

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

DOI: 10.19181/vis.2025.16.1.6

EDN: PHRJPK



Доверие как фактор корпоративной солидарности на промышленных предприятиях России¹

Ссылка для цитирования: Германов И. А., Кузнецов А. Е. Доверие как фактор корпоративной солидарности на промышленных предприятиях России // Вестник Института социологии. 2025. Том 16. № 1. С. 90–112. DOI: 10.19181/vis.2025.16.1.6; EDN: PHRJPK.

For citation: Germanov I. A., Kuznetsov A. E. Trust as a factor of corporate solidarity in industrial enterprises of Russia. *Vestnik instituta sotziologii*. 2025. Vol. 16. No. 1. P. 90–112. DOI: 10.19181/vis.2025.16.1.6; EDN: PHRJPK.



SPIN-код: 3463-6521

Германов Игорь Анатольевич¹

¹Пермский государственный национальный исследовательский университет, Пермь, Россия

gian@psu.ru



SPIN-код: 6325-0018

Кузнецов Александр Евгеньевич¹

¹Пермский государственный национальный исследовательский университет, Пермь, Россия

kzntsv@list.ru

Аннотация. Статья посвящена изучению корпоративной солидарности на российских промышленных предприятиях и влияния организационного доверия на процессы ее формирования. Эмпирической базой исследования стали результаты опросов, проведенных в 2021–2022 гг. на трех крупных промышленных предприятиях (n= 2764 чел.). В его основу положены методики исследования установок и трудового поведения, многократно апробированные российскими авторами, а также методика измерения организационного доверия, впервые использованная в отечественной практике. Обнаружено, что характеристики большинства работников соответствуют модели корпоративной солидарности, при этом организационное доверие действительно играет позитивную роль в ее формировании: доверительные отношения с коллегами способствуют укреплению идентификации работников с предприятием, а вертикальное доверие стимулирует развитие про-организационных установок.

¹ Публикация подготовлена при финансовой поддержке РФФИ, грант № 20-011-00488.

Авторами предложена типология определений доверия, а также концептуализация доверия в сфере трудовых отношений, позволившая интерпретировать уровень доверия на обследованных предприятиях как относительно высокий. Понимание доверия в научной литературе имеет тенденцию к психологизации этого концепта – редуцировать его к психологической установке. Учет статусных и темпоральных аспектов трудовых отношений позволяет, по нашему мнению, ресоциологизировать концепт «доверие». Доверие в сфере производства следует понимать как реципрокное и основанное на институциональном действии. В качестве меры стимулирования доверия между менеджментом и работниками предложено учесть опыт рабочих директоров в зарубежной практике в качестве канала информирования работников о финансово-экономическом положении предприятия и института легитимации решений руководства. Исторически этот институт ассоциировался с участием работников в управлении, что, скорее, дискредитировало его возможности в глазах обеих сторон, поскольку представлялся эфемерным одной стороне и посягательством на прерогативы менеджмента – другой.

Авторы приходят к выводу, что перспективы развития корпоративной солидарности на отечественных предприятиях зависят главным образом от вектора развития организационной среды и трудовых отношений.

Ключевые слова: организационное доверие, корпоративная солидарность, идентификация с предприятием

Введение

Решение задач масштабного технологического обновления традиционных отраслей экономики России предполагает понимание и преодоление социальных барьеров развития. Таким барьером может быть высокий уровень отчужденности работников от процесса труда, проявляющийся в слабой идентификации наемного персонала с предприятием, низком уровне организационного доверия и вовлеченности персонала в развитие организации.

Цель настоящего исследования – апробация авторской методики и инструмента исследования качества трудовых отношений, представленного следующими концептами: организационное доверие (фокусный концепт), про-организационные установки, корпоративная идентичность и солидарность: отражают ли эти концепты какие-либо феномены, отражают ли эти концепты *различные* феномены. Представленные здесь результаты исследования, на наш взгляд, позволяют дать утвердительные ответы на эти исследовательские вопросы.

В социальных науках нет согласия в понимании доверия. Доверие может рассматриваться как: 1) черта личности, 2) поведение, 3) ситуационная характеристика и 4) как институциональная договоренность [46, р. 368–369]. Различают обобщенное доверие [31]; доверие на уровне работника, бригады и организации [20]; межгрупповое и межорганизационное доверие [44]; доверие, основанное на расчете (соотнесенное с наказаниями и вознаграждениями), знании (предвидении поведения другого агента), идентификации (полноте интернализации желаний и намерений другого)

и аффекте [33, р. 145–153; 38]; доверие в ожидании исполнения естественных и моральных норм, технически компетентного исполнения, исполнения обязательств и обязанностей [15, р. 9].

Обзоры концептуализаций доверия *generaliter* [32; 34] и в организациях [17; 23; 24; 25] позволяют предложить следующую типологию:

I. Доверие есть «убеждение» (также «ожидание», «уверенность», «готовность» или иное *психологическое состояние*, аффективная или когнитивная установка), соотнесенное с действием доверяющей и (или) пользующейся доверием стороны.

II. Доверие – *рациональная оценка* вероятности ущерба или выгод в связи с возможными действиями другого актора [18; 27]; у П. Штомпки раскрыто как частный случай определения I типа [48, р. 25].

III. Доверие – поведение; это «сознательное регулирование своей зависимости от других» [49, р. 230], «доверяющее действие» или «доверяющий выбор» (поведения) [22]; определение, очевидно, восходит к интеракционистской парадигме [21, р. 886]: простое повторение актов оценивания и демонстрации доверия оказывает циклически усиливающее действие на убеждения и оценки участников [16, р. 8, 98, 99, 315; 47]. Это малоизвестная традиция, ныне связанная с работами Б. Нотбома (Nooteboom) и Ф. Сикс [41].

Определение доверия через субъективный элемент (I) доминирует в социологии; «установочное основание в аффективно мотивированной лояльности» у Т. Парсонса [42, р. 351] или «обобщенная установка разума», предполагающая «прыжок к обязательству – неустранимое свойство “веры”» у Э. Гидденса [28, р. 19]) восходят к концепции Г. Зиммеля [39]: «доверие сильнее рационального довода и личного наблюдения» [45, р. 178]. Классическое для исследований организационного поведения определение доверия – также I типа: «Доверие – психологическое состояние, включающее намерение принять уязвимость, основанную на позитивных ожиданиях от намерений и поведения другого» [43, р. 395].

Определения доверия I и II типа не столь различны, как можно подумать [30, р. 571–574; 35, р. 972]. Их роднит общее основание: доверие – *атрибут* поведения или *атрибут* сторон; доверие сводится к доверчивости (*propensity to trust*) [37], поскольку сама личность другого актора представляется *заслуживающей доверия*. В определении III типа доверие – род *поведения*, практика самих *субъектов доверия*, отличаемая от поведения *на основе доверия* в том же смысле, в каком Р. Бэйлз различал интегративно-экспрессивные и адаптивно-инструментальные категории действия [14, р. 8–10]. Здесь принципиально отличие от определений I и II типов, где доверяющий субъект ставит себя в положение уязвимости от доверенной стороны – уязвимость генерируется доверием. В определении III типа направление каузации обратное: люди доверяют друг другу, поскольку *уже находятся* в ситуации неопределенности, уязвимости в свете возможных действий третьей стороны. Определение III типа не исключает определений I-II типов, но, по-видимому, избегает про-

блемы «Как возможен добровольный выбор уязвимости?» [40, р. 286]. Рациональные акторы, вероятно, должны предпочитать ситуации с *меньшими* уязвимостями. Следовательно, люди вступают в союзы и соглашения в ситуациях, где риски в среднем не ниже, чем риски, связанные с возможным злоупотреблением доверия: доверие не создает, а снижает риски.

Доверие в организациях обусловлено *темпоральными* и *структурными* аспектами трудовых отношений: стороны неравны, риски неравно распределены между участниками в разные моменты времени. Работник и работодатель вступают в трудовые отношения до создания продукта, продукт создается до его реализации на рынке. До этого последнего момента обоюдная выгода от заключения и исполнения контракта не ясна, но сторона работодателя во все моменты времени обладает большей информацией и властью в вопросе определения и распределения выгод и убытков. Следовательно, работник вынужден *авансировать* свой труд, руководствуясь доверием, лояльностью, чувством долга либо безысходности. Отсюда:

Нулевая гипотеза об отсутствии связи между доверием и про-организационными установками (H_0).

Про-организационные установки измерялись вопросом о степени согласия с суждением «Я готов(а) работать больше, чтобы мое предприятие процветало».

Формулировка вопроса не разделяет намерение *в будущем начать* работать больше и намерение *продолжать* такую работу. Вопрос ориентирован не на выявление поведения (или интенций) *респондентов*, а на обнаружение у них *рефлексии* по поводу возможного позитивного подкрепления интенсификации труда со стороны коллег, подчиненных либо руководителей. Предполагается, что настрой продолжить либо начать более интенсивную работу отражает опыт взаимодействия с другими работниками и уверенность в *зримости* и *ценности* таких усилий в трудовом коллективе. Полагаем, что неправдоподобно обратное предположение – что респонденты заявят о готовности к интенсификации труда, будучи уверены в безрезультатности или несправедливости односторонних усилий. Уверенность в символической или материальной вознаграждаемости усилий есть характеристика *отношений*, а не людей – это нормативная, а не психологическая установка.

Однако готовность к интенсификации труда еще не свидетельствует о наличии *доверия*. Администрация и работники могут поддерживать высокий уровень сотрудничества, однако, не демонстрировать доверия и быть готовыми к расторжению трудовых отношений при любых новых обстоятельствах (кризис, релокация производства, оптимизация).

Актуальность исследования

Ухудшение положения наемных работников проявляется в обесценении труда [5, с. 22; 8, с. 15], экспансии неформальной и временной занятости [8, с. 72, 82; 11, с. 93], увеличении доли персонала, работаю-

щего во вредных и загрязненных условиях труда [6, с. 247], росте тревожности по поводу рисков потери работы и пессимизма в отношении возможностей будущего трудоустройства [2, с. 71–72].

Как работники реагируют на ухудшение своего положения? Судя по данным общероссийских опросов ВЦИОМ, большинство наемных работников (58%) никогда не обращались за помощью в защите своих трудовых прав, 15% обращались к своему руководству, 6% к профсоюзу и 6% – в суд. Лишь 2% работников участвуют в коллективных действиях в защиту собственных прав (митинги, забастовки, акции протеста). Велика доля избегающих прямого противостояния с работодателем: 12% увольняются, а 3% снижают производительность. О стабильности ситуации говорит тот факт, что структура ответов участников национальных опросов практически не менялась в течение всего периода наблюдений (2004–2018 гг.) [12].

Такая реакция может быть обусловлена выбором классовой либо корпоративной идентичности [3], коллективных действий для реализации общих интересов [7] или про-организационной деятельности в интересах работодателя [10]. Организационная идентичность усиливает приверженность и вовлеченность работников, повышает удовлетворенность трудом, стимулирует исполнительность [26; 50].

В нашем исследовании мы ограничиваемся концептуальной триадой – соотношением доверия, про-организационных установок и идентичности.

Материалы и методы

Данная статья основана на результатах формализованных опросов, проведенных на трех крупных, экономически успешных промышленных предприятиях Пермского края и Самарской области, представляющих отрасли нефтедобычи («Нефтяник»), производства инструментов и приборов для измерения, тестирования и навигации («Приборостроитель»), а также машиностроения («Мотор»). Выбор этих организаций в качестве площадки апробации обусловлен их сопоставимостью по численности персонала, принадлежностью к характерным для России отраслям реального сектора и успешностью адаптации к рыночной экономике. Конечно, выбор предприятий не был абсолютно свободен; он также обусловлен традиционной для отечественной промышленной социологии проблемой доступа в поле. Но наши результаты не дали оснований подозревать, что выбор повлиял на качество апробации инструмента и методологии.

На «Моторе» опрос проводился по квотной выборке с учетом половозрастных характеристик и численности основных категорий персонала (рабочие, специалисты/ИТР, руководители структурных подразделений), было опрошено 1094 чел. (10% от общей численности работающих). На двух других проводился сплошной опрос присутствующих на рабочих местах. В итоге на «Нефтянике» в исследовании приняло участие 1008 чел. (27% численности персонала), на «Приборостроителе» – 1178 чел. (42%). Информация о структуре выборки представлена в таблице.

Таблица 1 (Table 1)

Структура выборочной совокупности
Sample composition

Предприятия	«Мотор»	«Нефтяник»	«Приборостроитель»	Всего
Общая численность опрошенных, чел.	1094	1008	1178	3280
В том числе (%):				
Руководители	10	8	15	11
Специалисты (ИТР)	27	43	39	35
Рабочие, в т. ч.:	63	49	46	54
Мужчины	55	50	80	60
Женщины	45	50	20	40
Средний возраст, лет	43	38	39	40
Средний стаж работы на предприятии, лет	10	9	8	9

Заметим, что выборка не является репрезентативной и не позволяет проводить полноценное сравнение между предприятиями. Но заявленная цель исследования – изучить соотношение (концептов и феноменов) организационного доверия, про-организационных установок, корпоративной идентичности и солидарности, что не требует объективно репрезентативных данных.

Корпоративная солидарность рассматривается в исследовании как феномен сознания работника, отражающий его идентификацию с предприятием и готовность действовать в его интересах [9; с. 10–12].

Измерение социальной самоидентификации осуществлялось двумя способами. На предприятии «Мотор» – на основе оценки степени согласия / несогласия респондентов с двумя суждениями: «Я ощущаю себя частью большого коллектива предприятия», «Я горжусь тем, что работаю на предприятии» (5-балльная шкала)¹, а также с помощью прямого вопроса «Насколько близкими, схожими по поведению, интересам являются для Вас следующие группы работников?» («1» – абсолютно не близкие/не схожие, «5» – очень близкие, схожие) в отношении коллег по подразделению и предприятию в целом. Согласованность ответов респондентов оказалась достаточной (альфа Кронбаха 0,707).

На двух других предприятиях для измерения идентификации предлагались суждения: «Я думаю, что у нас с коллегами много общего», «Мы с коллегами одинаково понимаем, что является самым важным в работе в данный момент», «Сложные вопросы мы с коллегами обычно решаем совместно», «Я могу рассчитывать на своих коллег: они окажут мне помощь, если она потребуется» с предложением выразить свое согласие/несогласие (5-балльная шкала) с каждым из них. Итоговый показатель идентичности определялся

¹ Здесь и далее «1» означает полное несогласие, а «5» – полное согласие респондента с суждением.

на основе среднего арифметического значения реакций на отдельные пункты шкалы. Полученная таким образом шкала продемонстрировала хорошие показатели надежности (альфа Кронбаха 0,84–0,89).

Готовность к действиям по защите интересов организации включает принятие личной ответственности за коллективные результаты труда и стремление прилагать дополнительные усилия во благо организации. Методика шкалирования на всех трех предприятиях была одинаковой. Измерение первого элемента осуществлялось с применением логического индекса, отражающего ощущение ответственности работника за работу своего подразделения и предприятия в целом. Индекс принимает пять возможных значений, соответствующих интенсивности установки от максимального (5) до минимального (1) согласно схеме, предложенной Г. П. Бессокирной и Г. Г. Татаровой [1]. Для оценок второго элемента использовались реакции респондентов на суждение *«Я готов работать больше, чтобы мое предприятие процветало»* (5-балльная шкала).

Доверие рассматривалось как сложное обобщенное суждение работника в отношении коллег (горизонтальное доверие) и представителей менеджмента (вертикальное доверие) с учетом двух основных качеств: доброжелательности и компетентности.

Измерение вертикального доверия осуществлялось двумя способами. Первый предполагал включение в анкету прямого вопроса об отношении к руководителям разного уровня: *«Как Вы считаете, насколько руководители заслуживают Вашего доверия»* с четырьмя вариантами ответа от «однозначно не заслуживают» до «вполне заслуживают». Респонденту предлагалось определить свое отношение к представителям высшего менеджмента. Второй способ опирался на методику Дж. Кука и Т. Уолла [19], использовавших индекс вертикального доверия, для построения которого использовалась шкала суммарных оценок (шкала Лайкерта). Респондентам для оценки предлагалась серия суждений, отражающих мнения о позитивных намерениях менеджмента в отношении работников, искренней заботы о благополучии рядового персонала, а также способности (с точки зрения наличия необходимых навыков и знаний) эффективно выполнять свои управленческие функции¹. На всех трех предприятиях согласованность ответов оказалась очень хорошей (значения коэффициента альфа Кронбаха во всех случаях – 0,95).

На «Приборостроителе» и «Нефтянике» измерение горизонтального доверия также опиралось на указанную выше методику Дж. Кука и Т. Уолла². Надежность шкалы (индекс горизонтального доверия) тоже была высокой (альфа Кронбаха 0,9 – 0,91). На «Моторе» горизонтальное доверие не изучалось.

¹ Использовалась адаптированная версия методики, перевод и апробация которой выполнена преподавателями кафедры социологии Пермского государственного национального исследовательского университета (А. Е. Кузнецов, И. А. Германов) с привлечением эксперта – Е. В. Исаевой (зав. кафедрой английского языка и профессиональной коммуникации ПГНИУ).

² Для построения индекса использовались следующие суждения: *«Если у меня возникнут трудности на работе – я знаю, что мои коллеги попытаются мне помочь»*, *«Я могу положиться на большинство моих коллег – они сдержат свое слово»*, *«Я полностью доверяю знаниям и опыту моих коллег»*, *«Большинство моих коллег справятся со своей работой даже в отсутствие контроля со стороны руководства»*, *«Я могу положиться на своих коллег – они не усложнят мою работу небрежным выполнением своих обязанностей»*.

Проверке подвергались следующие гипотезы: доверие положительно связано с социальной самоидентификацией (H_1 и H_4), готовностью действовать в интересах организации (H_2 и H_5), принятием ответственности за коллективные результаты работы (H_3 и H_6). Гипотезы H_1 , H_2 , H_3 сформулированы для *вертикального* доверия (руководству); гипотезы H_4 , H_5 , H_6 – доверия *горизонтального* (коллегам). Проверка указанных гипотез позволит судить о связи доверия с социальной структурой предприятия в разрезе разных компонент корпоративной солидарности.

Результаты

Исследование подтвердило ранее полученные выводы о преобладающем доверии в трудовых коллективах как в горизонтальном, так и в вертикальном измерении [см.: 4, с. 57, 69]. Так, на «Нефтянике» и «Приборостроителе» суммарная доля респондентов, наделяющих доверием руководство предприятия, составляет 74–77% (табл. 2), что соответствует аналогичному показателю в целом по стране¹. На «Моторе» отношение к топ-менеджменту более настороженное (доверяют руководству только 61% опрошенных), что может быть связано с недавней сменой управленческой команды на предприятии. Значения индексов доверия руководству на всех трех обследованных объектах находятся в зоне «выше среднего» и составляют 0,67–0,7 пункта.

Выяснилось, что измерения вертикального доверия с помощью прямого вопроса и индексов, хотя и согласуются, но, по-видимому, отражают разные аспекты отношения к руководству. Если на «Нефтянике» и «Приборостроителе» оценка взаимодействия между двумя показателями демонстрирует умеренную корреляцию (значения r_s Спирмена составляют 0,61 и 0,43, соответственно), то на «Моторе» связь между показателями отсутствует ($r_s = 0,05$). Наши данные позволяют предположить, что доверие работников к руководителю обусловлено не только оценкой его доброжелательности и компетентности. При одинаковых оценках деловых качеств руководства, работники «Мотора» продемонстрировали относительно низкое доверие администрации.

Доверие *коллегам* на обследованных предприятиях выражено еще сильнее: значения индекса горизонтального доверия близки к максимальным (0,84–0,86), что тоже согласуется с данными РМЭЗ (в ходе опроса о доверии коллегам высказались 83% опрошенных).

¹ В соответствии с данными 30-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (сайты обследования RLMS-HSE: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>), доверяют руководству своего предприятия/организации (варианты «полностью доверяю» и «скорее доверяю») 73% занятого населения.

Таблица 2 (Table 2)

Показатели доверия и корпоративной идентичности¹*Trust indicators and corporate identity*

Понятие	Показатель	Название предприятия		
		«Нефтяник»	«Приборостроитель»	«Мотор»
Вертикальное доверие	Суммарная доля работников, доверяющих руководству предприятия, %	74	77	61
	Индекс доверия руководству, среднее значение (макс. 1)	0,7	0,69	0,67
Горизонтальное доверие	Индекс горизонтального доверия, среднее значение (макс. 1)	0,84	0,86	-
Самоидентификация	Индекс организационной идентичности, среднее значение (макс. 5)	4,1	4,1	3,8
	Доля респондентов, ощущающих свою близость/схожесть с другими работниками предприятия, %	-	-	17
Действия по защите интересов организации	Индекс коллективной ответственности, среднее значение (макс. 5)	4,3	4,3	4,2
	Доля работников, готовых прилагать дополнительные усилия в интересах предприятия, %	35	50	46

Во всех обследованных организациях степень идентификации работников с предприятием, на котором они трудятся, оказалась выше среднего: среди респондентов преобладают работники, которые ощущают свою принадлежность к коллективу и испытывают гордость по этому поводу, чувствуют общность интересов с коллегами и надеются на их поддержку. На «Моторе» значения индекса оказались заметно ниже, чем на двух других предприятиях (3,8 против 4,1), что согласуется с низкими оценками другого показателя самоидентификации: чувствуют свою схожесть с другими работниками только 17 % опрошенных.

Степень принятия работниками личной ответственности за коллективные результаты труда на всех трех предприятиях примерно одинакова: за работу своего подразделения переживают 82–87%, предприятия в целом – 57–60% опрошенных. Наблюдаемые средние значения индекса коллективной ответственности находятся в зоне «выше среднего» (4,2–4,3 пункта).

¹ Отсутствующие значения в ячейках, помеченных символом «-», означают, что соответствующие индикаторы в инструментарий обследования на предприятиях не включались.

Наибольшие различия между работниками наблюдаются в отношении готовности больше трудиться ради процветания своего предприятия. На «Нефтянике» такой позиции придерживаются 35% опрошенных, на двух других предприятиях – 46–50%.

При исследовании доверия важно учитывать различия в организации работы в разных секторах экономики: например, в организациях в сфере обслуживания и в it-компаниях велика доля работников, выполняющих работу изолированно, автономно или дистанционно. Промышленные предприятия в этом смысле представляют довольно однородное поле исследования, позволяющее нивелировать возможное влияние таких рабочих контекстов, которые объективно не предполагают функциональную зависимость от коллег и потому могут снижать роль доверия. Практически все респонденты – сотрудники больших коллективов и подразделений: производств, цехов, отделов. Работа рядовых сотрудников и линейного менеджмента предполагает интенсивные взаимодействие и обмен информацией. Некоторый риск для интерпретации наблюдений представляют гендерно-возрастная и статусная неоднородность выборки. Известно, что многие организации имеют тенденцию к образованию «женских» и «возрастных» коллективов.

Однозначных закономерностей специфики показателей доверия и корпоративной солидарности в различных социально-демографических группах работников установить не удалось.

Статистический анализ не выявил различий во взаимодействии показателей доверия и про-организационных установок в различных статусных группах работников, что указывает на нецелесообразность разделения выборки на рядовых работников и руководителей. Неоднородность выборки ожидаемо оказалась связана не с занимаемыми должностями, а с уровнем образования. Это отражает хорошо известную историческую тенденцию – в отечественной промышленности низовые руководители (мастера смен, участков и начальники отделов, отделений, секторов) редко бывают полностью исключены из выполнения наиболее сложных работ; в то же время высококвалифицированные «рядовые» работники зачастую контролируют работу других подчиненных и фактически являются руководителями, не занимая формальных руководящих должностей. Руководящие и исполнительские функции между этими группами распределены в большей степени соответственно фундаментальным факторам (образованию и технологиям) и в меньшей степени – сообразно штатному расписанию конкретного предприятия.

С образовательным статусом положительно связаны оба вида доверия (лица с высшим образованием наделяют коллег и руководство большим доверием, нежели работники с общим и средним профессиональным образованием). Для самоидентификации тенденция обратная (чем выше уровень образования, тем менее тесную связь с коллективом предприятия ощущает работник). Однако эти закономерности обнаружились лишь на двух предприятиях («Нефтяник» и «Приборостроитель»). На «Моторе» с уровнем образования связано лишь чувство ответственности за коллективные результаты труда (более свойственно работникам с высшим образованием).

Для проверки гипотез о влиянии организационного доверия на установки работников использовался метод перекрестной классификации. На первом этапе изучались прямые связи между показателями (табл. 3). При этом на всех трех предприятиях обнаружилось слабые, но статистически значимые связи индекса доверия руководству с организационной идентичностью работников (гипотеза H_1) и готовностью прилагать дополнительные усилия ради благополучия предприятия (гипотеза H_2): d Сомерса находится в пределах 0,18–0,39 (табл. 3). Влияние данного показателя на принятие работником на себя ответственности за результаты работы подразделения и предприятия в целом (гипотеза H_3) выражено слабее (d Сомерса находится в пределах 0,12–0,19). Результаты прямого измерения доверия руководству также влияют на все показатели самоидентификации и готовности к действиям в интересах организации; интенсивность этих взаимодействий характеризует их как слабые и очень слабые связи (d Сомерса находится в пределах 0,1–0,39).

Таблица 3 (Table 3)

**Влияние доверия на показатели корпоративной солидарности
(коэффициент d Сомерса)¹**

The influence of trust on corporate solidarity indicators (Somers' d coefficient)

Понятие	Показатель	Название предприятия		
		«Нефтяник»	«Приборостроитель»	«Мотор»
Вертикальное доверие				
Самоидентификация	Индекс организационной идентичности	0,25 (0,35)	0,21 (0,3)	0,21 (0,23)
	Близость/схожесть с работниками предприятия	–	–	0,27 (0,38)
Действия по защите интересов организации	Индекс коллективной ответственности	0,25 (0,19)	0,17 (0,12)	0,1* (0,15)
	Готовность прилагать дополнительные усилия в интересах предприятия	0,39 (0,38)	0,25 (0,26)	0,18 (0,33)
Горизонтальное доверие				
Самоидентификация	Индекс организационной идентичности	0,75	0,68	–
Действия по защите интересов организации	Индекс коллективной ответственности	0,12	0,05*	–
	Готовность прилагать дополнительные усилия в интересах предприятия	0,22	0,1	–

¹ При характеристике взаимодействия показателей корпоративной солидарности с доверием руководству в скобках указаны коэффициенты влияния индекса вертикального доверия, без скобок – ответов на прямой вопрос о доверии руководству. В случаях, помеченных «*», коэффициент влияния значим на уровне 0,05. Во всех остальных случаях – на уровне 0,01. Отсутствующие значения в ячейках, помеченных символом «–», означает, что соответствующие индикаторы в инструментарии обследования на предприятиях не включались.

На этом же этапе анализа обнаружено сильное влияние индекса горизонтального доверия на организационную идентичность (гипотеза H_4), однако это доверие очень слабо влияет на готовность работников действовать в интересах предприятия (гипотеза H_5) и принятие ответственности за коллективные результаты труда (гипотеза H_6).

С учетом того, что оба вида доверия ожидаемо связаны (с повышением значений индекса доверия коллегам индекс доверия руководству также возрастает: rs Спирмена составляет 0,45), на втором этапе анализа связь каждого вида доверия с показателями корпоративной солидарности изучалась в условиях контроля влияния другого вида доверия¹. Для этого были созданы две вспомогательные переменные, значения которых разделяют массив наблюдений на три примерно равные по численности группы по уровням вертикального и горизонтального доверия, соответственно (см. табл. 4 и 5).

Таблица 4 (Table 4)

Влияние горизонтального доверия на показатели корпоративной солидарности в группах по уровню вертикального доверия (коэффициент d Сомерса)

The influence of horizontal trust on corporate solidarity in groups with various levels of vertical trust (Somers' d coefficient)

Уровень вертикального доверия	Индекс организационной идентичности	Индекс коллективной ответственности	Готовность прилагать дополнительные усилия в интересах предприятия
Низкий	0,72***	0,03	0,06*
Средний	0,64***	0,02	- 0,01
Высокий	0,62***	0,03	0,06
Все уровни	0,71***	0,08***	0,16***

Примечания. *Коэффициент значим на уровне 0,05.

**Коэффициент значим на уровне 0,01.

***Коэффициент значим на уровне 0,001.

Таблица 5 (Table 5)

Влияние вертикального доверия на показатели корпоративной солидарности в группах по уровню горизонтального доверия (коэффициент d Сомерса)

The influence of vertical trust on corporate solidarity in groups with various levels of horizontal trust (Somers' d coefficient)

Уровень горизонтального доверия	Индекс организационной идентичности	Индекс коллективной ответственности	Готовность прилагать дополнительные усилия в интересах предприятия
Низкий	0,21**	0,15**	0,29**
Средний	0,17**	0,14**	0,27**
Высокий	0,08*	0,13**	0,32**
Все уровни	0,33**	0,15**	0,31**

Примечания. *Коэффициент значим на уровне 0,01.

**Коэффициент значим на уровне 0,001.

¹ Этот этап анализа осуществлялся на материалах опроса работников «Нефтяника» и «Приборостроителя», поскольку на «Моторе» уровень горизонтального доверия не измерялся.

На этом этапе анализа выяснилось, что влияние горизонтального доверия на готовность действовать в интересах предприятия оказалось ложным: при разделении выборки на группы по уровню вертикального доверия связи доверия коллегам с принятием личной ответственности за коллективные результаты труда и готовностью прилагать дополнительные усилия в интересах предприятия оказались слабее либо не наблюдались. При этом характер связи между горизонтальным доверием и самоидентификацией работников существенно не изменился (табл. 4).

При фиксации уровня доверительных отношений с коллегами влияние вертикального доверия на показатели идентификации с предприятием ослабло, но все же осталось статистически значимым. При этом характеристики влияния отношения к руководству предприятия на поведенческие установки работников остались без изменений (табл. 5).

В ходе анализа выяснилась еще одна интересная закономерность. При формировании групповой самоидентификации каждый из видов организационного доверия компенсирует дефицит другого: максимально тесная связь вертикального доверия с ощущением принадлежности к организации наблюдается при низком уровне горизонтального доверия и наоборот (табл. 4 и 5).

Выводы

Проведенное исследование показывает сложную связь доверия с идентичностью, принятием ответственности и готовностью работать больше. Доверие – отдельный феномен, несводимый к предпосылкам или функциям иных социально-психологических и организационных феноменов или процессов. Насколько высоко доверие на обследованных предприятиях? И какой тип определения предпочтителен для измерения доверия на работе?

Обнаружение слабой связи доверия *руководству* и *коллегам* с готовностью прилагать дополнительные усилия в интересах предприятия (гипотезы H_2 и H_5) делает вероятным подтверждение H_0 в будущем на тех же или иных предприятиях. Это довольно неожиданный результат, имеющий, однако, теоретическое значение.

Организационное поведение можно представить как последовательность циклов: работники авансируют администрации результаты своего труда, администрация реализует их и оплачивает труд работников. Такие циклы изоморфны трехчастному определению доверия (I типа) А. Байер [13, р. 237, 259]: (1) А доверяет В (2) нечто ценное С, (3) зависящее теперь от действий В. Артикуляция определения доверия в версии Байер позволяет дать структурированную критику такого рода определений (I и II типа), ответив на вопрос «Кто и когда определяет отношения как отношения *именно доверия?*».

Во-первых, в институциональных контекстах, где социальные отношения зачастую имеют договорную природу, определения ситуаций и отношений *обоюдны* – зависят от второй стороны (*B*). В определениях I-II типов доверие одностороннее (*A* доверяет *B*): практически это психологическая установка, *доверчивость*, но не *отношение* доверия (требующее субъектности для второй стороны, для *B*). Более того, здесь типичны ситуации, в которых стороны неравноправны, а определение отношений как отношений доверия может быть привилегией доминирующей стороны (*B*).

Во-вторых, *при каких условиях* возникают отношения доверия? Производственные отношения организованы циклично: это циклы от получения до выполнения задания, от выполнения работ до вознаграждения, от создания продукта до реализации. Во всех случаях работники *авансируют* свой труд, однако это необязательно акт (выражение) *доверия*. Здесь актуальна проблема различения собственно сотрудничества и доверия [37, р. 712–713]. Во всех типах определений предполагается, что доверие подразумевает сотрудничество. Сотрудничество же может быть мотивировано не доверием, но выгодой, обязательствами, чувством долга или лояльностью. Что происходит, если *A* доверяет *B* (« \rightarrow » в табл.6), но *B* лишь сотрудничает с *A* (« \rightarrow » в табл.6): например, работники инициативно перевыполняют задание, но администрация выплачивает вознаграждение только в рамках обязательств? Это ситуация обманутого «доверия» (строка 2 в табл. 6), допускающая возобновление отношений лишь в рамках сотрудничества (строки 1-2). *Отношения* же доверия возникают по инициативе работника ($A \rightarrow B$, $B \rightarrow A$) в первом же цикле (строка 4), либо по инициативе работодателя или коллектива ($B \rightarrow A$, $A \rightarrow B$) – с возобновлением второго цикла (строка 3).

Таблица 6 (Table 6)

Динамика отношений сотрудничества и доверия*
Cooperation and trust dynamics

Отношение	1-й цикл	2-й и последующие циклы	Тип определения
1. Сотрудничество	$A \rightarrow B$, $B \rightarrow A$	$A \rightarrow B$, $B \rightarrow A$, и т. д.	I-III
2. Сотрудничество	$A \rightarrow B$, $B \rightarrow A$		
3. Сотрудничество (а,б) либо доверие (в)	$A \rightarrow B$, $B \rightarrow A$	(а) $A \rightarrow B$, $B \rightarrow A$; либо (б) $A \rightarrow B$, $B \rightarrow A$; либо (в) $A \rightarrow B$, $B \rightarrow A$, и т. д.	III
4. Доверие	$A \rightarrow B$, $B \rightarrow A$	$A \rightarrow B$, $B \rightarrow A$, и т. д.	I-III

Примечание. *Для вертикального доверия доминирующая сторона отношений (*B*) – администрация и цеховое руководство, для горизонтального – коллектив.

Концептуализация доверия в таблице 6, учитывая цикличность процессов и неравенство сторон, есть, безусловно, все же упрощенная картина. Но эта формализация позволяет интерпретировать возможное подтверждение H_0 . Обследованные предприятия демонстрируют относительно высокий уровень доверия. *Средний* уровень (строки 1–2) обеспечивает сохранение контрактных отношений. *Низкому* уровню отвечали бы отношения, завершившиеся первым циклом. Поскольку мы не опрашивали *бывших работ-*

ников, в таблице этот уровень не отображен: здесь отсутствовал бы второй цикл. *Высокому* уровню соответствует строка 4. Наши предприятия следует локализовать в строках 3 и 4: обнаружены сотрудники, доверяющие (строки 4 и 3в в табл.6) и не доверяющие (3аб); те и другие демонстрируют готовность и неготовность к про-организационному поведению. Отсюда и наша оценка интенсивности доверия между средним и высоким уровнями.

Итак, подтверждение H_0 не свидетельствует о невозможности интерпретировать результаты. Но как объяснить *само подтверждение* H_0 – наличие сотрудников доверяющих, но не готовых к интенсификации усилий в интересах предприятия? Очевидно, помимо соображений доверия, лояльности или выгоды, здесь могут существовать объективные барьеры для такой интенсификации – она может быть невозможна в силу плохой организации работы, устарелости оборудования или перегруженности работников. Эти обстоятельства специально не изучались, поэтому интерпретация *в этой части* остается сугубо гипотезирующей.

Наиболее сложен и интересен процесс *возникновения* доверия (строка 3 в табл.6), инициируемый руководством или коллективом. Этот процесс невидим для определений I–II типов, где вторая сторона отношений (*B*) игнорируется. Поскольку доверие здесь одностороннее – «*A* доверяет *B*» равнозначно «*A* доверчив» (в англоязычной литературе часто формулируется как *B is trustworthy*) – определения этих типов не различают сотрудничество и доверие (строки 2 и 4 табл.6, где значимая для определений I–II типов часть отношения одинакова – «*A* → *B*»).

Заключение

Определения доверия как ожидания, основанного на убеждении (тип I) или оценке рисков (тип II), не отвечают на вопрос «Как другие (*B*) узнают о доверии *A*?». Без ответа на него доверие остается односторонней установкой, собственно доверчивостью, реализация которой в качестве социально значимой и видимой практики – сотрудничества с другими – зависит только от реакции этих других. Такое определение есть также явная тавтология: «Доверие – обобщенное ожидание, что другой... заслуживает доверия» [36, р. 39]. Н. Луман избегает этой тавтологии пояснением – другой должен распорядиться доверием «в соответствии с тем характером, который он демонстрировал и сделал социально видимым» [36, р. 39]. Мы солидарны с Луманом, а также с Р. Хардином: обычные трактовки доверия редуцируют его к доверчивости – к психологической установке, расположенности (*disposition*) доверяющего [29, р. 29–32]. Такому смещению способствует также употребление термина «доверчивость» (в англоязычной литературе это обычно *trustworthiness*): мнение *A*, что *B* заслуживает доверия, представляется свойством *B*.

Социологическая концепция доверия может исходить из понимания доверия как обоюдного и основанного на демонстрируемом (и потому социологически регистрируемом) действии. Про-организационное поведение

может быть внешним проявлением доверия со стороны работников. Как работодатели могут демонстрировать социально видимое доверие к работникам? Доверие инициируется раскрытием информации [49, р. 230]. В организациях решения менеджмента часто основаны на информации, официально не доводимой до работников. Часть такой информации может быть известна неофициально или быть несенситивной для сотрудников, но при закрытом принятии решений работники могут считать эту информацию важной, неизвестной и дискредитирующей руководство. Мнимый дефицит информированности может породить безосновательные подозрения и критику. Предприятия – участники отношений (рыночных) с высокими рисками, поэтому руководители вынуждены зачастую принимать решения непопулярные или впоследствии оказывающиеся ошибочными. Осведомленность работников об обстоятельствах принятия решений может способствовать легитимации их последствий для персонала. Здесь может быть учтен потенциал института рабочих директоров – выборных представителей трудового коллектива, делегированных в состав совета директоров для участия в голосованиях по решениям, затрагивающим существенные положения трудовых договоров.

Проведенное исследование подтвердило пригодность предложенного инструмента для измерения основных компонент организационной солидарности – доверия, установки на про-организационное поведение, идентификации с предприятием. Результаты данного измерения дают возможность для содержательной интерпретации и теоретизации. Применение апробированного инструмента на более масштабных выборках позволит в будущем проводить мониторинг качества трудовых отношений на российских предприятиях и в организациях, что перспективно для отечественной социологии управления.

Библиографический список

1. Бессокирная Г. П., Татарова Г. Г. Идентификация с предприятием: концептуальная модель и инструментарий исследования [Электронный ресурс] // Официальный сайт ИС РАН. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=2768> (дата обращения 23.03.2021).
2. Воронин Г. Л., Козырева П. М., Косолапов М. С. и др. Социально-экономическое поведение российских домохозяйств в 1994–2020 гг. // Вестник РМЭПЗН НИУ ВШЭ (RLMS – HSE). Вып. 12. [Электронный ресурс]: сб. науч. ст. / Отв. ред. П.М. Козырева. М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2022. URL: <https://www.hse.ru/rlms/vestnik#vestnik12> (дата обращения: 30.10.2022). EDN: KVGXW.
3. Климова С. Персонификация или солидарность // Отечественные записки. 2003. № 3. URL: <https://strana-oz.ru/2003/3/personifikaciya-ili-solidarnost> (дата обращения: 25.03.2022).

4. Козырева П. М. Доверие и его ресурсы в современной России. М.: ИС РАН, 2011. 172 с. EDN: PVCPIХ.
5. Меньшикова О. И. Уровень благосостояния трудоспособного населения как концентрированное выражение качества трудовой жизни // Мир Новой экономики. 2020. № 3. С. 15–26. DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-3-15-26; EDN: VWXJСQ.
6. Наемный работник в современной России / Отв. ред. З. Т. Голенкова. М.: Новый хронограф, 2015. 368 с.
7. Профсоюзное пространство современной России / Под ред. В. Борисова, С. Кларка. М.: ИСИТО, 2001. 331 с. EDN: ZRJSFZ.
8. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Ред. В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, С. Ю. Роцин. М.: ЦСР, 2017. 148 с.
9. Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное / Ред. В. А. Ядов. М.: ИС РАН, 1998. 231 с.
10. Темницкий А. Л. Предпосылки выращивания институтов партнерства в сфере трудовых отношений: концептуальные модели и эмпирическая проверка // Модернизация экономики и выращивание институтов в 2-х кн. Кн. 2. / Отв. ред. Е. Г. Ясин. М.: ГУ ВШЭ, 2005. С. 104–116. EDN: VFKOYP.
11. Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. 350 с. EDN: VKRCMM.
12. Трудовые права: кто на страже? <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trudovye-prava-kto-na-strazhe> (дата обращения: 25.03.2022).
13. Baier A. Trust and antitrust // Ethics. 1986. Vol. 96. No. 2. P. 231–260. DOI: 10.1086/292745.
14. Bales R. F. Interaction Process Analysis: A Method for the Study of Small Groups. Cambridge, MA: Addison-Wesley, 1950. 234 p.
15. Barber B. The Logic and Limits of Trust. New Brunswick: Rutgers University Press, 1983. 190 p.
16. Blau P. M. Exchange and Power in Social Life. N. Y.: Wiley, 1964. 352 p.
17. Bigley G. A., Pearce J. L. Straining for shared meaning in organization science: Problems of trust and distrust // The Academy of Management Review. 1998. Vol. 23. No. 3. P. 405–421. DOI: 10.2307/259286.
18. Coleman J. S. Foundations of social theory. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University, 1990. 993 p.
19. Cook J., Wall T. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment // Journal of Occupational Psychology. 1980. Vol. 53. P. 39–52. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x.

20. Costa A. C., Anderson N. Measuring trust in teams: Development and validation of a multifaceted measure of formative and reflective indicators of team trust // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2011. Vol. 20. No. 1. P. 119–154. DOI: 10.1080/13594320903272083.
21. Cropanzano R., Mitchell M. S. Social exchange theory: An interdisciplinary review // *Journal of Management*. 2005. Vol. 31. No. 6. P. 874–900. DOI: 10.1177/0149206305279602.
22. Deutsch M. The resolution of conflict, constructive and destructive processes. New Haven: Yale University Press, 1973. 420 p.
23. Dietz G., Den Hartog D. Measuring trust inside organizations // *Personnel Review*. 2006. Vol. 35. No. 5. P. 557–588. DOI: 10.1108/00483480610682299.
24. Dirks K. T., Ferrin D. L. The role of trust in organizational settings // *Organization Science*. 2001. Vol. 12. No. 4. P. 450–467. DOI: 10.1287/ORSC.12.4.450.10640.
25. Dirks K. T., de Jong B. Trust within the workplace: A review of two waves of research and a glimpse of the third // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2022. Vol. 9. P. 247–276. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-012420-083025.
26. Dutton J. E., Dukerich J. M., Harquai C. V. Organizational images and member identification // *Administrative Science Quarterly*. 1994. Vol. 39. P. 239–263. DOI: 10.2307/2393235.
27. Gambetta D. Can we trust trust? // Gambetta D. (ed) *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*. Oxford: Basil Blackwell, 1988. P. 213–237.
28. Giddens A. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in a Late Modern Age*. Stanford: Stanford University Press, 1991. 264 p.
29. Hardin R. *Trust and Trustworthiness*. N. Y.: Russell Sage Foundation, 2002. 234 p.
30. Kramer R. M. Trust and distrust in organizations: emerging perspectives, enduring questions // *Annual review of psychology*. 1999. Vol. 50. P. 569–98. DOI: 10.1146/ANNUREV.PSYCH.50.1.569.
31. Kramer R. M. Collective Trust within Organizations: Conceptual Foundations and Empirical Insights // *Corporate Reputation Review*. 2010. Vol. 13. P. 82–97. DOI: 10.1057/CRR.2010.9.
32. Legood A., van der Werff L. et al. A critical review of the conceptualization, operationalization, and empirical literature on cognition-based and affect-based trust // *Journal of Management Studies*. 2023. Vol. 60. No. 2. P. 495–537. DOI: 10.1111/joms.12811.
33. Lewicki R. J., Bunker B. B. Trust in relationships: A model of development and decline // Bunker B. B., Rubin J. Z. (eds) *Conflict, cooperation, and justice: Essays inspired by the work of Morton Deutsch*. San Francisco, CA: Jossey-Bass/Wiley, 1995. P. 133–173.

34. Lewicki R. J., Tomlinson E. C., Gillespie N. M. Models of Interpersonal Trust Development: Theoretical Approaches, Empirical Evidence, and Future Directions // *Journal of Management*. 2006. Vol. 32. No. 6. P. 991–1022. DOI: 10.1177/0149206306294405.
35. Lewis J. D., Weigert A. Trust as a social reality // *Social Forces*. 1985. Vol. 63. No. 4. P. 967–985. DOI: 10.1093/sf/63.4.967.
36. Luhmann N. *Trust and Power*. Two works by Niklas Luhmann. Chichester: John Wiley & Sons, 1982. 208 p.
37. Mayer R. C., Davis J. H., Schoorman F. D. An integrative model of organizational trust // *The Academy of Management Review*. 1995. Vol. 20. No. 3. P. 709–734. DOI: 10.2307/258792.
38. McAllister D. J. Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations // *Academy of Management Journal*. 1995. Vol. 38. No. 1. P. 24–59. DOI: 10.5465/256727.
39. Möllering G. The nature of trust: From Georg Simmel to a theory of expectation, interpretation and suspension // *Sociology*. 2001. Vol. 35. No. 2. P. 403–20. DOI: 10.1177/S0038038501000190.
40. Möllering G. The trust/control duality // *International Sociology*. 2005. Vol. 20. No. 3. P. 283–305. DOI: 10.1177/0268580905055478.
41. Möllering G. The practical wisdom of trust: An interview with Bart Nooteboom // *Journal of Trust Research*. 2015. Vol. 5. No. 2. P. 170–183. DOI : 10.1080/21515581.2015.1070731.
42. Parsons T. Research with human subjects and the “professional complex” // *Daedalus*. 1969. Vol. 98. No. 2. P. 325–360. DOI: 10.2307/20023881.
43. Rousseau D. M., Sitkin S. B. et al. Not so different after all: A cross-discipline view of trust // *Academy of Management Review*. 1998. Vol. 23. P. 393–404. DOI: 10.5465/AMR.1998.926617.
44. Schoorman F. D., Mayer R. C., Davis J. H. An integrative model of organizational trust: Past, present, and future // *The Academy of Management Review*. 2007. Vol. 32. № 2. P. 344–354. DOI: 10.2307/20159304.
45. Simmel G. *The philosophy of money*. 3rd ed. D. Frisby (ed.). Transl. by T. Bottomore, D. Frisby. L.-N. Y.: Routledge, 2004. 616 p.
46. Sitkin S. B., Roth N. L. Explaining the Limited effectiveness of Legalistic “Remedies” for Trust/Distrust // *Organization Science*. 1993. Vol. 4. No. 3. P. 367–392. DOI: 10.1287/orsc.4.3.367.
47. Six F. E. Building interpersonal trust within organizations: a relational signalling perspective // *Journal of Management and Governance*. 2007. Vol. 11. P. 285–309. DOI: 10.1007/S10997-007-9030-9.
48. Sztompka P. *Trust: A Sociological Theory*. Cambridge, MA: Cambridge University Press, 1999. 214 p.
49. Zand D. Trust and managerial problem solving // *Administrative Science Quarterly*. 1972. Vol. 17. No. 2. P. 229–239. DOI: 10.2307/2393957.

50. Zhang S., Liu Z. A meta-analysis of the relationship between organizational identification and turnover intention // *Acta Psychologica Sinica*. 2016. Vol. 48. P. 1561–1573. DOI: 10.3724/SP.J.1041.2016.01561.

Получено редакцией: 24.01.24

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Германов Игорь Анатольевич, кандидат социологических наук, доцент, ректор, доцент кафедры социологии

Кузнецов Александр Евгеньевич, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии

DOI: 10.19181/vis.2025.16.1.6

Trust as a Factor of Corporate Solidarity in Industrial Enterprises of Russia¹

Igor A. Germanov

Perm State National Research University (PSU), Perm, Russia

gian@psu.ru

ORCID: 0000-0002-2338-6693

Aleksandr E. Kuznetsov

Perm State National Research University (PSU), Perm, Russia

kzntsv@list.ru

ORCID: 0000-0003-1699-6466

For citation: Germanov I. A., Kuznetsov A. E. Trust as a factor of corporate solidarity in industrial enterprises of Russia. *Vestnik instituta sotziologii*. 2025. Vol. 16. No. 1. P. 90–112. DOI: 10.19181/vis.2025.16.1.6; EDN: PHRJPK.

Abstract. The article is devoted to the study of corporate solidarity in Russian industrial enterprises and the influence of organisational trust on the processes of its formation. The results of surveys conducted in 2021–2022 at three large industrial enterprises (the total number of respondents was 2764 people) were used as the empirical basis of the study. It is based on methods for studying attitudes and work behaviour, repeatedly tested by Russian authors, as well as on the method for measuring organisational trust, used in domestic practice for the first time. It was found that the characteristics of most employees correspond to the model of corporate solidarity, while organisational trust really plays a positive role in its formation: trusting relationships with colleagues help to strengthen the identification of employees with the enterprise, and vertical trust stimulates the development of pro-organisational attitudes.

A typology of trust definitions is proposed, as well as a conceptualisation of trust in the field of labour relations, that allowed to interpret the level of trust at the surveyed enterprises as relatively high. Understanding trust in scientific literature tends to psychologise this concept – to reduce it to a psychological attitude. Taking into account the status and temporal aspects of labour relations allows, in our opinion, to resociologise the concept of “trust”. Trust in the sphere of production should be understood as reciprocal and based on institutional action. As a measure to stimulate trust between management and employees, it is proposed to take into account the experience of working directors in foreign practice as a channel for informing employees about the financial and economic situation of the enterprise and legitimising of management decisions. Historically, this institution was associated with the participation of employees in management, that rather discredited its capabilities in the eyes of both parties, since it can seem ephemeral to one side and an encroachment on the prerogatives of management to the other.

The specificity of the interaction of various types of trust allows us to conclude that the prospects for the development of corporate solidarity at domestic enterprises depend mainly on the vector of development of the organisational environment and labour relations.

Keywords: organizational trust, corporate solidarity, identification with the enterprise

¹ **Acknowledgements.** The publication was prepared with the financial support of RFBR, grant No. 20-011-00488.

References

1. Bessokirnaya G. P., Tatarova G. G. Identifikatsiya s predpriyatiem: kontseptual'naya model' i instrumentariy issledovaniya [Identification with the enterprise: conceptual model and research tools]. 2013. Accessed 01.12.2022. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=2768> (in Russ.).
2. Voronin G. L., Kozyreva P. M., Kosolapov M. S. Socio-economic behavior of Russian households in 1994–2020. *Vestnik RMEPZN NIU VSHE*, 2022: 12 (in Russ.). DOI: 10.19181/rlms-hse.2022; EDN: KVGXWX.
3. Klimova S. Personifikatsiya ili solidarnost' [Personification or solidarity]. *Otechestvennye zapiski*, 2003: 3(12) (in Russ.). Accessed 25.03.2022. URL: <https://strana-oz.ru/2003/3/personifikatsiya-ili-solidarnost>.
4. Kozyreva P. M. Doverie i ego resursy v sovremennoj Rossii [Trust and its resources in modern Russia]. Moscow, IS RAN, 2011: 172 (in Russ.). EDN: PVCPIX.
5. Menshikova O. I. The level of well-being of the working population as a concentrated expression of the quality of working life. *The world of new economy*, 2020: 3: 15–26 (in Russ.). DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-3-15-26; EDN: VWXJCQ.
6. Hired Worker in Modern Russia. Ed. by Z. T. Golenkova. Moscow, Novyy Khronograf, 2015: 368 (in Russ.).
7. Profsoyuznoe prostranstvo sovremennoj Rossii [Trade union space of modern Russia]. Ed. by V. Borisov, S. Klark. Moscow, ISITO, 2011: 331 (in Russ.). EDN: ZRJSFZ.
8. The Russian labor market: trends, institutions, structural changes. Ed. by V. E. Gimpelson, R. I. Kapelyushnikov, S. Yu. Roshchin. Moscow, TSSR, 2017: 145 (in Russ.).
9. Solidarization in the working environment: social and individual. Ed. by V. A. Yadov. Moscow, IS RAN, 1998: 231 (in Russ.).
10. Temnitskiy A. L. Predposylki vyrashchivaniya institutov partnerstva v sfere trudovykh otnoshenij: konceptual'nye modeli i empiricheskaya proverka [Prerequisites for the cultivation of partnership institutions in the field of labor relations: conceptual models and empirical testing]. In *Modernizatsiya ekonomiki i vyrashchivanie institutov*. Ed. by E. G. Yasin. Vol. 2. Moscow, GU VSHE, 2005: 104–116 (in Russ.). EDN: VFKOYP.
11. Toshchenko Zh. T. Precariat: from protoclass to new class. Moscow, Nauka, 2018: 350 (in Russ.). EDN: VKRCMM.
12. Labor rights: who is on guard? 2018. Accessed 01.12.2022. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trudovye-prava-cto-na-strazhe> (in Russ.).
13. Baier A. Trust and antitrust. *Ethics*, 1986: 96: 2: 231–260. DOI: 10.1086/292745.
14. Bales R. F. Interaction Process Analysis: A Method for the Study of Small Groups. Cambridge, MA, Addison-Wesley, 1950: 234.
15. Barber B. The Logic and Limits of Trust. New Brunswick, Rutgers University Press, 1983: 190.
16. Blau P. M. Exchange and Power in Social Life. New York, Wiley, 1964: 352.
17. Bigley G. A., Pearce J. L. Straining for shared meaning in organization science: Problems of trust and distrust. *The Academy of Management Review*, 1998: 23: 3: 405–421. DOI: 10.2307/259286.
18. Coleman J. S. Foundations of social theory. Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University, 1990: 993.
19. Cook J., Wall T. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 1980: 53: 39–52. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x.
20. Costa A. C., Anderson N. Measuring trust in teams: Development and validation of a multi-faceted measure of formative and reflective indicators of team trust. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2011: 20: 1: 119–154. DOI: 10.1080/13594320903272083.
21. Cropanzano R., Mitchell M. S. Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 2005: 31: 6: 874–900. DOI: 10.1177/0149206305279602.
22. Deutsch M. The resolution of conflict, constructive and destructive processes. New Haven, Yale University Press, 1973: 420.

23. Dietz G., den Hartog D. Measuring trust inside organizations. *Personnel Review*, 2006: 35: 5: 557–588. DOI: 10.1108/00483480610682299.
24. Dirks K. T., Ferrin D. L. The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, 2001: 12: 4: 450–467. DOI: 10.1287/ORSC.12.4.450.10640.
25. Dirks K. T., de Jong B. Trust within the workplace: A review of two waves of research and a glimpse of the third. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2022: 9: 247–276. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-012420-083025.
26. Dutton J. E., Dukerich J. M., Harquail C. V. Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 1994: 39: 239–263. DOI: 10.2307/2393235.
27. Gambetta D. Can we trust trust? In Gambetta D. (ed.). *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*. Oxford, Basil Blackwell, 1988: 213–237.
28. Giddens A. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in a Late Modern Age*. Stanford, Stanford University Press, 1991: 264.
29. Hardin R. *Trust and Trustworthiness*. New York, Russell Sage Foundation, 2002: 234.
30. Kramer R. M. Trust and distrust in organizations: emerging perspectives, enduring questions. *Annual review of psychology*, 1999: 50: 569–98. DOI: 10.1146/ANNUREV.PSYCH.50.1.569.
31. Kramer R. M. Collective Trust within Organizations: Conceptual Foundations and Empirical Insights. *Corporate Reputation Review*, 2010: 13: 82–97. DOI: 10.1057/CRR.2010.9.
32. Legood A., van der Werff L. et al. A critical review of the conceptualization, operationalization, and empirical literature on cognition-based and affect-based trust. *Journal of Management Studies*, 2023: 60: 2: 495–537. DOI: 10.1111/joms.12811
33. Lewicki R. J., Bunker B. B. Trust in relationships: A model of development and decline. In Bunker B. B., Rubin J. Z. (eds) *Conflict, cooperation, and justice: Essays inspired by the work of Morton Deutsch*. San Francisco, CA, Jossey-Bass/Wiley, 1995: 133–173.
34. Lewicki R. J., Tomlinson E. C., Gillespie N. M. Models of Interpersonal Trust Development: Theoretical Approaches, Empirical Evidence, and Future Directions. *Journal of Management*, 2006: 32: 6: 991–1022. DOI: 10.1177/0149206306294405.
35. Lewis J. D., Weigert A. Trust as a social reality. *Social Forces*, 1985: 63: 4: 967–985. DOI: 10.1093/sf/63.4.967.
36. Luhmann N. *Trust and Power*. Two works by Niklas Luhmann. Chichester, John Wiley & Sons, 1982: 208.
37. Mayer R. C., Davis J. H., Schoorman F. D. An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 1995: 20: 3: 709–734. DOI: 10.2307/258792.
38. McAllister D. J. Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 1995: 38: 1: 24–59. DOI: 10.5465/256727.
39. Möllering G. The nature of trust: From Georg Simmel to a theory of expectation, interpretation and suspension. *Sociology*, 2001: 35: 2: 403–20. DOI: 10.1177/S0038038501000190.
40. Möllering G. The trust/control duality. *International Sociology*, 2005: 20: 3: 283–305. DOI: 10.1177/0268580905055478.
41. Möllering G. The practical wisdom of trust: An interview with Bart Nooteboom. *Journal of Trust Research*, 2015: 5: 2: 170–183. DOI: 10.1080/21515581.2015.1070731.
42. Parsons T. Research with human subjects and the “professional complex.” *Daedalus*, 1969: 98: 2: 325–360. DOI: 10.2307/20023881.
43. Rousseau D. M., Sitkin S. B. et al. Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 1998: 23: 393–404. DOI: 10.5465/AMR.1998.926617.
44. Schoorman F. D., Mayer R. C., Davis J. H. An integrative model of organizational trust: Past, present, and future. *The Academy of Management Review*, 2007: 32: 2: 344–354. DOI: 10.2307/20159304.
45. Simmel G. *The philosophy of money*. 3rd ed. D. Frisby (ed.). Translated by T. Bottomore and D. Frisby. London-New York, Routledge, 2004: 616.
46. Sitkin S. B., Roth N. L. Explaining the Limited effectiveness of Legalistic “Remedies” for Trust/Distrust. *Organization Science*, 1993: 4: 3: 367–392. DOI: 10.1287/orsc.4.3.367.

47. Six F. E. Building interpersonal trust within organizations: a relational signalling perspective. *Journal of Management and Governance*, 2007: 11: 285–309. DOI: 10.1007/S10997-007-9030-9.
48. Sztompka P. Trust: A Sociological Theory. Cambridge, MA, Cambridge University Press, 1999: 214.
49. Zand D. Trust and managerial problem solving. *Administrative Science Quarterly*, 1972: 17: 2: 229–239. DOI: 10.2307/2393957.
50. Zhang S., Liu Z. A meta-analysis of the relationship between organizational identification and turnover intention. *Acta Psychologica Sinica*, 2016: 48: 1561–1573. DOI: 10.3724/SP.J.1041.2016.01561.

The article was submitted on: January 24, 2024

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Igor A. Germanov, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Rector, Associate Professor of the Department of Sociology

Aleksandr E. Kuznetsov, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology