

МАССОВОЕ СОЗНАНИЕ И ПОВЕДЕНИЕ ЖИТЕЛЕЙ РЕГИОНА

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.21684/2587-8484-2019-3-3-8-19

УДК 316.472

Моделирование факторов, определяющих переход ментального доверия в доверительные действия (на материалах мониторинговых исследований взрослого населения Тюменской области в 2007-2017 гг.)

Елена Владимировна Андрианова¹, Анна Николаевна Тарасова²

¹ кандидат социологических наук,
заведующая кафедрой общей и экономической социологии,
Тюменский государственный университет (г. Тюмень, РФ);
старший научный сотрудник Западно-Сибирского филиала
Федерального научно-исследовательского социологического
центра РАН (г. Тюмень, РФ)
ORCID: 0000-0002-7769-9206; Web of Science ResearcherID: R-3798-2017
e.v.andrianova@utmn.ru

² кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры социологии и технологий государственного
и муниципального управления, Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (г. Екатеринбург, РФ)
ORCID: 0000-0002-9448-2893; Web of Science ResearcherID: B-1811-2017
a.n.tarasova@mail.ru

Аннотация. Цель данной статьи — социологический анализ расхождения между доверием как состоянием ума (mental state) и доверием как действием (trusting action), поиск факторов, определяющих переход из одного состояния доверия в другое. Один из основных практических вопросов проблемы доверия состоит в определении его «ценности», т. е. приносимых эффектов. Особенно это актуально в сфере экономических и организационных отношений. Доверие является фактором, способствующим росту благосостояния и конкурентоспособности, экономии транзакционных издержек. Важна роль доверия в отношениях работодателя и работника как необходимого условия организационных инноваций. Углубляясь далее в проблему формирования доверия между работником и работодателем, в статье рассмотрено соотношение доверия как ментального состояния (mental state) и доверия как доверяющего действия (trusting action), что, по мнению Барта Нотебома, является одним из источников путаницы при исследовании доверия. По результатам нескольких волн социологических исследований (период с 2004 по 2017 г.) показано, как в России идет трансформация доверия как состояния ума (state of mind) в отношениях «работник — работодатель» и как это отражается на их действиях. С использованием методов корреляционного и дисперсионного анализа выявлены взаимосвязи между наличием опыта нарушения трудовых прав, защищенностью от потери работы, удовлетворенностью



предоставленными работодателем гарантиями стабильности и постоянной занятости и уровнем доверия к работодателю. В ходе исследования влияния уровня доверия как ментального состояния на поведение работников определено, что высокий уровень доверия к работодателю служит стимулом для продолжения взаимодействия с ним (т. е. продолжения трудовых отношений), но отнюдь не гарантирует этого. Порядка 18% опрошенных работников, продемонстрировавших высокий уровень доверия к своему работодателю, вместе с тем отметили свое желание перейти на другую работу. Точно так же и недоверие к работодателю далеко не всегда сопровождается «выходом» (т. е. желанием прекратить взаимодействие). Среди работников, не доверяющих своему работодателю, 38% выразили готовность продолжить трудовые отношения. Выделены некоторые характеристики работников, задающих выбор той или иной стратегии действия при одинаковом уровне доверия. Исходя из этого, привносимый доверием эффект будет зависеть не только и не столько от ментального уровня доверия, сколько от того, каким образом это доверие реализуется в действия, а главное — в какие действия.

Ключевые слова: доверие, доверие ментальное, доверяющее действие, трудовые отношения.

Цитирование: Андрианова Е. В. Моделирование факторов, определяющих переход ментального доверия в доверительные действия (на материалах мониторинговых исследований взрослого населения Тюменской области в 2007-2017 гг.) / Е. В. Андрианова, А. Н. Тарасова // Siberian Socium. 2019. Том 3. № 3 (9). С. 8-19.

DOI: 10.21684/2587-8484-2019-3-3-8-19

ВВЕДЕНИЕ

Доверие как явление важно для поддержания общественного порядка путем сохранения жизнеспособности социальных отношений. Один из основных практических вопросов проблемы доверия состоит в определении его «ценности», т. е. привносимых эффектов. Особенно это актуально в сфере экономических и организационных отношений. Многими учеными отмечалась роль доверия как фактора, способствующего росту благосостояния и конкурентоспособности, экономии транзакционных издержек [6-11]. Доверие как междисциплинарный феномен может быть рассмотрено на основе самых разных концепций, предметные границы доверия представлены в ряде работ [12-14; 3, 2]. Ранее нами уже была показана важность доверия в отношениях работодателя и работника, выделена его роль как необходимого условия организационных инноваций [5].

Данная статья опирается на концепцию Барта Нотебома, в рамках которой при углублении в проблему формирования доверия между работником и работодателем рассматривается соотношение доверия как ментального состояния

(mental state) и доверия как доверяющего действия (trusting action), что, по мнению исследователя, является одним из источников путаницы при исследовании доверия [10, 11]. Рассматривая доверие только как состояние ума, без доверительных действий, мы получаем не совсем точную картину. Исследование доверия проведено на мезоуровне, что ведущими мировыми исследователями явления доверия обозначается как актуальная повестка [15].

Цель данной статьи — социологический анализ расхождения между доверием как состоянием ума (mental state) и доверием как действием (trusting action), поиск факторов, определяющих переход из одного состояния доверия в другое.

В статье *доверие как действие* (trusting action) рассматривается как установка на продолжение или прекращение взаимодействия с работодателем. *Ментальное доверие* (mental state) рассматривается как психическое состояние (state of mind).

Методика сбора и анализа данных

Эмпирические данные представлены на основе серии социологических исследований, проведен-

ных социологами Тюменского государственного университета с участием авторов статьи в 2004-2017 гг. на территории Тюменской области. Методологической основой является методика Н. А. Лапина «Социокультурный портрет российского региона» [4, 1]. Результаты мониторинговых обследований населения Тюменской области старше 18 лет приведены в таблице 1. Структура выборки по полу, возрасту и типу поселения соответствует структуре общей выборки, погрешность выборки по одному показателю составляет менее 3%.

Методика включала ответы на следующие вопросы:

1. *Доверие как действие* (trusting action) измерялось вопросом: «Хотели бы Вы перейти на другую работу?» Варианты ответов: да/нет /не знаю.
2. *Ментальное доверие* (mental state) измерялось вопросом: «Скажите, пожалуйста, в какой мере Вы доверяете или не доверяете Вашему работодателю?» Шкала: полностью доверяю / пожалуй, доверяю в основном / трудно сказать / не очень доверяю точно / совсем не доверяю / не знаю.

При анализе данных для проверки гипотез о наличии связи между разными типами доверия, а также о наличии связи между рассматриваемыми факторами и типами доверия использованы

Таблица 1. Структура выборочной совокупности (Юг Тюменской области, человек)

Table 1. The structure of the sampling frame (South of the Tyumen Region, people)

Год	2004	2013	2016	2017
Всего опрошено	2 410	1 271	1 422	1 640
Из них работающих	1 784	892	959	1 022

Примечание: при доверительной вероятности 95% ошибка выборки по одному признаку составляет $\Delta < 3\%$. Расчет ошибки выборки осуществлялся по формуле Паниотто: $\Delta \approx \sqrt{1/n - 1/N}$.

Notes: at a 95% confidence level, the sampling error for one attribute is $\Delta < 3\%$. Sampling error was calculated using the Paniotto formula: $\Delta \approx \sqrt{1/n - 1/N}$.

методы корреляционного (ранговая корреляция Спирмана) и дисперсионного (ANOVA) анализов. Моделирование факторов, определяющих доверие как состояние ума и доверие как действие, осуществлено с использованием метода логистической регрессии с пошаговым отбором предикторов.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Доверие как состояние ума при сохранении некоторой стабильности на рынке труда постепенно накапливается в обществе, формируя не только позитивное отношение к работодателю, но и в целом к предпринимателям, к бизнес-сообществу (коэффициент корреляции Спирмана 0,422, значимый на уровне 0,000). Согласно исследованиям авторов, с 2004 по 2017 г. уровень доверия к работодателю вырос с 24 до 54% (см. рис. 1).

При этом оставался открытым вопрос, доверяя работодателю, какие действия со своей стороны они реально готовы совершить, например, продолжать трудиться на своего работодателя или сменить место работы?

Отмечается наличие статистически значимой корреляции между состояниями «*доверия как действия*» и «*ментального доверия*» (коэффициент корреляции Спирмана 0,246, значим на уровне 0,000). По шкале Чеддока данная связь интерпретируется как слабая (см. приложение). Среди имеющих высокий уровень ментального доверия к работодателю чуть более половины опрошенных работников (59%) имеют однозначную установку на продолжение отношений, более двух третей доли работающих либо затрудняются с выбором действия (24%), либо вообще ориентированы на прекращение отношений со своим работодателем (17%) (см. таблицу 2).

При низком уровне ментального доверия расхождения еще выше. Более трети работников (36%), даже не доверяя своему работодателю, не хотят уходить на другую работу. Зачастую это происходит в силу возраста, сложности поиска новой работы, страха потери работы — именно эти факторы мы и рассматриваем далее. Перечисленные становится потенциальным фактором снижения работоспособности и распространения

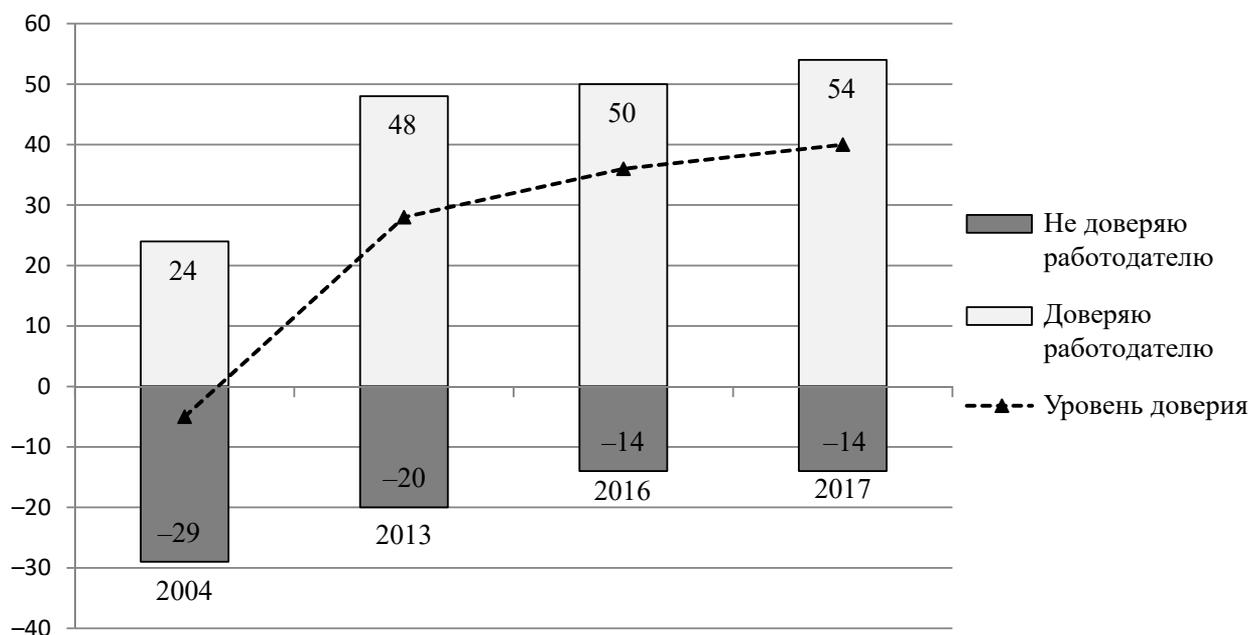
неформальных практик (обман работодателя, ущемление его прав, воровство на рабочем месте, злоупотребление своим должностным положением и т. п.). Отдельные вопросы доверия и обмана работодателя нами рассматривались ранее [5].

Базовая гипотеза состоит в том, что доверие как состояние ума и доверие как действие определяются разными факторами. Доверие как состояние ума в большей степени формируется общими условиями окружающей среды и жизни

работника, а доверие как действие — конкретными условиями работы, предоставленными работодателем.

Для проверки данной гипотезы использован метод логистической регрессии. Построено две модели. В первой модели в качестве зависимой переменной взято доверие как состояние ума (группы «доверяю своему работодателю» и «не доверяю своему работодателю»), а во второй — доверие как действие (группы «хотел бы перейти

Рис 1. Динамика уровня доверия к работодателю, 2004-2017 гг.
Fig. 1. Changes in the level of confidence towards employer in 2004-2017



Примечание: установлен фильтр, взяты только работающие в настоящее время. Уровень доверия определяется как разница между долей доверяющих и не доверяющих своему работодателю.

Notes: respondents are filtered by being currently employed. The level of trust is defined as the difference between the share of those who trust and those who do not trust their employer.

Таблица 2. Уровень ментального доверия и желание продолжать трудовые отношения
Table 2. Level of mental trust and desire to continue employment relations

		Хотели бы Вы перейти на другую работу?			Всего
		Да	Нет	Затрудняюсь ответить	
Доверие к работодателю	Доверяю	17%	59%	24%	100%
	Не доверяю	36%	36%	28%	100%
Всего		22%	53%	25%	100%

на другую работу» и «не хотел бы перейти на другую работу»). Список независимых переменных в этих моделях задавался одинаковым и включал в себя: удовлетворенность теми или иными характеристиками работы (содержанием, условиями труда, продолжительностью рабочего дня, возможностью повышения и т. п. — всего 14 переменных); наличие договора (формальная/неформальная занятость); наличие подчиненных и их количество; ощущение защищенности от потери работы; обобщенное доверие к людям; возраст; пол; уровень образования.

При построении моделей использовался метод пошагового включения переменных с критерием 0,05 на включение.

Для построения модели 1 использована зависимая переменная — доверие как состояние ума (группы «доверяю своему работодателю» и «не доверяю своему работодателю») (см. таблицу 3).

Хотя точность модели невысока (R^2 всего 0,216), она позволяет предсказывать принадлежность к группе («доверяю своему работодателю» или «не доверяю своему работодателю») в 82% случаев, что можно считать неплохим результатом (см. таблицу 4). Хуже прогнозируется принадлежность к группе «не доверяю». Это,

возможно, связано с тем, что доверие накапливается достаточно долго, под действием целой совокупности факторов, но достаточно одного неприятного инцидента, чтобы работник перестал доверять своему работодателю.

В качестве факторов, определяющих разделение на группы по уровню доверия, выделены четыре переменные: удовлетворенность гарантиями стабильности, постоянной занятости и уверенности в будущем; удовлетворенность возможностью применять свои знания и способности; самооценка уровня своего материального положения; защищенность от потери работы.

Коэффициенты представлены в таблице 5. Видно, что на первом месте стоит удовлетворенность гарантиями занятости (0,358) и защищенность от потери работы (0,347), далее материальное положение (0,255) и лишь затем удовлетворенность возможностью применять свои знания и способности (0,240). И хотя проведенный дисперсионный анализ выделил большее число факторов, влияющих на доверие, в модель логистической регрессии вошли лишь наиболее значимые.

Можно сделать вывод, что доверие как состояние ума определяется постоянством и стабильностью, даваемой работодателем: стабильностью

Таблица 3. Сводка для модели. Модель 1. Зависимая переменная — доверие как состояние ума (группы «доверяю своему работодателю» и «не доверяю своему работодателю»)

Table 3. Summary for the model 1: the dependent variable of “trust” as a state of mind (groups “I trust my employer” and “I do not trust my employer”)

Шаг	-2 Log-правдоподобие	R-квадрат Кокса и Снелла	R-квадрат Нэйджелкерка
4	479,465 ^a	0,137	0,216

Примечание: а — оценка прекращена на итерации номер 5, так как оценки параметров изменились менее чем на 0,001.
Note: a — the evaluation was discontinued at the 5th iteration, as the parameter estimates changed by less than 0.001.

Таблица 4. Таблица классификации

Table 4. The classification table

Наблюденные		Предсказанные		
		Доверие к работодателю		Процент правильных
		Доверяю	Не доверяю	
Доверие к работодателю	Доверяю	431	12	97,3
	Не доверяю	88	25	22,1
Общая процентная доля				82,0



занятости, стабильностью оплаты, что, в общем-то, закономерно, поскольку доверие — это прежде всего возможность предугадывать действия другого участника взаимодействия. Возможность самореализации тоже оказалась в числе значимых переменных.

Аналогичным образом была построена модель 2, где в качестве зависимой взято доверие как действие (группы «хотел бы перейти на другую работу» и «не хотел бы перейти на другую работу») при тех же самых независимых переменных (см. таблицу 6).

Точность данной модели чуть выше, чем модели 1, но все равно недостаточна для точного прогнозирования принадлежности к группе. Модель позволяет правильно определить принадлежность к группе лишь в 79,2% случаев (см. таблицу 7).

Несмотря на невысокую прогнозную точность построенных моделей, они позволяют выделить основные факторы, разделяющие группы по уровню доверия. Результаты по модели 2 представлены в таблице переменных (см. таблицу 8).

Таблица 5. Факторы, определяющие разделение на группы по уровню доверия в модели 1
Table 5. The factors for groups division based on the confidence level in the model 1

Переменные в уравнении	B	Среднеквадратичная ошибка	Вальд	Ст. св.	Знач.	Exp (B)
Удовлетворенность гарантиями стабильности, постоянной занятости и уверенности в будущем	0,358	,103	12,064	1	,001	,699
Удовлетворенность возможностью применить свои знания и способности	0,240	,101	5,629	1	,018	,786
Самооценка уровня материального положения	0,255	,095	7,127	1	,008	,775
Защищенность от потери работы	0,347	,094	13,496	1	,000	1,415
Константа	,245	,622	,155	1	,694	1,277

Таблица 6. Сводка для модели 2
Table 6. Summary for the model 2

Шаг	-2 Log-правдоподобие	R-квадрат Кокса и Снелла	R-квадрат Нэйджелкерка
8	565,916 ^a	0,284	0,400

Примечание: а — оценка прекращена на итерации номер 5, так как оценки параметров изменились менее чем на 0,001.
Note: a — the evaluation was discontinued at the 5th iteration, as the parameter estimates changed by less than 0.001.

Таблица 7. Таблица классификации
Table 7. Classification table

Наблюдённые	Предсказанные			
	Хотели бы Вы перейти на другую работу?		Процент правильных	
	Да	Нет		
Хотели бы Вы перейти на другую работу?	Да	111	83	57,2
	Нет	47	385	89,1
Общая процентная доля				79,2

Таблица 8. Факторы, определяющие разделение на группы по уровню доверия в модели 2
Table 8. The factors for groups division based on the level of trust in the model 2

Переменные в уравнении	B	Среднеквадратичная ошибка	Вальд	Ст. св.	Знач.	Exp (B)
Удовлетворенность содержанием труда	0,430	0,108	15,983	1	0,000	1,538
Удовлетворенность возможностью повышения	0,355	0,115	9,426	1	0,002	1,426
Удовлетворенность возможностью повышения квалификации	0,306	0,116	6,936	1	0,008	1,358
Удовлетворенность равными возможностями для мужчин и женщин	-0,217	0,105	4,261	1	0,039	0,805
Удовлетворенность социальной защитой	0,216	0,09	5,731	1	0,017	1,241
Самооценка уровня материального положения	0,244	0,088	7,757	1	0,005	1,276
Возраст	0,036	0,009	15,091	1	0,000	1,037
Защищенность от потери работы	0,338	0,087	14,943	1	0,000	0,713
Константа	-3,839	0,766	25,101	1	0,000	0,022

Как и предполагалось, набор значимых факторов, определяющих доверие как действие, получился несколько иной, причем изменилась не только их структура, но и общее количество (во 2-й модели в качестве значимых выделено 8 факторов, а в 1-й лишь 4). В то же время две переменных (это защищенность от потери работы и материальное положение) вошли в обе модели.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Доверие как состояние ума при сохранении некоторой стабильности на рынке труда постепенно накапливается в обществе, формируя не только позитивное отношение к работодателю, но и в целом сохраняя социальные отношения.

Доверие как состояние ума поддерживается стабильностью и предсказуемостью в отношениях между работником и работодателем. Доверие как действие более динамично, определяется большим числом факторов, в первую очередь связанных с возможностями, которые можно получить в этих отношениях (сделать карьеру, повысить квалификацию, получить социальный пакет и т. п.).

В отличие от доверия как состояния ума, доверие как действие накапливается и проявляется только в индивидуальных отношениях конкретного работника и работодателя. Накопленное в отношениях со своим работодателем доверие как действие не может перейти в доверие как действие в отношениях с другим работодателем. Но

оно может трансформироваться в доверие как состояние ума, что может стать отправной точкой в новых трудовых отношениях.

Интересно, что на доверие как состояние ума не оказывают значимого влияния социально-демографические параметры (пол, возраст, образование, статус), но возраст оказался значимым фактором, определяющим доверие как действие. Данный результат, вероятно, связан с тем, что с возрастом мобильность падает, растет страх потери работы (это особенно актуализируется сейчас с повышением пенсионного возраста), что ведет к нежеланию уходить на другую работу и стремлению сохранить отношения с прежним работодателем.

В дальнейшем планируется провести сравнительный анализ факторов, определяющих разный тип доверия, в России и Республике Польша. Важно понять, характерно ли действие выделенных факторов только для России как специфического социально-экономического пространства, или же выводы более универсальны, и выявленные закономерности будут действовать и в других постсоветских странах. Это задача нашего следующего исследования.

БЛАГОДАРНОСТИ

Сбор эмпирического материала по Республике Польша стал возможен благодаря финансовой поддержке Центра польско-российского диалога и согласия.

Приложение. ANOVA
Appendix. ANOVA

		Сумма квадратов	Ст. св.	Средний квадрат	F	Знач.
1		2	3	4	5	6
15.1. Насколько Вы удовлетворены: содержанием труда	Между группами	27,087	1	27,087	22,796	,000
	Внутри групп	796,126	670	1,188		
	Всего	823,213	671			
15.2. Условиями труда (т. е. освещением, отоплением, уровнем шума)	Между группами	29,338	1	29,338	22,715	,000
	Внутри групп	860,188	666	1,292		
	Всего	889,525	667			
15.4. Уровнем трудоемкости	Между группами	50,251	1	50,251	39,363	,000
	Внутри групп	839,998	658	1,277		
	Всего	890,248	659			
15.5. Продолжительностью рабочего дня	Между группами	40,271	1	40,271	27,193	,000
	Внутри групп	981,870	663	1,481		
	Всего	1 022,141	664			
15.6. Возможностью повышения (карьера)	Между группами	51,679	1	51,679	33,700	,000
	Внутри групп	1 004,434	655	1,533		
	Всего	1 056,113	656			
15.7. Возможностью повышения квалификации	Между группами	44,706	1	44,706	29,358	,000
	Внутри групп	992,867	652	1,523		
	Всего	1 037,573	653			
15.8. Гарантиями стабильности, постоянной занятости, социальной защищенности	Между группами	78,864	1	78,864	57,332	,000
	Внутри групп	903,752	657	1,376		
	Всего	982,616	658			
15.9. Равными возможностями для мужчин и женщин	Между группами	21,851	1	21,851	16,839	,000
	Внутри групп	848,648	654	1,298		
	Всего	870,498	655			
15.10. Социальными пособиями	Между группами	56,434	1	56,434	32,677	,000
	Внутри групп	1 119,106	648	1,727		
	Всего	1 175,540	649			
15.11. Социальной защитой	Между группами	64,322	1	64,322	37,434	,000
	Внутри групп	1 120,302	652	1,718		
	Всего	1 184,624	653			
15.12. Возможностью обеспечить достаток в доме	Между группами	62,864	1	62,864	40,956	,000
	Внутри групп	1 006,911	656	1,535		
	Всего	1 069,775	657			
15.13. Возможностью применить свои знания и способности	Между группами	47,071	1	47,071	35,424	,000
	Внутри групп	874,323	658	1,329		
	Всего	921,394	659			
15.14. Быть самостоятельным в работе, решать самому, что и как делать	Между группами	44,871	1	44,871	34,287	,000
	Внутри групп	866,368	662	1,309		
	Всего	911,239	663			
15.15. Возможностью приносить пользу людям	Между группами	26,369	1	26,369	21,804	,000
	Внутри групп	793,341	656	1,209		
	Всего	819,710	657			

Окончание приложения		Appendix (end)				
1		2	3	4	5	6
16. Имеете ли Вы письменный трудовой договор на основной работе?	Между группами	,112	1	,112	1,527	,217
	Внутри групп	49,568	673	,074		
	Всего	49,680	674			
18. Имеете ли Вы на основной работе подчиненных?	Между группами	1,096	1	1,096	,941	,332
	Внутри групп	787,902	676	1,166		
	Всего	788,999	677			
20. Материальное положение сегодня — Ваше, Вашей семьи?	Между группами	54,117	1	54,117	33,434	,000
	Внутри групп	1 116,831	690	1,619		
	Всего	1 170,948	691			
32.11. Насколько сегодня Вы лично чувствуете себя защищенным от потери работы	Между группами	84,791	1	84,791	48,222	,000
	Внутри групп	1 204,461	685	1,758		
	Всего	1 289,252	686			
40. Скажите, пожалуйста, Вы считаете, что большинству людей можно доверять?	Между группами	56,186	1	56,186	8,474	,004
	Внутри групп	4 508,501	680	6,630		
	Всего	4 564,686	681			
50. Ваш возраст	Между группами	194,848	1	194,848	1,371	,242
	Внутри групп	99 460,561	700	142,087		
	Всего	99 655,409	701			
53. Ваше образование	Между группами	1,765	1	1,765	2,736	,099
	Внутри групп	444,340	689	,645		
	Всего	446,104	690			
54. Пол респондента	Между группами	,313	1	,313	1,252	,264
	Внутри групп	175,072	700	,250		
	Всего	175,385	701			

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Атлас модернизации России и ее регионов: социоэкономические и социокультурные тенденции и проблемы / сост. и отв. ред. член-корр. РАН Н. И. Лапин. М.: Весь Мир, 2016. 360 с.
2. Давыденко В. А. «Светлые» и «темные» стороны доверия: анализ идей участников мирового научного форума “Trust” (Токио, 18-20 ноября 2017 г.) / В. А. Давыденко, Е. В. Андрианова, Д. В. Лазутина // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2018. Том 4. № 1. С. 28-75. DOI: 10.21684/2411-7897-2018-4-1-28-75
3. Давыденко В. А. Метафора доверия: «зонтичный эффект» в мировой науке / В. А. Давыденко, Г. Ф. Ромашкина, Е. В. Андрианова, Д. В. Лазутина // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Том 11. № 6. С. 127-142. DOI: 10.15838/esc.2018.6.60.8
4. Лапин Н. И. Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России» (Модификация-2010) / Н. И. Лапин, Л. А. Беляева. М.: МФРАН, 2010.
5. Тарасова А. Н. Инновационная деятельность и внутриорганизационное доверие: проблема взаимоотношений / А. Н. Тарасова, Е. В. Андрианова // Власть. 2016. № 11. С. 130-137.
6. Bachmann R. Trust, Power and Control in Trans-Organizational Relations / R. Bachmann. Germany, Jena: University of Jena, Department of Sociology, 2007. 27 p.
7. Fukuyama F. Trust: Social Virtues and the Path to Prosperity / F. Fukuyama; per. with English. M.: AST: The Guardian, 2006. Pp. 179-181.
8. Kotarski H. Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego / H. Kotarski. Rzeszów: Wydawnictwo uniwersytetu rzeszowskiego, 2013. 249 p.



9. Markowska-Przybyła U. Kapitał społeczny a wzrost i rozwój gospodarczy — wybrane aspekty teoretyczne / U. Markowska-Przybyła // *Gospodarka przestrzenna Dylematy i wyzwania współczesności*. 2014. № 339. Pp. 109-121.
10. Nootboom B. Agent-based simulation of trust / B. Nootboom // *Handbook of Research Methods on Trust* // F. Lyon, G. Möllering, M. N. K. Saunders (eds.). 2nd ed. Cheltenham: Edward Elgar, 2015. Pp. 65-74. DOI: 10.4337/9781782547419.00014
11. Nootboom B. Uncertainty and the economic need for trust / B. Nootboom // *Trust in Contemporary Society* / M. Sasaki (ed.). Leiden; Boston: Brill, 2019. Pp. 60-73. DOI: 10.1163/9789004390430_006
12. Sztompka P. Trust / P. Sztompka // *Concise Encyclopedia of Comparative Sociology* / M. Sasaki et al. (eds.). Leiden: Brill, 2014. Pp. 492-498. DOI: 10.1163/9789004266179_052
13. Sztompka P. Trust in the moral space / P. Sztompka // *Trust in Contemporary Society* / M. Sasaki (ed.). Leiden; Boston: Brill, 2019. Pp. 31-40. DOI: 10.1163/9789004390430_004
14. Sztompka P. *Trust: A Sociological Theory* / P. Sztompka. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1999. 214 p.
15. *Trust in Contemporary Society* / M. Sasaki (ed.). Leiden; Boston: Brill, 2019. 270 p. DOI: 10.1163/9789004390430

RESEARCH ARTICLE

DOI: 10.21684/2587-8484-2019-3-3-8-19

UDC 316.472

Modeling the factors determining transformation of mental trust into trusting behavior (the case of monitoring studies of the adult population in the Tyumen Region in 2007-2017)

Elena V. Andrianova¹, Anna N. Tarasova²

- ¹ Cand. Sci. (Soc.), Head of the Department of General and Economic Sociology, University of Tyumen; Senior Researcher, West-Siberian Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (Tyumen, Russian Federation)
ORCID: 0000-0002-7769-9206; Web of Science ResearcherID: R-3798-2017
e.v.andrianova@utmn.ru
- ² Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor, Department of Sociology and Technology of State and Municipal Administration, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Yekaterinburg, Russian Federation)
ORCID: 0000-0002-9448-2893; Web of Science ResearcherID: B-1811-2017
a.n.tarasova@mail.ru

Abstract. One of the main practical questions, which the researchers of trust deal with, is the definition of its “value”, or effects. This is especially true in the sphere of economic and organizational relations. Confidence is a factor contributing to the growth of wealth and competitiveness, saving transaction costs. The role of trust in the relations between the employer and the employee is important as a necessary condition for organizational innovation. Deepening further into the problem of building trust between the employee and the employer, the authors dwell into the differences of trust as a mental state and as a trusting action, which, according to Bart Nooteboom, is one of the sources of confusion in the corresponding studies. Based on the results of several waves of sociological research (2004-2017), this article shows how Russia undergoes a transformation of trust as a state of mind in the employee—employer relationship and how this affects their actions. Using the methods of correlation and variance analysis, the authors show the relationship between the interrelation between the experience of labor rights violation, protection from job loss, satisfaction with guaranteed stability and permanent employment provided by the employer, and the level of trust in them. Studying the influence, which the level of trust as a mental state has on the employees’ behavior, has showed that the high level of trust in the employer serves as an incentive to continued labor relations, though does not guarantee it. Among the 18% of the workers interviewed, who demonstrated a high level of trust in their employer, noted at the same time their desire to change jobs. Likewise, distrust of the employer does not always lead to resignation. Among the employees who do not trust their employer, 38% expressed their readiness to continue their employment relations. The authors draw attention to some characteristics of workers who set the choice of this or that strategy of action with the same level of trust. Proceeding from this, the effect brought by trust will depend not only and not so much on the mental level of trust, but on how this trust transforms into actions and, most importantly, in what actions.

Keywords: trust, mental state, trusting action, concept of trust-like behavior, labor relations.

Citation: Andrianova E. V., Tarasova A. N. 2019. "Modeling the factors determining transformation of mental trust into trusting behavior (the case of monitoring studies of the adult population in the Tyumen Region in 2007-2017)". *Siberian Socium*, vol. 3, no 3 (9), pp. 8-19. DOI: 10.21684/2587-8484-2019-3-3-8-19

Acknowledgements. We thank the Centre for Polish-Russian Dialogue and Understanding for their help in collecting the empirical material.

REFERENCES

1. Lapin N. I. (ed.). 2016. *Modernisation Atlas of Russia and Its Regions: Socio-Economic and Socio-Cultural Trends and Challenges* Moscow: Ves mir. [In Russian]
2. Davydenko V. A., Andrianova E. V., Lazutina D. V. 2018. "'Light' and 'Dark' Aspects of Trust: Analyzing the Ideas of the International Conference on Trust (Tokyo, 18-20 November 2017)". *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*, vol. 4, no 1, pp. 28-75. DOI: 10.21684/2411-7897-2018-4-1-28-75 [In Russian]
3. Davydenko V. A., Romashkina G. F., Andrianova E. V., Lazutina D. V. 2018. "Metaphor for trust: the 'umbrella effect' in global science". *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, vol. 11, no 6, pp. 127-142. DOI: 10.15838/esc.2018.6.60.8 [In Russian]
4. Lapin N. I., Belyaeva L. A. 2010. *The Program and Standard Tools "Sociocultural Portrait of a Russian Region" (Modification 2010)*. Moscow: MFRAN. [In Russian]
5. Tarasova A. N., Andrianova E. V. 2016. "Innovative activity and intra-organizational trust: the problem of interrelations". *Power*, no 11, pp. 130-137. [In Russian]
6. Bachmann R. 2007. *Trust, Power and Control in Trans-Organizational Relations*. Jena, Germany: University of Jena, Department of Sociology Otto-Schott-Str.
7. Fukuyama F. 2006. *Trust: Social Virtues and the Path to Prosperity*. Translated from English. Moscow: AST: The Guardian. [In Russian]
8. Kotarski H. 2013. *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*. Rzeszów: Wydawnictwo uniwersytetu rzeszowskiego. [In Polish]
9. Markowska-Przybyła U. 2014. "Kapitał społeczny a wzrost i rozwój gospodarczy — wybrane aspekty teoretyczne". *Gospodarka przestrzenna Dylematy i wyzwania współczesności*, no 339, pp. 109-121. [In Polish]
10. Nooteboom B. 2015. "Agent-based simulation of trust". In: Lyon F., Möllering G., Saunders M. N. K. (eds.). *Handbook of Research Methods on Trust*. 2nd edition. Pp. 65-74. Cheltenham: Edward Elgar. DOI: 10.4337/9781782547419.00014
11. Nooteboom B. 2019. "Uncertainty and the Economic Need for Trust". In: Sasaki M. (ed.). 2019. *Trust in Contemporary Society*, pp. 60-73. Leiden: Brill. DOI: 10.1163/9789004390430_006
12. Sztompka P. 2014. "Trust". In: Sasaki M. et al. (eds.). *Concise Encyclopedia of Comparative Sociology*, pp. 492-498. Leiden: Brill. DOI: 10.1163/9789004266179_052
13. Sztompka P. 2019. "Trust in the Moral Space". In: Sasaki M. et al. (eds.). *Concise Encyclopedia of Comparative Sociology*, pp. 31-40. Leiden: Brill. DOI: 10.1163/9789004390430_004
14. Sztompka P. 1999. *Trust: A Sociological Theory*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
15. Sasaki M. (ed.). 2019. *Trust in Contemporary Society*. Leiden: Publication Brill. DOI: 10.1163/9789004390430