своєму робочому місці.

Рис. 8. Безпечна поведінка

Наведений вище рисунок 8 показує відсоток сприйняття працівниками безпечної поведінки в машинобудівній промисловості. Як видно з діаграми, майже половина від загальної кількості респондентів погодилися з підготовленими запитаннями, щоб визначити своє сприйняття безпечної поведінки. Тоді як 32% обрали нейтральну позицію, а решта 20% не погодилися із представленими питаннями. Отримані результати свідчать про те, що велика частина респондентів зізналися, що вони в більшості випадків дотримуються вимог

правил, положень та інструкцій з охорони праці під час виконання своїх обов'язків, а також не мають досвіду в отриманні виробничого травматизму та участі у нещасному випадку під час виконання своїх професійних обов'язків.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Метою проведеного дослідження клімату безпеки було вивчення культури безпеки в машинобудівній промисловості. Для досягнення мети даного дослідження, для вимірювання культури безпеки було використано сім факторів в опитувальнику про клімат безпеки: система та процедура управління безпекою, зобов'язання керівництва, ставлення до безпеки, вплив колег по роботі, замученість працівників, знання з безпеки та поведінка щодо безпеки праці. Результати обраної виробничої галузі показують, що працівники позитивно сприймають систему управління виробничою безпекою та процедури, які впроваджені на підприємствах, вплив та замученість працівників, знання та поведінку з техніки безпеки.

На противагу цьому, негативне сприйняття працівниками що до зобов'язань керівництва з питань виробничої безпеки, оскільки вони вважають, що зобов'язання керівництва щодо безпеки та здоров'я працівників на підприємстві все ще слабкі. Результати, отримані в цьому дослідженні, будуть корисними з точки зору корекції та вдосконалення поточної реалізації на підприємстві заходів втручання для підвищення безпеки та охорони здоров'я на робочому місці. Працівники погоджуються, що культура безпеки – це не одноденне впровадження, це постійне прищеплення поваги до своєї безпеки та безпеки інших працівників та робочого середовища. На закінчення, для створення культури безпеки керівництво повинно забезпечити всі механізми: в першу чергу, були розглянуті питання, пов'язані з інженерією та робочим місцем. Почуття приналежності до загального механізму виробничої безпеки необхідно спочатку враховувати, перш ніж прищеплювати будь-який інший аспект культури безпеки. Як керівництво, так і працівники повинні виконувати свої власні обов'язки, ролі та відповідально ставитись до забезпечення досягнення мети культури безпеки.

Література

1. Культура безпеки: навч. посіб. / Артем'єв С. Р. та ін. Харків: НУЦЗУ, 2020. 172 с.
2. Мовмига Н. Є., Мезенцева І. О., Панчева Г. М., Яценко Л. О. Культура безпеки праці як складова професійної діяльності фахівця з охорони праці. *Наука і техніка*, 2023, № 2(16), с. 236–254.
3. Райко В. Ф., Семенов Є. О., Янчик О. Г. Культура безпеки праці та менеджмент. *Безпека людини в сучасних умовах*: зб. наук. ст. та матеріалів 9-ї міжнар. наук.-метод. конф. та 121-ї міжнар. конф. Європейської асоціації безпеки (EAS), 7–8 грудня 2017 р. Харків, 2017, с. 218–220.
4. James R. Achieving a Safe Culture: Theory and Practice. *Work & Stress*, 1998, vol. 12, no. 3, pp. 293–306.

References

1. Kultura bezpeky: navch. posib. / Artemiev S. R. ta in. Kharkiv: NUTsZU, 2020. 172 s.
2. Movmyha N. Ye., Mezentseva I. O., Pancheva H. M., Yashchenko L. O. Kultura bezpeky pratsi yak skladova profesiinoi diialnosti fakhivtsia z okhorony pratsi. *Nauka i tekhnika*, 2023, № 2(16), s. 236–254.
3. Raiko V. F., Semenov Ye. O., Yanchyk O. H. Kultura bezpeky pratsi ta menedzhment. *Bezpeka liudyny v suchasnykh umovakh*: zb. nauk. st. ta materialiv 9-yi mizhnar. nauk.-metod. konf. ta 121-yi mizhnar. konf. Yevropeiskoi asotsiatsii bezpeky (EAS), 7–8 hrudnia 2017 r. Kharkiv, 2017, s. 218–220.
4. James R. Achieving a Safe Culture: Theory and Practice. *Work & Stress*, 1998, vol. 12, no. 3, pp. 293–306.