

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

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: szord@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0013.5594

Zaufanie a funkcjonowanie społeczne i zawodowe (1)

Pojęcie zaufania, jego poziom w Polsce oraz znaczenie dla życia społecznego

Fot. howtogo/Bigstockphoto



W artykule podjęto próbę wskazania kluczowych elementów koncepcji zaufania, takich jak akceptacja wrażliwości na stratę, uogólniona norma wzajemności, pozytywne przekonanie wobec intencji powiernika zaufania i wiarygodność powiernika zaufania. Przedstawiono również wyniki analiz ogólnodostępnych danych, które wskazują, że mieszkańcy Polski mają bardzo niski poziom zaufania do innych ludzi oraz instytucji publicznych. Zwrócono także uwagę na znaczenie zaufania, dla współczesnych społeczeństw, które według przeprowadzonych analiz danych zastanych jest silnie powiązane z wieloma kluczowymi wskaźnikami funkcjonowania społeczeństwa, jak poczucie zadowolenia z życia osobistego i życia publicznego.

Słowa kluczowe: zaufanie, bhp, analiza danych, wskaźniki funkcjonowania społeczeństwa

Trust vs. social and professional functioning (1)

The concept of trust, the level of trust of Poles, the importance of trust to social life

The article attempts to identify key elements of the concept of trust, such as accepting vulnerability for loss, generalized norm of reciprocity, positive conviction towards the trustee's intentions and credibility of the trustee. The results of analyzes of publicly available data were also presented, which indicate that Poles have a very low level of trust in other people and public institutions. The article also draws attention to the importance of trust for contemporary societies, which according to the analyzes of existing data are strongly related to many key indicators of quality of life, such as a sense of happiness or satisfaction with public life.

Keywords: trust, OSH, data analysis, key indicators of the functioning society

Wstęp

W składającym się z dwóch części artykule szeroko przedstawiono problematykę zaufania. W szczególności, przedstawiono związek zaufania z funkcjonowaniem zawodowym pracowników, zwłaszcza w obszarze bhp, a także wpływ zaufania na społeczne funkcjonowanie jednostek. Przede wszystkim, opisano związki zaufania z czynnikami istotnymi dla organizacji bezpieczeństwa pracy. Przytoczono wyniki badań, które wskazują, że zaufanie oddziałuje w sposób pośredni na bezpieczeństwo pracy, między innymi poprzez wzmacnianie działań przywódczych i wpływ kultury bezpieczeństwa – ufający swoim przełożonym pracownicy chętniej wykonują ich polecenia oraz częściej podejmują interwencje i angażują się w sprawy bhp. Przedstawiono również, istotne dla planowania działań prewencyjnych, zróżnicowanie zaufania w poszczególnych grupach społeczno-demograficznych, z którego wynika, że to właśnie nieufni pracownicy częściej pracują w warunkach zagrożenia, podejmują zachowania niebezpieczne i niezgodne z oczekiwaniami oraz doświadczają negatywnych skutków tych zachowań.

W artykule przedstawiona została również szersza perspektywa, konieczna dla wyjaśnienia istoty problemu zaufania, szczególnie mieszkańców Polski – perspektywa społeczna, pozwalająca zbadać poziom zaufania do innych bliżej nieokreślonych ludzi i instytucji. Perspektywa ta przedstawiona została głównie w pierwszej części artykułu, który stanowi wprowadzenie do koncepcji zaufania. Zwrócono w niej przede wszystkim uwagę na znaczenie zaufania w funkcjonowaniu współczesnych społeczeństw, poddano diagnozie poziom zaufania innym ludziom i instytucjom wśród mieszkańców Polski (w porównaniu z mieszkańcami innych krajów) oraz przedstawiono przegląd definicji zaufania, w którym zwrócono szczególną uwagę

na najbardziej kluczową kwestię w kontekście bhp – źródła zaufania.

W drugiej części artykułu przedstawiono wyniki badań na temat związku pomiędzy poziomem zaufania w przedsiębiorstwie a kluczowymi czynnikami organizacji bezpieczeństwa pracy, takimi jak kultura bezpieczeństwa i przywództwo. Zaprezentowano również wyniki własnych, statystycznych analiz danych, pochodzących z ogólnodostępnych badań, na temat związków zaufania z podejmowaniem zachowań niezgodnych z powszechnie obowiązującymi normami i wzorami zachowań, z podejmowaniem zachowań niebezpiecznych, warunkami pracy oraz cechami społeczno-demograficznymi.

Konceptualizacja pojęcia zaufania

Wielu badaczy postrzega zaufanie jako fundament życia społecznego, który wpływa na wszystkie wymiary codziennej działalności członków społeczeństwa – od przypadkowych interakcji, po kontakty rodzinne lub zawodowe [1]. Nic zatem dziwnego, że zagadnienie zaufania stało się w ciągu ostatnich lat obiektem zainteresowania badaczy z wielu dziedzin nauk społecznych, zarówno psychologii, socjologii, jak i ekonomii. W efekcie, istnieje kilka perspektyw teoretycznych, z których wywodzić można definicje pojęcia „zaufanie”.

Najbardziej rozpowszechnioną obecnie perspektywą teoretyczną, bez której nie sposób definiować tego terminu, jest wprowadzona przez Roberta D. Putnama, koncepcja kapitału społecznego. Zaufanie jest w niej jednym z trzech elementów (według: [1], najcenniejszym), które wspólnie, wraz z wyznawanymi normami i wartościami oraz powiązaniem (siecią znajomości), tworzą kapitał społeczny. Kapitał społeczny, można zdefiniować, za Francisem Fukuyamą, jako „zestaw nieformalnych wartości i norm etycznych wspólnych dla członków określonej grupy i umożliwiających im skuteczne współdziałanie” [2]. Koncepcja ta zwraca przede wszystkim uwagę na korzyści płynące z posiadania kapitału społecznego, a więc gotowości podmiotów do współdziałania, która wynika z wypełniania normy wzajemności [3-9]. Samo zaufanie jest w tej koncepcji, rozumiane jako „mechanizm oparty na założeniu, że innych członków danej społeczności cechuje uczciwe i kooperatywne zachowanie oparte na wyznawanych normach” [5]; „jest zakładem podejmowanym na temat niepewnych, przyszłych działań innych ludzi” [1], że wyświadczenie przysługi zostanie odwzajemnione w odpowiednim czasie, ponieważ partnerów interakcji zobowiązuje do tego wyznawana uogólniona norma wzajemności [3]. Ufający sobie partnerzy nie negocjują każdej wymiany dóbr tak, aby ich wartość dla obu stron była równorzędna (wymiana „coś za coś” – charakterystyczna dla zrównoważonej normy wzajemności), lecz przekazują je za każdym razem, gdy jest taka potrzeba, ponieważ są przekonani, że wyświadczona przysługa zostanie odwzajemniona (uogólniona norma wzajemności).

W naukach społecznych, samo zaufanie jest przede wszystkim definiowane na dwa, koncepcyjnie odmienne, sposoby [10]. Pierwsza koncepcja mówi o stanie emocjonalnym [11], w którym jednostka zgadza się na zależność od drugiej osoby, ale tylko w określonych okolicznościach [12], tzn.

takich, w których ma subiektywne przekonanie, że powiernik zaufania nie będzie podejmował działań, które mogłyby mieć dla osoby ufającej negatywne konsekwencje [10]. Druga perspektywa teoretyczna – behawioralna – zakłada, że zaufanie przejawia się w konkretnych, dających się obserwować, działaniach osoby ufającej, podejmowanych na podstawie ryzykownego założenia wobec partnera relacji (powiernika zaufania), co do jego dobrej woli, motywów i intencji [10].

Obie te koncepcje zawierają jeden wspólny element – dobrowolną akceptację wrażliwości osoby ufającej na straty, które mogą powstać w wyniku sprzecznego z oczekiwaniami zachowania powiernika zaufania. Wrażliwość jest istotnym pojęciem dla problematyki zaufania, szczególnie w odniesieniu do obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ w tym kontekście nabiera szczególnie kluczowego znaczenia. Wrażliwość oznacza wtedy dobrowolne narażenie zdrowia i życia, własnego lub innych osób, ale również narażenie na negatywne reakcje innych pracowników lub kierownictwa, wynikające z działań jednostki w obszarze bhp. Na przykład, aby pracownik zdecydował się zwrócić uwagę swojemu koledze z pracy, że podejmuje on działania ryzykowne lub niezgodne z przepisami bhp, musi być przekonany, że reakcja na tę interwencję będzie pozytywna. Jeżeli skłonność pracownika do zaufania oraz postrzegana wiarygodność powiernika zaufania nie przekroczy postrzeganego ryzyka negatywnej reakcji, to pracownik nie podejmie takiej interwencji [13, 14].

Wielu badaczy uczyniło wrażliwość podstawą definicji zaufania (ang. *Vulnerability*), [10, 11, 15, 13, 16, 17]. Na przykład, Denise M. Rousseau twierdziła, że „Zaufanie jest stanem psychicznym obejmującym zamiar zaakceptowania wrażliwości na podstawie pozytywnych oczekiwań dotyczących intencji lub zachowania drugiej osoby” [16]. Owa akceptacja wrażliwości oznacza, że osoba ufająca ma subiektywne poczucie bezpieczeństwa, wynikające z pozytywnego przekonania wobec intencji osoby obdarzanej zaufaniem, ale jednocześnie jest świadoma możliwych negatywnych konsekwencji, wynikających ze sprzecznych z oczekiwaniami działań powiernika zaufania. Skutki obdarzenia zaufaniem niewłaściwej osoby są zazwyczaj bardziej dotkliwe niż planowane zyski.

Zgodnie z typologią przedstawioną przez Piotra Sztompkę, w każdym zjawisku angażującym zaufanie można wyróżnić adresata, treść oraz podmiot [1]. W literaturze przedmiotu wyróżnia się kilka poziomów zaufania, ze względu na adresatów, do których się ono odnosi. Grupa zaufania osobistego odnosi się do kręgu najbliższych nam osób. Grupa zaufania pozycyjnego odnosi się do ludzi pełniących określone funkcje społeczne, np. przedstawiciele poszczególnych zawodów (np. lekarze, nauczyciele, politycy). Natomiast zaufanie systemowe, skierowane jest do instytucji i organizacji.

Powstanie zaufania jest zatem uwarunkowane, po pierwsze istnieniem ryzyka, które w tym przypadku oznacza subiektywnie postrzegane prawdopodobieństwo straty, którą może ponieść osoba ufająca [16]. Zaufanie nie byłoby potrzebne, gdyby można było podjąć współpracę z drugą osobą z całkowitą pewnością co do jej zachowania. W sytuacji zaufania źródłem ryzyka jest niepewność dotycząca intencji i zachowań drugiej strony relacji. Po drugie, do po-

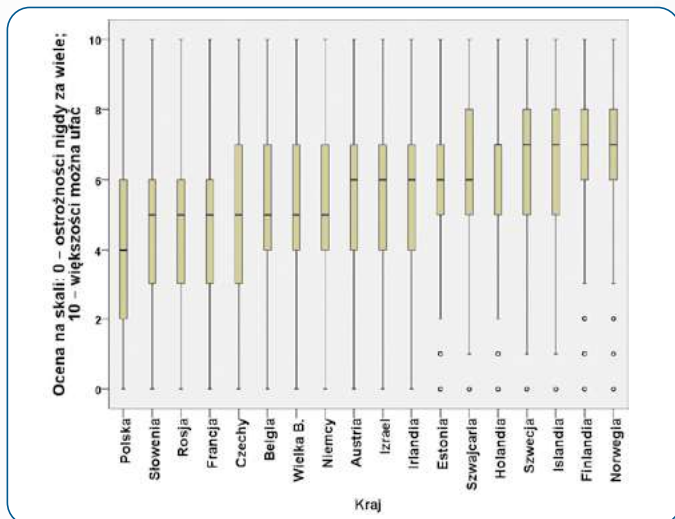
wstania zaufania potrzebna jest również współzależność [16], tj. sytuacja, w której dana osoba nie może osiągnąć korzyści bez polegania na innych osobach (np. pracownik, który zgłasza zdarzenie potencjalnie wypadkowe, nie jest w stanie sam wdrożyć działań zapobiegawczych – jest w tej kwestii zależny od swoich przełożonych). Oprócz ryzyka i współzależności, do powstania sytuacji zaufania, zgodnie z definicją Rousseau, konieczny jest również trzeci element, jakim jest przekonanie, że osoba nim obdarzona ma dobre intencje i podejmie zachowania zgodnie z oczekiwaniami osoby ufającej oraz sam akt ufania, przejawiający się w konkretnych zachowaniach, który wynika z tych przekonań i oczekiwań. Im pewniejsze przekonanie wobec powiernika zaufania, tym częściej będzie on obdarzany zaufaniem.

Źródła zaufania

W literaturze przedmiotu [13], wyróżnia się trzy źródła, na podstawie których osoba ufająca tworzy przekonanie, że powiernik zaufania ma dobre intencje i podejmie zachowanie zgodnie z oczekiwaniami: ufność osoby powierzającej zaufanie, dotychczasowe doświadczenia osoby ufającej oraz wiarygodność powiernika zaufania. Ufność to cecha wrodzona, która może jednak ulec pewnej modyfikacji pod wpływem przeżytych doświadczeń. Jest to skłonność (ang. *propensity to trust*) osoby ufającej do podejmowania lub unikania ryzyka związanego z zaufaniem [13]. Oprócz wrodzonych predyspozycji, skłonność tę kształtują również dotychczasowe doświadczenia osoby ufającej oraz kultura, pod wpływem której ta osoba się znajduje. Oba te czynniki kształtują również zgeneralizowane założenia, przyjęte przez osobę ufającą wobec różnych grup społecznych, instytucji i norm zachowania [13]. Jednak najważniejszym czynnikiem kształtującym pozytywne przekonania osoby ufającej jest wiarygodność osoby, której ma być powierzona zaufanie. Z kolei wiarygodność, według zintegrowanego modelu zaufania, składa się z trzech elementów, pozytywnie ją wartościujących: zdolności, uczciwości i życzliwości [13].

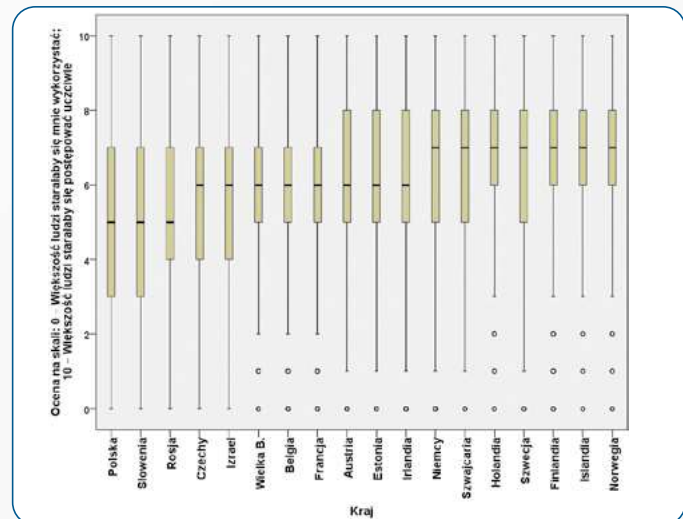
- **Zdolność** (ang. *ability*) odnosi się do kompetencji, które w subiektywnej ocenie ufającego czynią powiernika zaufania ekspertem w określonej dziedzinie. Jest to zestaw odpowiednich umiejętności, ale również przekonanie, że dana osoba potrafi je odpowiednio wykorzystać. Jeżeli osoba powierzająca zaufanie nie ma wcześniejszych doświadczeń z powiernikiem zaufania w dziedzinie, w której zaufanie ma zostać powierzona, ocena kompetencji jest często przenoszona z innych obszarów. W takich sytuacjach, często występuje przekonanie, że osoby posiadające umiejętności rozwiązywania problemów w innych obszarach, lepiej poradzą sobie również w kwestiach bezpieczeństwa, ponieważ będą popełniać mniej błędów lub będą potrafiły stworzyć lepsze warunki pracy.

- **Uczciwość** (prawdomówność; ang. *integrity*) – odpowiada otwartości i szczerości powiernika zaufania, w tym wskazuje w jakim stopniu wartości istotne dla dobra osoby ufającej są istotne również dla powiernika zaufania. W obszarze bhp wartości te oznaczają po prostu bezpieczeństwo pracownika. Uczciwość zachęca do szczerzej i otwartej komunikacji, która pozwala skuteczniej wymieniać informacje na temat sposobu wykony-



Rys. 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy, ogólnie rzecz biorąc, uważa Pani/Pan, że większość ludzi można ufać, czy też w kontaktach z ludźmi ostrożności nigdy za wiele?” (ocena na skali 0-10). Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ESS 2016¹

Fig. 1. The distribution of answers to the question: "Generally speaking, would you say that most people can be trusted, or that you can't be too careful in dealing with people?" (rating on a scale of 0-10). Source: original elaboration, based on ESS 2016 data



Rys. 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy uważa Pani/Pan, że gdyby nadarzyła się okazja, większość ludzi starałaby się Pana/Panią wykorzystać, czy też starałaby się postępować uczciwie?” (ocena na skali 0-10). Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ESS 2016

Fig. 2. The distribution of answers to the question: "Do you think that most people would try to take advantage of you if they got the chance, or would they try to be fair?" (rating on a scale of 0-10). Source: original elaboration, based on ESS 2016 data

wania trudniejszych zadań [18]. Badania potwierdzają duży wpływ uczciwości pracodawców na ich wiarygodność [19]. Przeprowadzona przez tych autorów metaanaliza wykazała, że uczciwość jest najsilniejszym predyktorem zaufania pracowników do przełożonych. Wnioski te potwierdziły również inne badania [20-21]. Wyniki badań Colquitta et al. [19] sugerują, że uczciwość ma prawdopodobnie większe znaczenie w relacjach między pracownikiem a przełożonym, ponieważ różnica sił między stronami oznacza, że kwestia spójności wartości etycznych jest bardziej istotna, niż pozostałe cechy psychologa zaufania.

• **Zycżliwość** (ang. *benevolence*) – to szczerze zainteresowanie dobrostanem i bezpieczeństwem innych ludzi i troska o ich zapewnienie. Zycżliwość pracodawców skutkuje przekładaniem bezpieczeństwa nad własny zysk oraz zachęcaniem pracowników do wspólnego podejmowania decyzji. Cechujący się zycżliwością pracodawcy biorą pod uwagę zdanie pracowników, zachęcając ich tym samym do angażowania się w podejmowanie decyzji dotyczących bezpieczeństwa.

Wyniki badań [22] wykazały, że zaufanie emocjonalne (ang. *affect-based trust beliefs*), zbudowane na podstawie uczciwości i zycżliwości lidera, silniej wpływa na zwiększenie współpracy pracowników w obszarze doskonalenia bezpieczeństwa pracy niż zaufanie kognitywne (*cognition-based*), zbudowane na podstawie jego kompetencji. Oznacza to, że przedsiębiorstwa, które chcą poprawić współpracę pracowników w obszarze bhp, powinny bardziej skupić się na budowaniu systemów nadzoru, przyjmujących za podstawę dobre relacje pomiędzy pracownikami a ich przełożonymi, niż na zapewnianiu, że pracownicy będą postrzegali swoich przełożonych jako osoby kompetentne.

¹ Na zamieszczonych w artykule wykresach zaprezentowano wyniki dla wszystkich krajów biorących udział w realizowanym w danym roku badaniu ESS. Lista krajów biorących udział w badaniu różni się w zależności roku realizacji badania

Poziom zaufania mieszkańców Polski na tle innych krajów – wyniki analiz danych zastanych i desk research

Jednym z najbardziej wiarygodnych źródeł informacji statystycznych na temat poziomu zaufania wśród mieszkańców poszczególnych krajów europejskich jest badanie *European Social Survey* (ESS). Badanie to od wielu lat, cyklicznie obejmuje problem zaufania wśród mieszkańców Europy. W jego ramach zaufanie do innych ludzi mierzone jest za pomocą trzech pytań:

1. Czy, ogólnie rzecz biorąc, uważa Pani/Pan, że większość ludzi można ufać, czy też w kontaktach z ludźmi ostrożności nigdy za wiele? (ocena na skali 0-10)

2. Czy uważa Pani/Pan, że gdyby nadarzyła się okazja, większość ludzi starałaby się Pana/Panią wykorzystać, czy też starałaby się postępować uczciwie? (ocena na skali 0-10)

3. Czy uważa Pani/Pan, że ludzie starają się przede wszystkim służyć pomocą innym, czy też, że dbają przede wszystkim o własny interes? (ocena na skali 0-10).

Nieprzetworzone wyniki badania ESS są ogólnodostępne, co umożliwiło przeprowadzenie własnych analiz statystycznych. Przeprowadzone w CIOPIB analizy, z wykorzystaniem danych z najnowszej edycji badania (z 2016 r., zrealizowanego wśród osiemnastu krajów), wykazały, że mieszkańcy Polski mają najniższy poziom zaufania wśród badanych krajów. W Polsce najwięcej osób za bliższe prawdzie uznało stwierdzenie, że nie można być zbyt ostrożnym w kontaktach z ludźmi (rys. 1.). Co więcej, Polska była jedynym krajem, którego mieszkańcy, częściej zgadzali się z tym stwierdzeniem, niż uznawali, że ludziom można ufać (mediana = 4, średnia = 4,08).

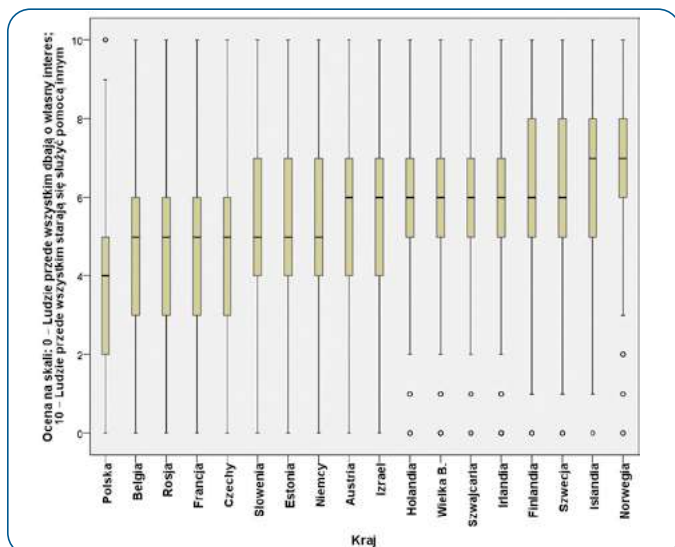
Równie nieufne postawy Polaków ujawniają odpowiedzi na pytanie o ocenę uczciwości innych ludzi (rys. 2.). Mieszkańcy Polski znacznie częściej, w porównaniu do mieszkańców innych badanych krajów, ocenili, że większość ludzi, przy nadarza-

jając się okazji, starałaby się wykorzystać sytuację kosztem osoby pytanej (średnia = 4,94, mediana = 5). Mieszkańcy Słowenii uzyskali podobnie niskie wyniki, o czym świadczy równy rozstęp ćwiartkowy i taką samą wartość mediany. Jednak niższa średnia mieszkańców Polski (średnia dla Słowenii = 5,01), przy mniejszym odchyleniu standardowym (Polska = 2,39, Słowenia = 2,26) oraz niższej, ujemnej skośności (Polska = -0,085; Słowenia = -0,187), oznacza, że Polacy częściej oceniali pesymistycznie nastawienie innych ludzi.

Na pytanie, czy ludzie w swoim postępowaniu wobec innych częściej kierują się chęcią pomocy, czy raczej własnym interesem, Polacy najczęściej odpowiedzieli, że własnym interesem (rys. 3.). Najniższa ze wszystkich zbadanych krajów średnia (3,82) i najniższa wartość środkowa oraz rozkład częstości występowania poszczególnych wartości najbardziej przesunięty w kierunku niskich wartości, wyraźnie wskazują, że Polacy rzadko dostrzegają altruistyczne postawy innych ludzi i znacznie częściej zakładają, że inni ludzie mają egoistyczne podejście do życia.

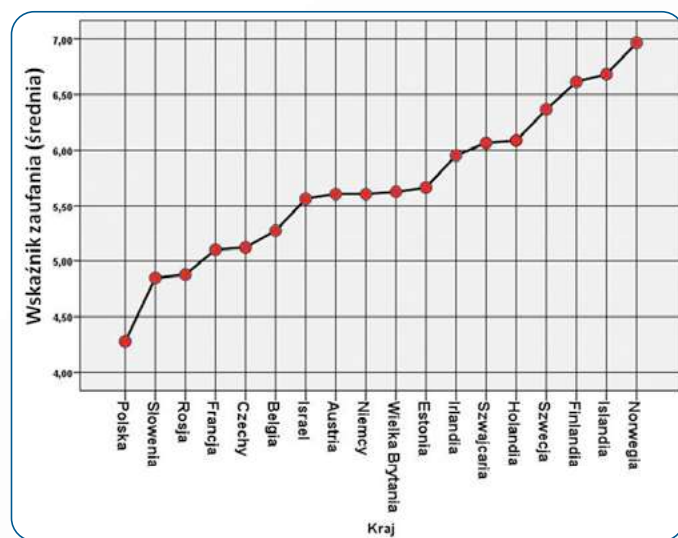
Na podstawie odpowiedzi na te trzy pytania obliczono wskaźnik zaufania do innych ludzi, co pozwoliło uwypuklić różnice w poziomie zaufania mieszkańców poszczególnych krajów. Tak obliczony wskaźnik wyraźnie pokazuje wyjątkowo niski poziom zaufania mieszkańców Polski (rys. 4.).

Dodatkowo, analizy post-hoc (test Gamesa-Howella jednoczynnikowej analizy wariancji) wykazały, że można zidentyfikować wyraźne grupy krajów o zbliżonym poziomie zaufania – różnice w poziomie zaufania nie są istotne statystycznie wewnątrz grupy, są natomiast istotne pomiędzy tymi grupami ($p < 0,001$). Można wyróżnić pięć takich grup krajów (rys. 4.): Słowenia i Rosja; Francja, Czechy i Belgia; Izrael, Austria, Niemcy, Wielka Brytania i Estonia; Irlandia, Szwajcaria i Holandia; Szwecja, Islandia, Finlandia i Norwegia. Polska wyraźnie odstaje od reszty krajów, nie tworzy grupy z żadnym innym krajem i ma istotnie statystycznie niższy poziom zaufania niż wszystkie inne kraje.



Rys. 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Ludzie przede wszystkim starają się służyć pomocą innym, czy też, że przede wszystkim dbają o własny interes” (ocena na skali 0-10). Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ESS 2016

Fig. 3. The distribution of answers to the question: “Would you say that most of the time people try to be helpful or that they are mostly looking out for themselves?” (rating on a scale of 0-10). Source: original elaboration, based on ESS 2016 data



Rys. 4. Średnia wartość wskaźnika zaufania do innych ludzi (ocena na skali 0-10). Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ESS 2016

Fig. 4. The average value of the trust to other people indicator (rating on a scale of 0-10). Source: original elaboration, based on ESS 2016 data

Wyniki badania ESS umożliwiają również poddanie analizie poziomu zaufania respondentów do poszczególnych instytucji. Wykazała ona, że w Polsce zaufanie do instytucji, podobnie jak zaufanie do innych ludzi, jest jednym z najniższych wśród wszystkich badanych krajów (rys. 5.). Podobnie jak w innych krajach mieszkańcy Polski najmniejszym zaufaniem darzyli polityków i partie polityczne, a najwyższym policję i ONZ. Co ciekawe, kraje wschodnioeuropejskie i środkowowschodnie oraz relatywnie mniej zamożne kraje UE (jak Portugalia, Hiszpania lub Grecja) darzyły większym zaufaniem Parlament Europejski i mniejszym parlament własnego kraju, natomiast pozostałe kraje (z Europy Zachodniej i Skandynawii) zupełnie odwrotnie.

Zaufanie a kluczowe wskaźniki jakości życia społecznego

Jak wskazuje literatura przedmiotu zaufanie przekłada się na wiele aspektów życia społecznego [23]. Na przykład wysoki poziom zaufania wydatnie przyczynia się do obniżenia kosztów współpracy, poprzez obniżenie barier i kosztów angażowania się w aktywności [3, 24], co przekłada się na lepsze wyniki gospodarcze danego kraju. Badania dowodzą także, że ludzie ufający innym częściej są bardziej zadowoleni z życia [25], lepiej oceniają swoje zdrowie psychiczne i fizyczne [26-28]. Potwierdzają to, poddane analizie wariancji, wyniki badania ESS, które wykazały, że istnieje silny związek (eta kwadrat = 0,127, F [10,326885] = 4771; p < 0,001) pomiędzy wskaźnikiem zaufania do ludzi i zadowoleniem z życia (rys. 6.). Analiza kontrastu wykazała, że jest to związek liniowy (p < 0,001). Oznacza to, że osoby z wysokim zaufaniem do innych ludzi znacznie częściej były bardziej zadowolone ze swojego życia.

Wyniki badania ESS umożliwiają również analizowanie związku zaufania do innych ludzi z ogólną oceną funkcjonowania życia publicznego w danym kraju, które badane jest na podstawie pięciu wymiarów satysfakcji z działania instytucji publicznych:

- obecnego stanu gospodarki
- działań obecnego rządu
- funkcjonowania demokracji
- obecnego stanu kształcenia, edukacji
- obecnego stanu służby zdrowia i dostępnych usług medycznych.

Wszystkie oceniane wymiary funkcjonowania życia publicznego w danym kraju okazały się silnie związane ze wskaźnikiem zaufania do innych ludzi, na podstawie wyraźnego związku liniowego (eta kwadrat odpowiednio: 0,146; 0,104; 0,135; 0,091; 0,095). Nieco słabszy okazał się być jedynie związek zaufania z oceną działania systemu edukacji i służby zdrowia.

Analiza danych wykazała istnienie silnego, liniowego związku poziomu zaufania do innych ludzi i satysfakcji z życia osobistego i publicznego, mierzonego zsumowanym wskaźnikiem sześciu wymiarów funkcjonowania życia publicznego w danym kraju i satysfakcji z życia osobistego (r-Pearsona = 0,45; p < 0,001; rys. 7.).

Podsumowanie

Jak wykazują przedstawione w artykule analizy i wyniki badań, zaufanie jest powiązane z wieloma kluczowymi wskaźnikami funkcjonowania społeczeństwa. Ludzie ufający innym są częściej zadowoleni ze swojego życia osobistego i publicznego, bardziej pozytywnie oceniają swoje zdrowie, a także, co zostanie wykazane w kolejnej części artykułu, warunki swojej pracy. Nic więc dziwnego, że zaufanie stało się przedmiotem zainteresowania wielu badaczy, reprezentujących różnorodne dziedziny i perspektywy badawcze.

Wiele wskazuje, że zaufanie jest również bardzo istotne dla bezpiecznego wykonywania pracy; część badaczy wskazuje wręcz, że zaufanie może być kluczowym czynnikiem organizacji bhp w przedsiębiorstwie [14]. Temat ten zostanie szerzej omówiony w drugiej części artykułu.

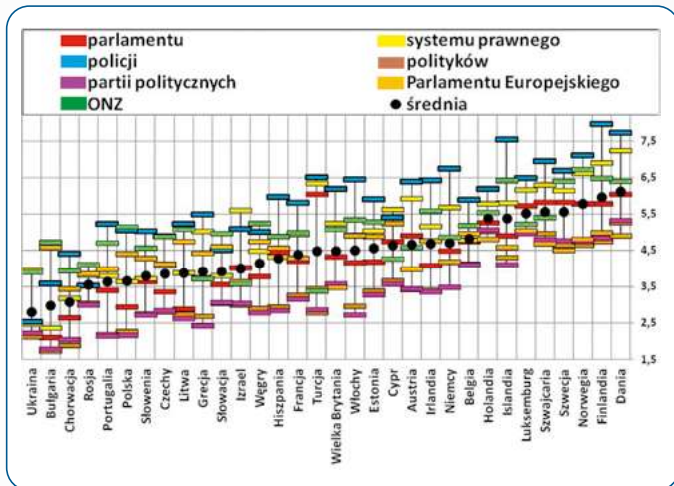
W kontekście tak dużej wagi zaufania dla funkcjonowania współczesnych społeczeństw, niepokoją

wyniki przedstawionych w artykule badań, które wskazują, że poziom zaufania w Polsce jest jednym z najniższych w Europie.

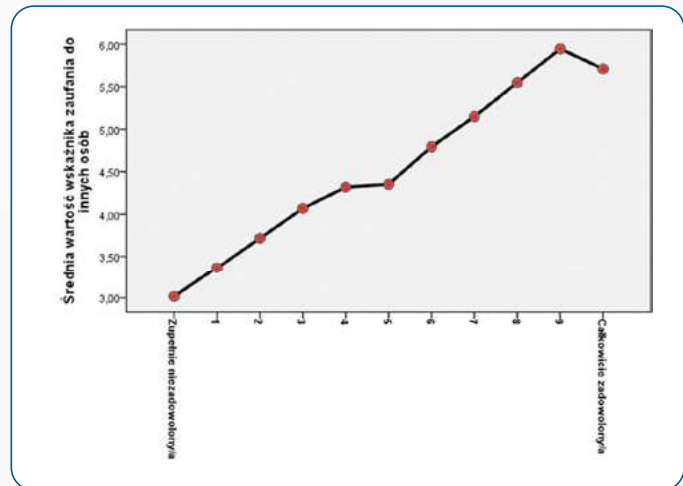
Przeprowadzone analizy danych zastanych wykazały również, że zaufanie do innych ludzi jest relatywnie trwałe w czasie, indywidualnym zasobem jednostki, o wielorakim podłożu mającym też wpływ na jej ogólnie, w tym również społeczne, funkcjonowanie. Formowanie się zaufania społecznego danej osoby jest złożonym mechanizmem, na który wpływ wywiera wiele czynników, takich jak wrodzone cechy osobowości oraz warunki socjalizacji, na które składają się osobiste doświadczenia życiowe, środowisko społeczne, w tym poglądy opiekunów, autorytetów i innych osób, na których się wzorują, a przede wszystkim materialne i społeczno-polityczne warunki życia jednostki. Związek cech społeczno-demograficznych jednostek i poziomu zaufania zostanie szerzej omówiony w drugiej części artykułu.

BIBLIOGRAFIA

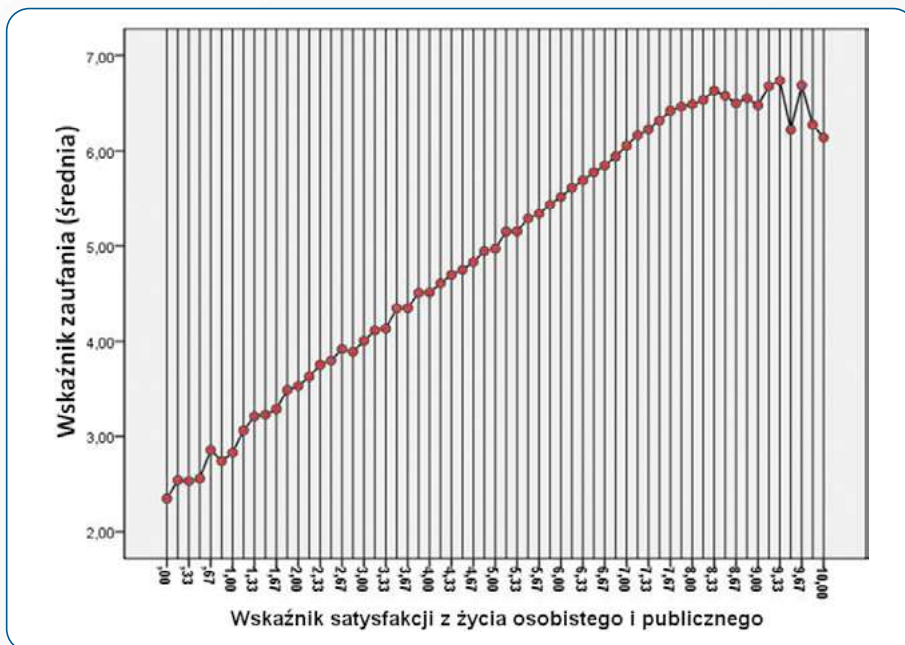
- [1] SZTOMPKA, P. Zaufanie. Fundament społeczeństwa [Trust. The foundation of society]. Kraków, Znak 2007.
- [2] FUKUYAMA, F. Kapitał społeczny [Social capital], w: Kultura ma znaczenie, L.E. Harrison, S.P. Huntington (eds.), Zysk i S-ka, Kraków 2003.
- [3] PUTNAM, R.D. Samotna gra w kręgle [Solitary game of bowling]. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa, 2008.
- [4] PUTNAM, R.D. Demokracja w działaniu [Democracy in action]. Społeczny Instytut Wydawniczy Znak. Kraków 1995:126-184,251-290.
- [5] FUKUYAMA, F. Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu [Trust. The social capital vs. the road to welfare]. PWN, Warszawa 1997.
- [6] BOURDIEU, P. (1986), The Forms of Capital, w: Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, J. Richardson (ed.), New York. Za: Sierocińska K. Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiar i typy, Studia Ekonomiczne/Polska Akademia Nauk. Instytut Nauk Ekonomicznych 2011,68,1:69-86.
- [7] PORTES, A. Social capital: its origins and applications in modern sociology, Annual Review of Sociology 1998,24:1-24.



Rys. 5. Średnia wartość zaufania do instytucji publicznych, w poszczególnych krajach (ocena na skali 0-10). Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ESS 2002-2010
 Fig. 5. The average value of the trust indicator to public institutions, by country (rating on a scale of 0-10). Source: original elaboration, based on ESS 2002-2010 data



Rys. 6. Średnia wartość wskaźnika zaufania do innych ludzi, według oceny zadowolenia z życia (ocena na skali 0-10). Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ESS 2002-2014
 Fig. 6. The average value of the trust to other people indicator, by life satisfaction self-assessment (rating on a scale of 0-10). Source: original elaboration, based on ESS 2002-2014 data



Rys. 7. Średnia wartość wskaźnika zaufania do innych ludzi (ocena na skali 0-10), według średniej wartości wskaźnika satysfakcji z życia osobistego i publicznego w danym kraju (6-wymiarów). Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ESS 2002-2014
 Fig. 7. The average value of the trust to other people indicator (rating on a scale of 0-10), by average value of the satisfaction with personal and public life in a given country indicator. Source: original elaboration, based on ESS 2002-2014 data

[8] WOOLCOCK, M. Social capital and economic development: Towards a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society* 1998;27-28, 151-208.
 [9] WOOLCOCK, M. The place of social capital in understanding social and economic outcomes. [w:] *The contribution of human and social capital to sustained economic growth and well-being*. International Symposium Report, Quebec: OECD 2001.
 [10] BOON, S. Zaufanie [Trust], w: A.S.R. Manstead i in. (red.). *Encyklopedia Blackwella*. Psychologia społeczna. Warszawa 1995, Jacek Santorski.
 [11] HOLMES, J.G. Zaufanie [Trust], w: A.S.R. Manstead i in. (red.). *Encyklopedia Blackwella*. Psychologia społeczna. Warszawa 1991, Jacek Santorski.

[12] WIERZBIŃSKI, J. Badanie zaufania do organizacji – problemy metodologiczne [The research on trust towards organizations – methodical problems]. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego 2009;26, 27.
 [13] MAYER, R., DAVIS, J. i SCHOORMAN, D. An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review* 1995;20:709-734.
 [14] 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*, John Wiley & Sons, Ltd. 2016.
 [15] DEUTSCH, M. Zaufanie [Trust], w: A.S.R. Manstead i in. (red.). *Encyklopedia Blackwella*. Psychologia społeczna. Warszawa 1958, Jacek Santorski.

[16] ROUSSEAU, D. M., SITKIN, S. B., BURT, R. S., & CAMERER, C. Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review* 1998;23:393-404.
 [17] ZAND, D. Trust and Managerial Problem Solving. *Administrative Science Quarterly* 1972;17,2, 229-239. doi:10.2307/2393957.
 [18] FOX, R.D., COSTIE, K.A., & PICKERING, R.J. Health professionals' expectations of physicians: Report of the survey of selected health professionals in Ontario. *Educating Future Physicians for Ontario (EFPO)*, 1992.
 [19] COLQUITT, J.A., SCOTT, B.A., & 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.
 [20] LAPIDOT, Y., KARK, R., & SHAMIR, B. The impact of situational vulnerability on the development and erosion of followers' trust in their leader. *Leadership Quarterly* 2007;18:16-34.
 [21] CONCHIE, S. M., & DONALD, I. J. The functions and development of safety-specific trust and distrust. *Safety Science* 2008, 46:92-103.
 [22] 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.
 [23] MOCKAŁO, Z. Kapitał społeczny w pracy – definicje, idea i przegląd badań [Social capital at work – definitions, ideas and literature review]. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka* 2015, 529,10:16-19.
 [24] SIEROCIŃSKA, K. Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiar i typy [Social capital. Definition, measurement and types]. *Studia Ekonomiczne/Polska Akademia Nauk. Instytut Nauk Ekonomicznych*, 2011,1 (68):69-86.
 [25] SKARŻYŃSKA, K. Zaufanie, więzi społeczne i poczucie skuteczności a życie w demokracji [Trust, social bonds and the sense of effectiveness vs. life in a democracy]. *Kolokwia Psychologiczne* 2002,10:198-212.
 [26] HERMANN, M. Elementy przywództwa [Elements of leadership]. [w:] Szczupaczyński J. (red.), *Władza i społeczeństwo. Antologia tekstów z zakresu socjologii polityki t. 2*, s. 297-322, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa 1998.
 [27] MARTIN, P. Umysł, który szkodzi. Mózg, zachowanie, odporność i choroba. [A mind that harms. Brain, behavior, resilience and illness]. Poznań: Rebis, 2000.
 [28] KIM D., BAUM C. F., GANZ M. L., SUBRAMANIAN S. V. i KAWACHI I. The contextual effects of social capital on health: A cross-national instrumental variable analysis. *Social Science and Medicine* 2011,73:1689-1697.