

УДК 331.1+614

**Елисеева С. Ю.,
Лебедева-Несебря Н. А.**

АНАЛИЗ СВЯЗИ МЕЖДУ ЗДОРОВЬЕМ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПЕРМСКОГО КРАЯ И ПОКАЗАТЕЛЕМ ДОВЕРИЯ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

Аннотация: на материалах социологического опроса работников промышленных предприятий Пермского края ($n = 439$) представлен анализ корреляции уровня доверия руководству и коллегам и самооценки здоровья работников. Выявлено, что высокий уровень доверия руководству связан с хорошей самооценкой здоровья у работников. Обоснован тезис о необходимости формирования благоприятного социально-психологического климата и доверия на рабочем месте как факторов психологического и физического здоровья.

Ключевые слова: доверие на рабочем месте, самооценка здоровья, промышленные предприятия.

**Eliseeva S. Yu.,
Lebedeva-Nesevrya N. A.**

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE HEALTH OF EMPLOYEES OF INDUSTRIAL ENTERPRISES IN THE PERM REGION AND THE INDICATOR OF TRUST IN THE WORKPLACE

Abstract: the paper presents an analysis of the correlation between the level of trust in management, colleagues, and self-reported health among industrial workers. It was revealed that a high level of trust in the management determines the presence of a good self-reported health of employees. Trust in the workplace affects the psychological well-being and adaptation of the individual, that's why it is important to improve psychological climate and reduce the level of the stress at the workplace.

Keywords: trust in the workplace, self-reported health, industrial enterprises.

Для обеспечения устойчивого экономического развития страны приоритетная роль отводится изучению состояния здоровья работающего населения и обоснованию способов профилактики заболеваемости и предотвратимой смертности трудоспособных граждан. Так, Национальный проект «Демография» (Федеральный проект «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек») предусматривает выявление и широкое распространение наилучших практик по укреплению здоровья работников предприятий и организаций на рабочих местах. Международная организация труда в 2016 г. опубликовала Доклад «Стресс на рабочем месте: коллективный вызов», в котором показала значимость формирования «производственных отношений, осно-

ванных на доверии, честности и партнерстве» и их вклада в психическое здоровье и благополучие работников [1, с. 7].

Связь доверия (межличностного и генерализованного) и здоровья (как индивидуального, так и популяционного) установлена в научных исследованиях [2, с. 90]. Доказано, что низкий уровень доверия на рабочем месте (*trust in the workplace*) достоверно повышает риск развития психологического дистресса и сердечно-сосудистых заболеваний [3, с. 230]. Это связано, в частности, с тем, что высокий уровень доверия является основанием для избегания стрессовых ситуаций в работе и помогает работникам быстрее проходить адаптационный период и приспосабливаться к окружающей рабочей среде [4, с. 882]. Однако на российских выборах данные исследования единичны.

Цель исследования — описать связь между уровнем доверия на рабочем месте и самооценкой здоровья работников, занятых на промышленных предприятиях. Эмпирической базой исследования выступили данные социологического опроса работников, проведенного в 2017 г. на трех промышленных предприятиях Пермского края. Объем выборки составил 439 человек, среди которых 66 % составляют мужчин, а 34 % — женщины. Возраст работников от 18 лет, самая многочисленная возрастная группа — от 26 до 44 лет (более 50 %).

Здоровье работников предприятий измерялось на основе самооценки здоровья через вопрос: «Как бы вы оценили состояние своего здоровья?» со шкалой: «очень хорошее», «скорее хорошее», «скорее плохое», «очень плохое». Были получены следующие результаты. Работники пермских предприятий достаточно высоко оценивают состояние своего здоровья: 16 % отметили вариант «очень хорошее» и 78 % — «скорее хорошее». Существует связь между половозрастными характеристиками респондента и самооценкой здоровья. Так, женщины в два раза реже, чем мужчины, оценивают состояние своего здоровья как «очень хорошее» (коэффициент Гамма равен 0,338 при $p < 0,005$). С возрастом работники также меньше сообщают об очень хорошем состоянии здоровья: в группе от 18 до 25 лет — 31 %, а 35–39 лет — всего 7 % (корреляция Спирмена равна 0,135 при $p < 0,005$). Эта связь объясняется через ухудшение объективных показателей физического здоровья в связи с процессами естественного старения организма. В частности, с возрастом увеличивается количество хронических заболеваний: если до 34 лет об отсутствии хронических заболеваний говорят более 75 % респондентов, то к 60 годам этот показатель уменьшается до 30 %.

Для измерения доверия на рабочем месте задавались прямые вопросы о доверии руководству и коллегам. Оценка доверия к коллегам производилась на основе вопроса: «Среди ваших коллег про скольких людей вы можете сказать: “они вполне заслуживают моего доверия”» по шкале: 0 — «нет таких», 01 — «1–2 чел.», 02 — «3–4 чел.», 03 — «5–7 чел.», 04 — «8–10 чел.».

05 — «свыше 10 чел.». Доверие руководству оценивалось через вопрос: «Как вы считаете, насколько руководители предприятия заслуживают вашего доверия?». Руководителей предприятия высшего уровня (управляющий директор, директора по направлениям деятельности) и среднего звена (начальник цеха, управления), линейных руководителей (начальник участка, отдела) предлагалось оценить по шкале от 1 (однозначно не заслуживают) до 4 (вполне заслуживают).

В целом у работников высокий уровень доверия: среди работников 27 % доверяют хотя бы одному или двум коллегами, 18 % — проявляют доверие более чем к десяти людям, и всего 7 % отметили, что не доверяют никому. Коэффициент Гамма равен $(-0,226$ при $p < 0,004$, что позволяет говорить о наличии обратной связи между признаками «пол» и «доверие к коллегам». Мужчины склонны доверять большему количеству коллег, нежели женщины. Так, более 8 коллегам среди мужчин доверяют 32 %, среди женщин — почти в два раза меньше (18 %).

Доверительное отношение прослеживается и по отношению к руководителям различного уровня (табл.). Чуть больше работники доверяют линейным руководителям (88 % доверяющих), что, вероятно, можно объяснить их «приближенностью» в структуре организации.

Таблица

Доверие работников к руководителям различного уровня (в % к общему числу опрошенных)

Показатели	Вполне заслуживают	Скорее заслуживают	Скорее не заслуживают	Однозначно не заслуживают
Руководители высшего уровня	40	41	14	5
Руководители среднего звена	39	42	16	3
Линейные руководители	50	38	9	3

Исследование не показало связи между самооценкой здоровья и уровнем доверия коллегам, однако была обнаружена связь между доверием руководству (индекс доверия составлен на основе среднего арифметического) и самооценкой здоровья: чем выше уровень доверия, тем выше работник оценивает состояние своего здоровья (коэффициент d Сомерса равен $(-0,131$ при $p < 0,001$). Группу «доверяющих» руководству среднего звена в основном (98 %) составляют работники, которые оценивают свое здоровье как «очень хорошее» (23 %) и «скорее хорошее» (75 %). Интересно, что среди тех, кто оценивает свое здоровье как «очень плохое», нет ни одного работника, который бы отмечал высокий уровень доверия к руководству. При оценке связей учитывалось, что статистически значимых связей между половозрастными характеристиками и уровнем доверия не наблюдается.

Большее значение в корреляцию вкладывают именно показатели доверия к линейным руководителям и руководству среднего звена. Данная связь

исследовалась также с помощью статистического показателя отношения шансов (OR). Например, было выявлено, что с 95 % надежностью [доверительный интервал 1,715–11,379] доверие руководству среднего звена коррелирует с самооценкой здоровья. Вероятность наличия хорошей самооценки здоровья у работников с высоким уровнем доверия выше в четыре раза, чем у работников, которые проявляют недоверие к руководству (зависимая переменная — «самооценка здоровья», выявленная через коэффициент d Сомерса).

Полученные результаты (в частности, связь здоровья и доверия руководству) подтверждают данные исследования на британской выборке работающих: доверие менеджменту, оцениваемое на основе интегрального показателя, достоверно связано с самооценкой здоровья, полом и этничностью (мужчины и оценивающие свое здоровье как «плохое» демонстрируют более низкий уровень доверия руководству) [5, с. 370].

Результаты анализа подтверждают, что доверие на рабочем месте является фактором здоровья работающего населения. Высокий уровень доверия не только влияет на психологическое самочувствие индивида, но и создает «почву» для социальной активности и безопасности. Важно отметить, что работники с высоким уровнем доверия лучше оценивают состояние своего здоровья, т. е. обладают более высоким потенциалом для трудовой деятельности.

Материалы статьи подготовлены авторами при поддержке гранта РФФИ № 20-011-00488.

Литература

1. Стресс на рабочем месте: коллективный вызов / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М. : МОТ, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_485968.pdf (дата обращения: 24.02.2020).
2. Campos-Matos I., Subramanian S. V., Kawachi I. The “Dark Side” of Social Capital: Trust and Self-rated Health in European Countries // *European Journal of Public Health*. 2016. № 26. P. 90–95.
3. Trust in the Work Environment and Cardiovascular Disease Risk: Findings from the Gallup-Sharecare Well-Being Index / T. Alterman, R. Tsai, J. Ju [et al.] // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019. № 16 (2). P. 230.
4. Abbott S., Freeth D. Social Capital and Health: Starting to Make Sense of the Role of Generalized Trust and Reciprocity // *Journal of Health Psychology*. 2008. № 13 (7). P. 874–883.
5. Employee trust and workplace performance / S. Brown [et al.] // *Journal of Economic Behavior & Organization*. Volume 116, August 2015. P. 361–378.