

dr SZYMON ORDYSIŃSKI (0000-0002-5907-6582)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

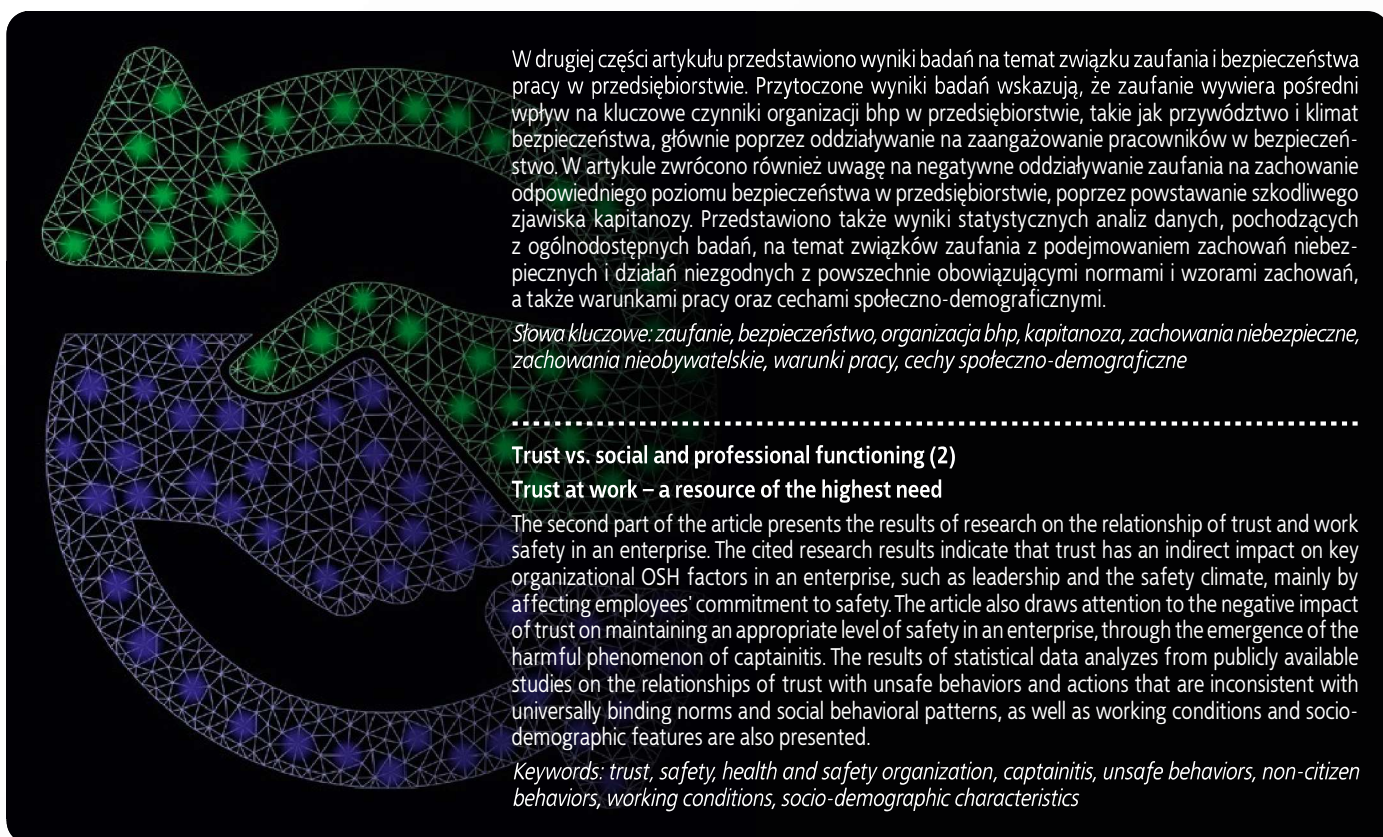
Kontakt: szord@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0013.6273

# Zaufanie a funkcjonowanie społeczne i zawodowe (2)

## Zaufanie w pracy – zasób najwyższej potrzeby

Fot. Aha-Softy/Bigstockphoto



W drugiej części artykułu przedstawiono wyniki badań na temat związku zaufania i bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Przytoczone wyniki badań wskazują, że zaufanie wywiera pośredni wpływ na kluczowe czynniki organizacji bhp w przedsiębiorstwie, takie jak przywództwo i klimat bezpieczeństwa, głównie poprzez oddziaływanie na zaangażowanie pracowników w bezpieczeństwo. W artykule zwrócono również uwagę na negatywne oddziaływanie zaufania na zachowanie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie, poprzez powstawanie szkodliwego zjawiska kapitanozji. Przedstawiono także wyniki statystycznych analiz danych, pochodzących z ogólnodostępnych badań, na temat związków zaufania z podejmowaniem zachowań niebezpiecznych i działań niezgodnych z powszechnie obowiązującymi normami i wzorami zachowań, a także warunkami pracy oraz cechami społeczno-demograficznymi.

*Słowa kluczowe: zaufanie, bezpieczeństwo, organizacja bhp, kapitanozja, zachowania niebezpieczne, zachowania nieobywatelskie, warunki pracy, cechy społeczno-demograficzne*

### Trust vs. social and professional functioning (2)

#### Trust at work – a resource of the highest need

The second part of the article presents the results of research on the relationship of trust and work safety in an enterprise. The cited research results indicate that trust has an indirect impact on key organizational OSH factors in an enterprise, such as leadership and the safety climate, mainly by affecting employees' commitment to safety. The article also draws attention to the negative impact of trust on maintaining an appropriate level of safety in an enterprise, through the emergence of the harmful phenomenon of captainitis. The results of statistical data analyzes from publicly available studies on the relationships of trust with unsafe behaviors and actions that are inconsistent with universally binding norms and social behavioral patterns, as well as working conditions and socio-demographic features are also presented.

*Keywords: trust, safety, health and safety organization, captainitis, unsafe behaviors, non-citizen behaviors, working conditions, socio-demographic characteristics*

### Wstęp

W pierwszej części artykułu (BP nr 11/2019) przedstawiono wyniki analiz i badań, które wskazują, że zaufanie jest jednym z kluczowych zasobów niezbędnych do funkcjonowania społeczeństwa. Okazało się, że ludzie ufający innym są zdrowsi i bardziej szczęśliwi, natomiast społeczeństwa o wyższym poziomie zaufania są bogatsze i, w ocenie mieszkańców, mają lepiej zorganizowane instytucje.

Poziom zaufania w przedsiębiorstwie nie zostaje również bez znaczenia dla bezpiecznego

wykonywania pracy. W drugiej części artykułu przedstawione zostaną wyniki badań wskazujące, że zaufanie wywiera istotny wpływ na organizację bhp w przedsiębiorstwie. Wyniki badań dowodzą istnienia związku pomiędzy poziomem zaufania w przedsiębiorstwie i kluczowymi czynnikami organizacji bezpieczeństwa pracy, takimi jak kultura bezpieczeństwa i przywództwo. W tej części artykułu zaprezentowano również wyniki statystycznych analiz danych, pochodzących z ogólnodostępnych badań, na temat związków zaufania z podejmowaniem zachowań niebez-

piecznych i działań niezgodnych z powszechnie obowiązującymi normami i wzorami zachowań, a także warunkami pracy oraz cechami społeczno-demograficznymi.

### Zaufanie w pracy – zasób najwyższej potrzeby

Współczesny rynek pracy wymaga od pracowników dużej dozy wzajemnego zaufania. Przede wszystkim dlatego, że w obecnych czasach wręcz niemożliwe jest wykonywanie pracy

w zupełnym odizolowaniu od społeczeństwa (aczkolwiek możliwy jest brak kontaktu współpracowników twarzą w twarz). Zdecydowana większość współczesnej pracy zawodowej jest zatem zdarzeniem społecznym i jako takie odbywa się w ramach ustalonych stosunków społecznych, a więc zgodnie z obowiązującymi normami i wzorcami zachowań, regulującymi działania uczestników relacji i wyznaczającymi ich uprawnienia oraz obowiązki. Pomimo wyraźnego określenia normatywnego, praca zawodowa, jak każda relacja społeczna, wymaga od uczestników pewnego stopnia zaufania, które pozwala mieć wzajemne przekonanie, że partnerzy relacji podzielają postrzeganie uprawnień i obowiązków wynikających z pełnionych ról.

Wzajemne zaufanie współpracowników stało się jeszcze ważniejszym niż kiedyś zasobem, ze względu na dynamiczne zmiany warunków wykonywania pracy. Dzisiejsza praca zawodowa odbywa się w skomplikowanym i mało transparentnym otoczeniu społeczno-organizacyjnym, w bardzo zróżnicowanej i anonimowej grupie współpracowników oraz w warunkach nowoczesnych form społecznych, takich jak społeczeństwo masowe oraz nasilające się globalne zależności [1]. Współcześni pracownicy coraz częściej wykonują swoją działalność zawodową w ramach międzynarodowych korporacji, o skomplikowanej, kosmopolitycznej strukturze i w ramach nowych form organizacji pracy – *fundraisingu, crowdsourcingu, zdalnej pracy lub usługi B2B (ang. business-to-business)*. W efekcie tych zmian, na rynku pracy wzrasta niepewność jednostki wobec działań współpracowników, poczucie zagubienia oraz obawa o negatywne konsekwencje nowych rozwiązań organizacyjnych i technicznych.

### Wyniki badań empirycznych związków zaufania z kluczowymi czynnikami organizacji bezpieczeństwa pracy

Literatura przedmiotu wskazuje, że zaufanie jest silnie związane z kluczowymi czynnikami organizacji bezpieczeństwa pracy, przede wszystkim z tymi, które wpływają na zaangażowanie pracowników w bezpieczeństwo – przywództwem i klimatem bezpieczeństwa. Badania empiryczne potwierdzają mediujący wpływ zaufania na bezpieczeństwo pracowników, poprzez wzmacnianie wpływu przywództwa transformacyjnego, które zwiększa zaangażowanie pracowników w obszarze bhp [2-4].

Mechanizm pośredniego wpływu zaufania na bezpieczeństwo, poprzez wzmacnianie oddziaływania przywództwa, tłumaczy teoria wymiany społecznej [5,6]. Według jej założeń, zaangażowanie przywódcy w działania poprawiające bezpieczeństwo pracowników przynosi im określone korzyści – oprócz zwiększenia bezpieczeństwa, korzyści te mogą obejmować możliwość uczestniczenia w dodatkowych szkoleniach, wpływ na kształtowanie systemu bezpieczeństwa lub korzystanie z dodatkowych zasobów. Kiedy tak się dzieje, pracownicy nie tylko ufają swojemu przywódcy ze względu na odczuwane poczucie bezpieczeństwa, ale

także poczucie obowiązku odwzajemnienia działań swojego lidera, na przykład poprzez zaangażowanie w inicjatywę w obszarze bhp. Wpływ zaufania na relacje kierownictwa i pracowników, opierające się na wymianie społecznej, potwierdzają wyniki badań [7-9].

Wielu badaczy sugeruje, że zaufanie jest bardzo związane z kulturą bezpieczeństwa, jako jej istotny element [5]. Według Jamesa Reasona [10] kultura bezpieczeństwa obejmuje trzy oddzielne subkultury, które są powiązane ze sobą i których podstawą jest zaufanie: kulturę opartą na wiedzy, kulturę raportowania i kulturę sprawiedliwą (*just culture*). Wysoka kultura oparta na wiedzy ułatwia organizacyjne uczenie się i zachęca do proaktywnej postawy pracowników w obszarze bezpieczeństwa pracy, ale jej istnienie zależy od obecności kultury raportowania, w której członkowie przedsiębiorstwa są przekonani, że mogą swobodnie zgłaszać uwagi na temat warunków pracy i nie spotka ich negatywna reakcja kierownictwa. Podobnie, efektywna kultura raportowania zależy od istnienia sprawiedliwej kultury, zdefiniowanej przez atmosferę zaufania, dzięki której członkowie organizacji nie boją się raportować problemów w kwestiach bezpieczeństwa [11]. Podstawą sprawiedliwej kultury jest wiedza o tym, co jest uważane za dopuszczalne i niedopuszczalne zachowanie oraz które działania będą karane. To właśnie na podstawie zaufania kultura sprawiedliwa zaszczepia wśród pracowników poczucie bezpieczeństwa psychicznego [12]. Tak więc, jak sugeruje Reason, zaufanie leży u podstaw trzech poziomów kultury bezpieczeństwa.

Badania wykazują, że istnienie zaufania w przedsiębiorstwie wiąże się z większym zaangażowaniem pracowników w bezpieczeństwo, zwiększoną gotowością do wykonywania poleceń przełożonych oraz większą skłonnością do przejmowania inicjatywy przez pracowników. Z drugiej strony zbyt wysoki poziom zaufania może być szkodliwy dla zachowania bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie [5]. Andrew Hale, choć co do zasady zgadza się z poglądem, że zaufanie jest elementem pozytywnej kultury bezpieczeństwa, to twierdzi, że jest nim również pewien stopień kreatywnej nieufności, którą ludzie odczuwają w związku z postrzeganym ryzykiem [13].

Nieufność powoduje, że pracownicy przewidują możliwość wystąpienia nowych problemów i nigdy nie są przekonani, że kultura bezpieczeństwa i poziom bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie są wystarczająco dobre. Przeświadczenie o doskonałości kultury bezpieczeństwa może prowadzić do ignorowania sygnałów świadczących o zagrożeniach, podczas gdy w przedsiębiorstwie muszą funkcjonować mechanizmy zgłaszania takich przypadków.

Nadmierne zaufanie może prowadzić do powstania negatywnego zjawiska, którym jest kapitał [14]. Jest to mechanizm wpływu, w którym nadmierna ufność do kompetencji przełożonego prowadzi do bezkrytycznego wykonywania jego poleceń. Zjawisko to zostało potwierdzone w eksperymencie symulującym pracę załogi samolotu, w którym żaden z uczestników nie skorygował ewidentnie błędnej decyzji kapitana lotu, pomimo

że wiedzieli, iż w rzeczywistej sytuacji decyzja ta zakończyłaby się śmiercią wszystkich pasażerów. Do kapitanów zazwyczaj dochodzi w sytuacjach, w których przywództwo przełożonego wsparte jest jego dużą wiarygodnością, często wynikającą z pełnionej roli społecznej (autorytetu) lub przynależności do grupy zawodowej, cenionej społecznie za kompetencje w danej dziedzinie, na przykład: dowódca w służbach mundurowych, lekarz, naukowiec.

Na gruncie polskim wzajemną relację między zaufaniem a bezpieczeństwem i ryzykiem analizowała Ewa Budzyńska [15]. Stwierdziła, że zaufanie jest warunkowane przez poczucie bezpieczeństwa, a jednocześnie samo staje się czynnikiem sprzyjającym wzrostowi poczucia bezpieczeństwa.

Z kolei Jason Colquitt i inni [16], na podstawie metaanalizy wyników 132 badań, opracowali model integrujący wpływ poszczególnych czynników związanych z zaufaniem. Dowiedli, że wiarygodność powiernika zaufania i skłonność osoby ufającej do zaufania wywiera pośredni wpływ na gotowość podejmowania ryzyka i na wyniki pracy, wywierając częściowe efekty mediacyjne.

### Związek zaufania z podejmowaniem zachowań niezgodnych z powszechnie obowiązującymi normami i wzorami

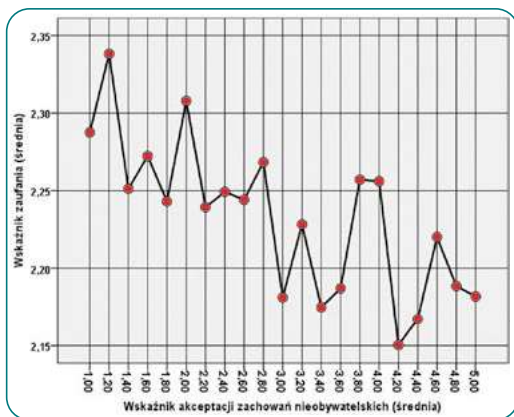
Niski poziom zaufania pociąga za sobą niechęć do podejmowania inicjatyw społecznych i zachowań obywatelskich, a nawet akceptację wobec zachowań przeciwnych do powszechnie oczekiwanych, często łamiących obowiązujące normy i przepisy [17]. Badania empiryczne potwierdziły, że istnieje związek pomiędzy zaufaniem i podejmowaniem nieakceptowanych społecznie zachowań. Ludzie o wyższym poziomie zaufania mniej oszukują, rzadziej kłamią i kradną, a także sami rzadziej padają ofiarą przestępców [18]. Tego typu zależność potwierdzono również na podstawie analizy udostępnionych wyników badania Diagnoza Społeczna, zrealizowanego w 2015 r. [19], w którym zadawane są liczne pytania dotyczące podejścia do dobra wspólnego, m.in.:

- Jak bardzo Panią/Pana obchodzi, czy:
- ktoś płaci podatki mniejsze niż powinien
  - ktoś unika płacenia za korzystanie z transportu publicznego (np. autobusów, pociągów)
  - ktoś pobiera niesłusznie zasiłek dla bezrobotnych
  - ktoś otrzymuje niesłusznie rentę inwalidzką (z tytułu niezdolności do pracy)
  - ktoś wyłudza odszkodowanie z ubezpieczenia.

Na podstawie odpowiedzi na te pytania obliczono wskaźnik akceptacji zachowań sprzecznych z zachowaniami obywatelskimi (nieobywatelskich), które naruszają dobro wspólne. Im wyższy poziom wskaźnika, tym większa akceptacja wobec tego typu zachowań.

Wyniki wskazują, że Polacy mają dużą akceptację dla tego typu zachowań (średnia: 2,5; mediana: 2,6, w skali 1-3). Analiza udostępnionych badań Diagnozy... wykazała, że istnieje związek pomiędzy obliczonym w ten sposób wskaźni-



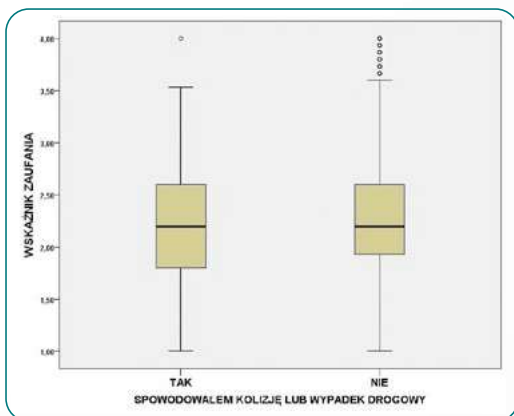


Rys. 1. Średnia wartość wskaźnika braku zaufania pozycyjno-systemowego (średnia wartość zaufania do 15 instytucji, ról społecznych i zawodów) oraz wskaźnika akceptacji zachowań nieobywatelskich (średnia z 5 pytań)

Źródło: oprac. własne na podstawie Diagnoza Społeczna: zintegrowana baza danych 2015 r. www.diagnoza.com

Fig. 1. The lack of position and system trust indicator (average value of trust to 15 institutions, social roles and professions) and the acceptance of non-citizen behaviour indicator (average of 5 questions) – the average values

Source: original elaboration, based on Diagnoza Społeczna: integrated database 2015 r. www.diagnoza.com

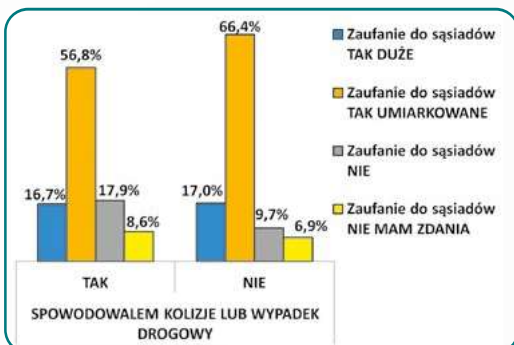


Rys. 2. Rozkład wartości wskaźnik zaufania w grupie osób, które w ubiegłym roku spowodowały lub nie wypadek drogowy

Źródło: oprac. własne na podstawie Diagnoza Społeczna: zintegrowana baza danych 2015 r. www.diagnoza.com, obserwacje ważne przez: „Waga dla indywidualnych respondentów”

Fig. 2. The distribution of trust indicator in a group of people who caused or not a road accident last year

Source: original elaboration, based on Diagnoza Społeczna: integrated database 2015 r. www.diagnoza.com



Rys. 3. Zaufanie do sąsiadów (w %) wśród osób, które spowodowały wypadek drogowy lub nie

Źródło: oprac. własne na podstawie Diagnoza Społeczna: zintegrowana baza danych 2015 r. www.diagnoza.com

Fig. 3. Trust in neighbors (in %) among people who caused a road accident or not

Source: original elaboration, based on Diagnoza Społeczna: integrated database 2015 r. www.diagnoza.com

kiem zachowań nieobywatelskich i wskaźnikiem zaufania pozycyjno-systemowego (średnia z zaufania do 15 instytucji, ról społecznych i zawodów – im wyższa wartość, tym większe zaufanie). Analiza wariancji wykazała, że związek ten jest istotny statystycznie ( $F [20,21713] = 10$ ;  $p < 0,001$ ) i ma wystarczającą siłę (eta kwadrat = 0,010), nawet pomimo licznych braków danych. Ma on charakter liniowy (kontrast liniowy  $p < 0,001$ ) i wskazuje, że wraz ze spadkiem poziomu zaufania następuje wzrost akceptacji zachowań nieobywatelskich, które naruszają dobro wspólne (rys. 1.).

### Związek zaufania z podejmowaniem zachowań niebezpiecznych

Ludzie o niskim poziomie zaufania, którzy częściej akceptują działania nieobywatelskie, mogą również częściej akceptować zachowania niebezpieczne, także w miejscu pracy, czyli takie, które naruszają przepisy i zasady bhp. Dostępne w literaturze wyniki badań częściowo potwierdzają istnienie tego typu zależności. Na przykład, analiza danych z badania Diagnoza Społeczna potwierdziła, że niski poziom zaufania współwystępuje z częstszym uczestnictwem w wypadkach drogowych, które, według danych Komendy Głównej Policji, zazwyczaj spowodowane są przez różnego rodzaju ryzykowne zachowania, jak niedostosowanie prędkości jazdy do warunków na drodze lub łamanie przepisów ruchu drogowego oraz tzw. agresywną jazdę, np. niezachowanie bezpiecznej odległości między pojazdami czy nieudzielanie pierwszeństwa przejazdu. Według danych badania Diagnoza Społeczna osoby, które spowodowały kolizję lub wypadek drogowy przeciętnie miały niższy wskaźnik zaufania (średnia 2,18), w porównaniu z osobami, które nie były sprawcami takiego zdarzenia (średnia: 2,24). Chociaż różnice nie są duże (rys. 2.), to nieparametryczny test rangowy u Manna-Whitney'a (który wybrano ze względu na skrajnie nierównoliczne grupy) wykazał, że różnice te są istotne statycznie ( $U = 3365890,5$ ;  $p < 0,05$ ).

Analiza wykazała również, że częstość uczestnictwa w wypadku drogowym pozostaje w związku z zaufaniem do różnych grup społecznych, na przykład zaufaniem do sąsiadów (rys. 3.). Osoby, które przyznały się do spowodowania kolizji lub wypadku drogowego istotnie statystycznie rzadziej stwierdzały, że mają zaufanie do sąsiadów ( $\chi^2$ -kwadrat (3) = 29,7;  $p < 0,001$ ).

Przeprowadzone analizy wykazały również, że osoby mniej ufne wobec innych częściej odczuwały skutki podejmowanych zdarzeń niebezpiecznych. W badaniu Diagnoza Społeczna zadano pytanie o wystąpienie w minionym roku respondenta dwudziestu trzech zdarzeń. Analiza czynnikowa udostępnionych wyników badania, pozwoliła przydzielić te zdarzenia do ośmiu grup, według ich współwystępowania. Na tej podstawie zidentyfikowano cztery zdarzenia, które można identyfikować jako skutek podejmowanych zdarzeń niebezpiecznych:

- w prowadzonych interesach straciłem dużo pieniędzy
- zostałem napadnięty i pobity

- zostałem oskarżony o czyn, za który grozi kara więzienia lub grzywna
- spowodowałem kolizję lub wypadek drogowy.

Analizy tak przygotowanych danych wykazały, że osoby, które w ubiegłym roku odczuły skutki podejmowanych niebezpiecznych zachowań, miały istotnie statystycznie<sup>1</sup> niższy wskaźnik zaufania (średnia: 2,08), w porównaniu do osób, które takich zachowań nie podejmowały (średnia: 2,24; rys. 4.). Miara wielkości wykazała, że związek pomiędzy analizowanymi zmiennymi istnieje, ale ma niewielką siłę ( $d$  Cohena = 0,32).

### Zaufanie a warunki pracy

Analiza wyników badania European Social Survey (ESS) pozwoliła również potwierdzić związek zaufania z subiektywną oceną warunków pracy. Okazało się, że osoby o mniejszym zaufaniu do innych ludzi częściej stwierdzają, że ich praca stwarza zagrożenia dla ich zdrowia lub bezpieczeństwa (istotność różnic potwierdzona analizą wariancji  $F [3,19995] = 157$ ;  $p < 0,001$ ). Wraz ze wzrostem zaufania następuje poprawa subiektywnej oceny bezpieczeństwa pracy (rys. 5.). Jest to związek o charakterze liniowym (istotny wynik kontrastu liniowego) i o umiarkowanej sile (eta kwadrat = 0,023). Nie wiadomo jednak, czy ludzie mniej ufni są bardziej krytyczni w ocenie warunków pracy, czy częściej wykonują pracę zagrażającą ich życiu lub zdrowiu (co pośrednio potwierdza, omówiony w dalszej części, związek poziomu zaufania z cechami społeczno-demograficznymi).

Podobny mechanizm do oceny bezpieczeństwa pracy może mieć ocena głównego powodu przykładania się do wykonywanej pracy zawodowej. Analizy danych ESS wykazały, że osoby, które nie przykładają się do swojej pracy (wykonują swoje obowiązki tylko po to, aby prace utrzymać) oraz osoby, które wykonują swoją pracę jak najlepiej potrafia, ponieważ chcą jak najwięcej zarabiać lub awansować, mają znacznie niższe zaufanie niż osoby, które mają poczucie, że wykonują pracę użyteczną dla innych, wykonują obowiązki w pracy dla własnej satysfakcji lub postrzegają wykonywane w pracy zadania jako ciekawe (rys. 6.). Wynika z tego, że ludzie o niskim zaufaniu częściej wykonują swoje prace zawodowe tylko po to, aby zaspokoić podstawowe potrzeby (dolne partie piramidy Masłowa), natomiast ludzie o wysokim zaufaniu częściej od wykonywanej pracy oczekują spełnienia potrzeb wyższego rzędu – afiliacji, szacunku, uznania i samorealizacji. Analiza wariancji wykazała, że różnice te są istotne statystycznie ( $F [7,20984] = 185$ ;  $p < 0,001$ ), co więcej pomiędzy zmiennymi zachodzi umiarkowanie silny związek (eta kwadrat = 0,058).

Analiza porównawcza międzynarodowych danych ESS i Eurostatu potwierdziła również związek zaufania z wypadkami przy pracy. W ramach analiz zestawiono wskaźnik śmiertelnych

<sup>1</sup> Istotność statystyczna różnic potwierdzona na podstawie nieparametrycznego testu rangowego U Manna-Whitney'a (zastosowanego ze względu na niespełnianie wymogów wobec danych testu parametrycznego)  $U = 6519420$ ;  $p < 0,001$ .

Tabela. Wyniki analiz związku cech społeczno-demograficznych ze wskaźnikiem zaufania

Table. Statistically significant ( $p < 0.01$ ) measures of the relationship of socio-demographic characteristics and the trust indicator

Cecha społeczno-demograficzna	Rodzaj analizy	Wynik testu	Miara siły związku	Kierunek zależności
Miejsce zamieszkania	analiza wariancji	$F(4,1548)=4,5$ ; $p<0,005$	Eta kwadrat = 0,011	im więcej mieszkańców tym większe zaufanie, jednak test post-hoc Gamesa-Howela wykazał, że istotne różnice występują tylko pomiędzy dużym miastem i wsią, dla pozostałych miejsc zamieszkania różnice nie są istotne statystycznie
Wykształcenie	analiza wariancji	$F(6,1555)=6$ ; $p<0,001$	Eta kwadrat = 0,023	pozytywny
Liczba lat nauki	współczynnik korelacji liniowej r-Pearsona	$p<0,001$	r-kwadrat = 0,144	pozytywny
Główna działalność zawodowa lub edukacyjna	analiza wariancji	$F(7,1555)=4,2$ ; $p<0,001$	Eta kwadrat = 0,019	osoby uczące się > pracujący > emeryci lub renciści > zajmujący się domem lub sprawujący opiekę > bezrobotni aktywni > bezrobotni bierni > trwale chorzy lub niepełnosprawni
Dochód netto w gospodarstwie domowym	analiza wariancji	$F(9,1164)=3,9$ ; $p<0,001$	Eta kwadrat = 0,029	pozytywny; rys. 9.
Stan cywilny (formalnie-prawny) – lata 2002-2014	analiza wariancji	$F(4,2189)=7,5$ ; $p<0,001$	Eta kwadrat = 0,014	singiel > wdowiec/wdowa > w związku małżeńskim > rozwiedziony > w separacji
Zawód wykonywany – lata 2002-2014	analiza wariancji	$F(26,7444)=10,7$ ; $p<0,001$	Eta kwadrat = 0,036	rys. 10.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ESS 2014

wypadków przy pracy na 100 tys. zatrudnionych, w podziale na poszczególne kraje, ze wskaźnikiem zaufania do innych ludzi i wskaźnikiem zaufania do instytucji w tych krajach (rys. 7.). Okazało się, że pomiędzy badanymi zmiennymi zachodzi słaby związek, o charakterze liniowym – wraz ze wzrostem zaufania w danym kraju, następuje spadek wskaźnika śmiertelnych wypadków przy pracy – silniejsza zależność występuje w przypadku zaufania do instytucji (współczynnik korelacji r-Pearsona = -0,64;  $p < 0,05$ ) niż w przypadku zaufania do innych ludzi (współczynnik korelacji r-Pearsona = -0,55;  $p < 0,05$ ). Polska, na tle innych krajów ujętych w modelu, wyróżnia się relatywnie niskim wskaźnikiem śmiertelnych wypadków przy pracy, w porównaniu ze wskaźnikiem zaufania.

### Związek poziomu zaufania z cechami społeczno-demograficznymi

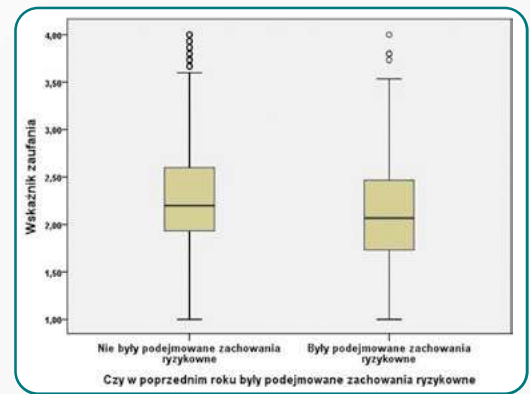
Analiza danych zastanych z różnorodnych badań, polskich i międzynarodowych, takich jak: European Quality of Life Survey, European Social Survey i Diagnoza Społeczna wykazała, że istnieje związek pomiędzy poziomem zaufania do innych ludzi lub instytucji i wybranymi cechami społeczno-demograficznymi (tabela). Wyniki badania ESS wykazały, że w Polsce najniższe zaufanie mają osoby w trudnej sytuacji życiowej – mające trudności w odnalezieniu się na rynku pracy lub trwale z niego wykluczone, mniej zarabiające, z gorszym wykształceniem, pozostające w konflikcie małżeńskim, wykonujące prace w złych warunkach i nisko płatne. Natomiast takie cechy społeczno-demograficzne, jak płeć lub wiek (rys. 8.), nie wykazują

związku z zaufaniem lub związek ten różni się w zależności od analizowanego kraju.

### Podsumowanie

Zaufanie jest istotnym zasobem nie tylko w kontekście funkcjonowania społeczeństwa, ale również bezpiecznego i efektywnego wykonywania pracy. Szczególnie w dzisiejszych czasach, kiedy praca wykonywana jest w ramach nowych form organizacji, w międzynarodowych korporacjach, o skomplikowanej strukturze organizacyjnej, w silnie heterogenicznej i anonimowej grupie współpracowników, kiedy pojawia się niepewność jednostki wobec działań współpracowników. W tym kontekście niepokoją wyniki przedstawionych w artykule badań, wykazujące bardzo niski poziom zaufania wśród mieszkańców Polski.

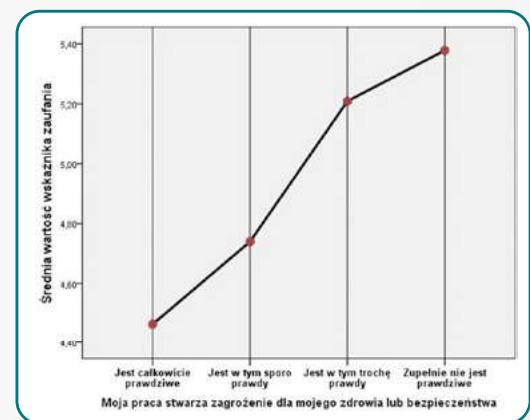
Badania wykazały, że zaufanie stanowi fundament bezpieczeństwa pracy, wywierając pośredni wpływ na kluczowe czynniki organizacji bhp w przedsiębiorstwie, w tym przede wszystkim te, które wpływają na zaangażowanie pracowników w bezpieczeństwo – przywództwo i klimat bezpieczeństwa. Zaufanie pracowników wzmacnia lub ogranicza działania kierownictwa w obszarze bhp, w taki sposób, że nieufni pracownicy niechętnie reagują na wszelkie działania liderów w obszarze bhp, podważając ich zasadność; są rzadziej skłonni do podejmowania samodzielnych interwencji, częściej kwestionują przepisy i zasady bhp. Z drugiej jednak strony literatura przedmiotu dowodzi również, że zbyt wysoki poziom zaufania może być szkodliwy dla zachowania bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie (zjawisko kapitanozy).



Rys. 4. Rozkład wartości wskaźnik zaufania, w grupie osób, które w poprzednim roku podejmowały ryzykowne zachowania lub ich nie podejmowały

Źródło: oprac. własne na podstawie Diagnoza Społeczna: zintegrowana baza danych 2015 r. www.diagnoza.com. Obserwacje ważone przez: „Waga dla indywidualnych respondentów”

Fig. 4. The distribution of trust indicator, in a group of people who took risky behaviours or did not, in the previous year  
Source: original elaboration, based on Diagnoza Społeczna: integrated database 2015 r. www.diagnoza.com

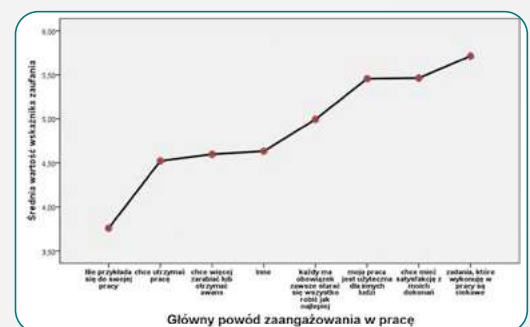


Rys. 5. Średnia wartość wskaźnika zaufania do innych ludzi (ocena na skali 0-10), według subiektywnej oceny zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa pracy

Źródło: oprac. własne na podst. danych ESS 2010

Fig. 5. Average value of trust for other people indicator (rating on a scale of 0-10), according to the subjective assessment of threats to health and safety at work

Source: own study based on the ESS 2010 data



Rys. 6. Średnia wartość wskaźnika zaufania do innych ludzi (ocena na skali 0-10), według głównego powodu zaangażowania w pracę

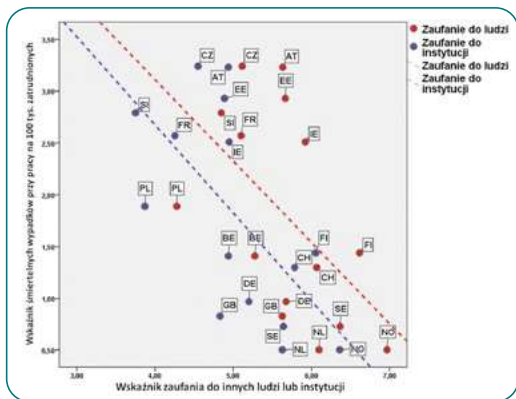
Źródło: oprac. własne na podst. danych ESS 2010

Fig. 6. Average value of trust for other people indicator (rating on a scale of 0-10), according to the main reason for involvement in work

Source: own study based on the ESS 2010 data

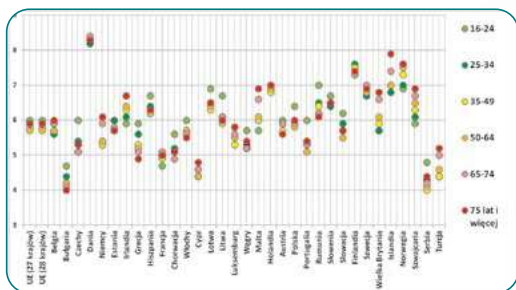
Przeprowadzone analizy danych zastanych potwierdziły, że niski poziom zaufania wykazuje istotny statystycznie związek z podejmowaniem lub akceptacją zachowań niezgodnych z powszechnie obowiązującymi oczekiwaniami oraz podejmowaniem zachowań niebezpiecznych i występowaniem ich negatywnych skutków





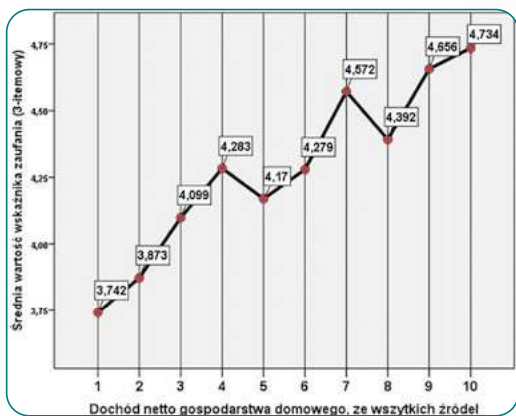
Rys. 7. Średnia wartość wskaźnika zaufania do poszczególnych instytucji (kolor niebieski) lub innych ludzi (kolor czerwony) w zależności od wskaźnika śmiertelnych wypadków przy pracy na 100 tys. zatrudnionych, w poszczególnych krajach, dane dla 2015 roku. Źródło: oprac. własne na podst. danych ESS 2015, Eurostat Accidents at work (ESAW) database

Fig. 7. Average value of trust for institutions (blue line) and other people (red line) indicator, according to the rate of fatal accidents at work per 100,000 employed, in individual countries, data for 2015. Source: own study based on the ESS 2015 data, Eurostat Accidents at work (ESAW) database



Rys. 8. Średnie zaufanie do innych ludzi (ocena na skali 0-10), w poszczególnych krajach i grupach wiekowych. Źródło: oprac. własne na podstawie danych Eurostat

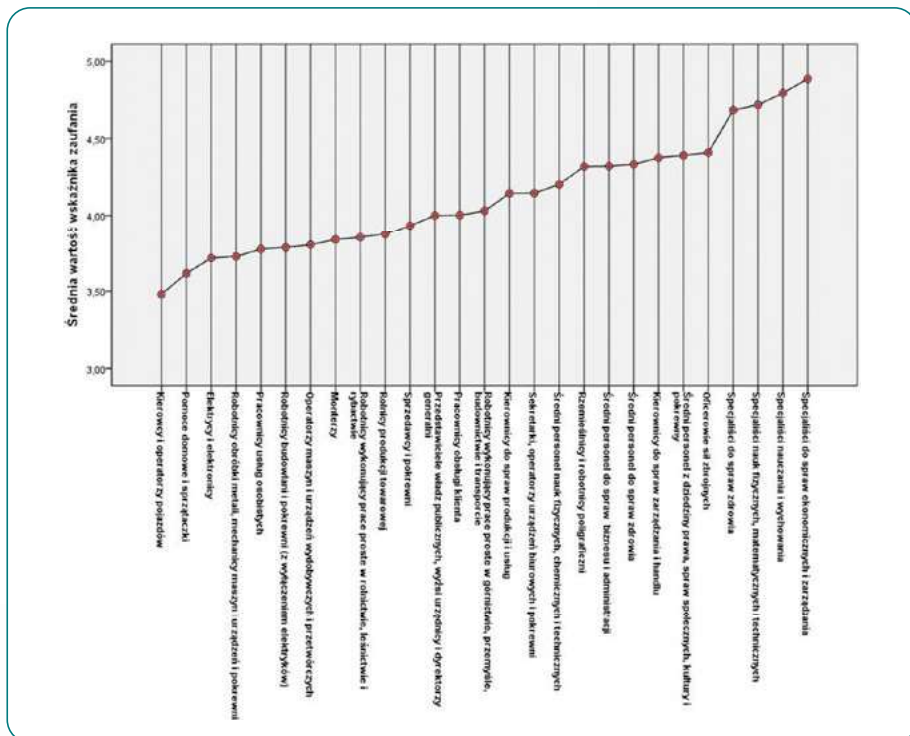
Fig. 8. Average value of trust for other people (rating on a scale of 0-10), in individual countries and age groups. Source: own study based on the Eurostat data



Rys. 9. Średnia wartość wskaźnika zaufania do innych ludzi (skala 0-10), według dochodu netto gospodarstwa domowego, uzyskanego przez wszystkich członków gospodarstwa i ze wszystkich źródeł (w decylach). Źródło: oprac. własne na podstawie danych ESS 2002-2014

Fig. 9. Average value of trust for other people (rating on a scale of 0-10), according net household income, earned by all household members and from all sources (in deciles). Source: own study based on the ESS 2002-2014 data

(w tym również wypadków przy pracy). Ludzie nieufni, którzy częściej podejmują lub akceptują zachowania niezgodne z powszechnie obowiązującymi normami lub naruszające dobro publiczne,



Rys. 10. Średnia wartość wskaźnika zaufania do innych ludzi (ocena na skali 0-10), według wykonywanego zawodu. Źródło: oprac. własne na podst. danych ESS 2002-2010

Fig. 10. Average value of trust for other people indicator (rating on a scale of 0-10), according to the profession. Source: own study based on the ESS 2002-2010 data

mogą również częściej akceptować łamanie przepisów i zasad bhp przyjętych w przedsiębiorstwie.

Przeprowadzone analizy danych zastanych wykazały również, że zaufanie zależy od wybranych cech społeczno-demograficznych. W Polsce najniższe zaufanie mają osoby w złej sytuacji życiowej – mające trudności w odnalezieniu się na rynku pracy lub trwale z tego rynku pracy wykluczone, mniej zarabiające, z niższym wykształceniem, pozostające w konflikcie małżeńskim, wykonujące prace w gorszych warunkach i mniej płatne. Co więcej, osoby o niskim zaufaniu częściej stwierdzały, że wykonują pracę zawodową, która zagraża ich życiu lub zdrowiu, a jednocześnie częściej się do tej pracy „nie przykładają” lub wykonują ją tylko dla pieniędzy lub awansu.

BIBLIOGRAFIA

[1] SZTOMPKA, P. Zaufanie. Fundament społeczeństwa [Trust. The foundation of society]. Kraków, Znak, 2007.  
 [2] CONCHIE, S.M. Transformational leadership, intrinsic motivation and trust: A moderated-mediated model of workplace safety. Journal of Occupational Health Psychology 2013,18:198-210.  
 [3] CONCHIE, S.M., & DONALD, I.J. The moderating role of safety-specific trust on the relation between safety-specific leadership and safety citizenship behaviors. Journal of Occupational Health Psychology 2009,14,2:137-147. doi:10.1037/a0014247.  
 [4] CONCHIE, S.M., TAYLOR, P.J., & DONALD, I.J. Promoting safety voice with safety specific transformational leadership: The mediator role of two dimensions of trust. Journal of Occupational Health Psychology 2012,17:105-115.  
 [5] CONCHIE S.M., WOODCOCK H.E., TAYLOR P.J. Trust-Based Approaches to Safety and Productivity, [w:] Clarke S., Probst T.M., Guldenmund F., Passmore J., The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health 2016, John Wiley & Sons, Ltd.

[6] BLAU, P. (1964). Exchange and power in social life. New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.  
 [7] FLIN, R., BURNS, C. The role of trust in safety management. Human Factors and Aerospace Safety 2004,4:275-288.  
 [8] WATSON, G., SCOTT, D., BISHOP, J., TURNBEAUGH, T. Dimensions of interpersonal relationships and safety in the steel industry. Journal of Business and Psychology 2005,19:303-318.  
 [9] ZACHARATOS, A., BARLING, J., & IVERSON, R.D. High-performance work systems and occupational safety. Journal of Applied Psychology 2005,90:77-93.  
 [10] REASON, J. Managing the risks of organizational accidents. Aldershot, UK: Ashgate 1997.  
 [11] DIRKS, K.T., & FERRIN, D. L. Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for organizational research. Journal of Applied Psychology 2002,87:611-628.  
 [12] EDMONDSON, A. Psychological safety and learning behavior in work teams, Administrative Science Quarterly 1999,44,2:350-383. doi:10.2307/2666999.  
 [13] HALE, A.R. Culture's confusions, Safety Science 2000,34:1-14.  
 [14] CIALDINI, R. Wywieranie wpływu na ludzi: teoria i praktyka [Wielding influence on people: theory and practice]. Gdańsk, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, 1995.  
 [15] BUDZYŃSKA, E. Zaufanie-czynnik bezpieczeństwa czy ryzyka? Dylematy socjologa [Trust-a factor of safety or risk? Sociologist's dilemma], w: J.Szymczak (red), Zaufanie społeczne. Teoria-idea-praktyka [Social trust: Theories-ideas-practice]. Warszawa: Wydawnictwo Oficyna Naukowa 2016:127-156.  
 [16] COLQUITT, J.A., SCOTT, B.A. i LEPINE, J.A. Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and Job performance. Journal of Applied Psychology 2007,92:902-927.  
 [17] CZAPIŃSKI, J. Kapitał społeczny [Social capital], w: Diagnostyka Społeczna, red. Czapiński J., Panek T., VizjaPress&IT, Warszawa 2013.  
 [18] ROTTER, J.B. Interpersonal trust, trustworthiness and gullibility; American Psychologist 1980,35,1:1-7. January 1980.  
 [19] Diagnostyka społeczna: zintegrowana baza danych: www.diagnoza.com [2018-07-20].