



Социально-психологические особенности социального капитала в российских деловых организациях¹

ПОЧЕБУТ Людмила Георгиевна (автор для переписки)
ORCID: 0000-0003-4390-1442

ЧИКЕР Вера Александровна

ORCID: 0000-0001-7444-6898

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

ВОЛКОВА Наталья Владимировна

ORCID: 0000-0002-9045-4393

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», филиал в Санкт-Петербурге
(НИУ ВШЭ — Санкт-Петербург), Санкт-Петербург, Россия

НЕДОШИВИНА Мария Александровна

ORCID: 0000-0001-7422-0055

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. Статья продолжает серию статей, подготовленных авторами по теории и методологии социального капитала организации. *Цель статьи* — проанализировать методическое обеспечение исследований социального капитала организаций. Достижение данной цели предполагает решение следующих задач: 1) на основе анализа зарубежной литературы рассмотреть методики, предлагаемые зарубежными авторами; 2) доказать валидность авторской методики «Компоненты социального капитала организации». Мы рассматриваем организацию как коллективного субъекта социального капитала, объединённого взаимным доверием, общностью норм, целей и ценностей. Сотрудники организации, включённые в деятельность организации, являются индивидуальными субъектами социального капитала. Социальный капитал организации определяется как система межличностных связей, в которой объединение сотрудников основано на взаимном уважении, единстве ценностей, целей, соблюдении корпоративных норм и стремлении к поддержанию репутации своей организации. *Метод.* Выборку исследования составили 235 респондентов, из них 97 мужчин и 138 женщин. Средний возраст респондентов составил 40 лет. В исследовании использовались: разработанная нами методика «Компоненты социального капитала организации» (КСКО); опросник «Организационная приверженность»; методика «Компоненты репутации организации»; опросник «Уровень доверия в организации»; «Шкала социальной желательности». *Результаты.* В итоге обнаружена специфика социального капитала в различных организациях, выявлено наличие значимых взаимосвязей между компонентами социального капитала организации и методиками, разработанными другими авторами. *Вывод.* Консолидация объединяет коллективных и индивидуальных субъектов в единый конструкт — социальный капитал организации. Для создания условий консолидации

¹ Статья опубликована в рамках Программы «Университетское партнёрство»

социального капитала необходимо проводить работу со всеми его компонентами и использовать новые целенаправленные методики. *Ценность результатов.* Полученные результаты подтвердили валидность разработанной нами методики измерения консолидации социального капитала организации, показали необходимость использования комплексных методов исследования. Оригинальность исследования заключается в строгом научном обосновании содержания и структуры социального капитала организации, подтверждённой эмпирическим путём.

Ключевые слова: социальный капитал организации, методики, специфика социального капитала.

Введение

В настоящее время особенно актуальными стали исследования социального капитала в различных организациях. В зарубежной научной литературе за последние 20 лет опубликовано более 700 статей на эту тему. Феномен социального капитала является междисциплинарной проблемой. П. Бурдьё рассматривал философские и экономические аспекты социального капитала (Bourdieu, 2001). Р. Патнэм глубоко проанализировал политические проблемы влияния социального капитала на экономическое развитие страны (Putnam, 1996). М. Вулкок понимал социальный капитал как ресурс экономического развития (Woolcock, 1998). Дж. Коулман изучал взаимосвязь социального и человеческого капиталов в семейных отношениях (Coleman, 1998). С точки зрения социологии, социальный капитал рассматривается как общественное благо (Alesci, 2022; Campbell, 2020). Проблемы социального капитала интенсивно изучаются и в отечественной психологии (Блок, Головин, 2015; Дайнеко, Штроо, 2022; Игумнов, 2021; Татарко, 2022).

Обзор публикаций зарубежных авторов показал, что существует много неразрешённых до сих пор вопросов. Так, например, учёные — социологи и социальные психологи — не достигли консенсуса по содержанию понятия «социальный капитал» (Oksanen et al., 2013). В некоторых концепциях социального капитала не учитываются такие его составляющие, как нормы взаимности или сетевые взаимодействия (Pejtersen et al., 2010; Ommen et al., 2009). Некоторые авторы рассматривают социальный капитал только в контексте социальной поддержки (Meng, Borg, Clausen, 2019). Отсутствие научного консенсуса относительно основных составляющих социального капитала отражается на подборе и разработке методического инструментария для его измерения. Разнообразие и несогласованность различных методик измерения социального капитала препятствует проведению сравнительного анализа состояния и уровня развития социального капитала в различных организациях и в разных странах мира.

В науке принято рассматривать три вида социального капитала: структурный, когнитивный и реляционный, или отношенческий (Bain, Hicks, 1998). Структурный социальный капитал подразделяется на три типа в зависимости от того, как распределяются ресурсы между членами группы. Авторы, изучающие социальный капитал, обозначают эти типы следующим образом: 1) связывающий (*linking*) социальный капитал предназначен для объединения сотрудников разных отделов с целью предоставления им доступа к ресурсам друг друга; 2) охватывающий (*bonding*) ориентирован на накопление ресурсов сотрудниками, которые берут на себя обязательства обмениваться ресурсами друг с другом; 3) соединяющий (*bridging*) служит мостом между разными подразделениями организации. Он нацелен на установление и поддержание связей, этот тип называют ещё «мостовой» социальный

капитал (см.: Burt, 1997; 2000; Chen, Meng, 2015; Ferlander, 2007; Harpham, Grant, Thomas, 2002; Szreter, Woolcock, 2004).

К формам социального капитала относят: позитивный капитал, повышающий эффективность деятельности организации, и негативный капитал, приводящий к конфликтам между группами. Негативный социальный капитал может возникнуть в тех случаях, когда подразделения организации, обладающие высоким уровнем социального капитала, конфликтуют между собой, что способствует снижению работоспособности организации в целом (Graeff, Svendsen, 2013). С. Ферландер предлагает рассматривать горизонтальный и вертикальный типы социального капитала. Первый тип возникает в результате взаимодействия сотрудников организации, а второй тип отражает отношения сотрудников с менеджерами различных уровней (Ferlander, 2007). Основной на сегодня является задача разработки надёжных и апробированных социально-психологических методов изучения социального капитала. Многие методики, разработанные зарубежными и отечественными учёными, успешно применяются в исследованиях.

Методические подходы к измерению социального капитала организаций

Многочисленные исследования в области изучения социального капитала позволили установить несколько его функций:

- побуждение сотрудников к коллективному поведению и обеспечение оптимального функционирования организации (Tsounis et al., 2023);
- предоставление доступа к дополнительными ресурсам (Adler, Kwon, 2002);
- вовлечённость персонала в работу (Clausen, Meng, Borg, 2019);
- повышение удовлетворённости сотрудников трудом и взаимоотношениями (Ommen et al., 2009).

Вместе с тем, в научной литературе отмечается, что снижение уровня социального капитала может привести к эмоциональному истощению сотрудников (Kowalski et al., 2010) и переживанию стресса на рабочем месте (Firouzbakht et al., 2018).

Приведём краткое описание разработанных в зарубежной организационной психологии методик измерения социального капитала организации. Так, Дж. Пейтерсен совместно с сотрудниками предложил методику, которая измеряет уровень доверия в организации и состоит из трёх шкал: а) доверие между сотрудниками; б) доверие к руководству; в) оценка справедливости на рабочем месте (Pejtersen et al., 2010). Шкала О. Оммен состоит из шести пунктов и оценивает уровень социальной поддержки и доверия, приверженность ценностям организации (Ommen et al., 2009). Шкала, разработанная А. Коувоненом с коллегами, предназначена для оценки доверия, норм взаимности, чувства солидарности, направленности на коллективные действия и консенсусное принятие решений (Kouvonen et al., 2007). В шкале, предложенной Т. Мэнг с сотрудниками, оценивается уровень связующего социального капитала в организации. Они изучают структурный социальный капитал и особенности связей людей с различными группами, организациями и институциональными структурами, обладающими властью (Firouzbakht et al., 2018). Дж. Нахапиев и С. Гошал сосредоточили своё внимание на реляционном капитале, изучая качество, надёжность и характер отношений людей, включённых в социальные сети (Nachapiet, Ghoshal, 1998). А. Эквичи предложил шкалу, измеряющую уровень доверия и взаимности (Eguchi, 2017), а Н. Миддлетон — трёхмерную шкалу (Middleton et al., 2018).

А. Цунис и его коллеги провели нарративный анализ научной литературы по проблемам социального капитала и выявили основные его измерения: 1) доверие — взаимные ожидания

честного и поддерживающего поведения; 2) нормы взаимности — помощь другим людям в экстремальной ситуации; 3) объединение в социальные сети — горизонтальные и вертикальные связи между людьми, группами, организациями; 4) гражданская активность — участие в различных общественных объединениях, волонтерское движение; 5) принятие социальных неформальных норм и ценностей, общие культурные убеждения, стремление к справедливости; 6) социальная сплочённость, обеспечивающая чувство безопасности внутри своего сообщества; 7) толерантность к разнообразию (Tsounis et al., 2023).

Таким образом, большинство авторов в качестве основных компонентов социального капитала рассматривают доверие, вовлечённость в социальные сети и нормы взаимности. Учёные согласны с предложенным разделением социального капитала на три вида: реляционный (отношенческий), структурный и когнитивный (Bain, Hicks, 1998; Nachapiet, Ghoshal, 1998). При этом в научной литературе отсутствует согласие о принадлежности тех или иных показателей социального капитала к конкретному виду. Так, М. Фирузбахт (Firouzbakht et al., 2018) и А. Мэнг (Meng, Borg, Clausen, 2019) с соавторами рассматривают когнитивный социальный капитал, как нематериальный ресурс, признавая основными измерениями нормы взаимности, ценности, доверие. В то же время, по мнению Т. Харфама и соавторов, качество социальных отношений отражает структурный социальный капитал (Harpham, Grant, Thomas, 2002). Это связано с тем, что сетевое взаимодействие требует взаимного доверия и определённых норм поведения. Подводя итог, мы считаем, что деление социального капитала на когнитивный, структурный и реляционный является довольно условным, поскольку все предложенные измерения присутствуют в каждом виде социального капитала.

Серьёзный методический анализ изучения социального капитала проделали А. Цунис с коллегами. Социальный капитал организации они обозначают как капитал, формирующийся на рабочем месте сотрудников (*workers social capital, WSC*). Авторы определяют социальный капитал, как ресурс, возникающий на основе доверия (ожидание честного поведения), норм взаимности (обмен поддержкой и выгодами) и сетевых взаимодействий сотрудников, занимающих различные должности в организации (создание, расширение и использование межличностных отношений) (Tsounis et al., 2023). В свою методику А. Цунис с коллегами включали пункты, измеряющие степень уважения коллегами друг друга, и пункты, определяющие частоту и качество контактов между коллегами. Опросник включает 24 утверждения и состоит из пяти шкал:

- 1) доверие между коллегами;
- 2) взаимная поддержка;
- 3) формирование командного духа;
- 4) забота руководителей о сотрудниках организации;
- 5) сотрудничество с другими организациями.

С помощью данной методики были опрошены 376 сотрудников 14 университетов Греции. В результате факторного анализа собранных первичных данных были выявлены четыре фактора. Первый фактор отражал когнитивный социальный капитал, включающий доверие и нормы взаимности (нагрузка от 0,59 до 0,88). Второй фактор соответствовал структурному социальному капиталу, объединяя сеть взаимоотношений (нагрузка от 0,55 до 0,72). Третий фактор отражал соединяющий, или мостовой социальный капитал, формирующийся на рабочем месте сотрудников на когнитивном уровне (нагрузки от 0,53 до 0,94). В четвёртый фактор вошёл соединяющий, или мостовой социальный капитал, формирующийся на рабочем месте сотрудников на структурном уровне (нагрузки от 0,71 до 0,94).

Таким образом, была отчасти подтверждена выделенная теоретическим путём структура социального капитала. Валидность и надёжность методики оценивалась с помощью

α -Кронбаха и индекса ω . Результаты исследования показали, что в организациях с высоким уровнем доверия, повышается мотивация, энергия, активность сотрудников, их вовлечённость в работу, что способствует достижению целей организации и предотвращает эмоциональное и профессиональное выгорание. Исследование показало, что доверие и взаимность являются основными базовыми показателями когнитивного социального капитала (Tsounis et al., 2023).

Н. Вуландхари с сотрудниками сосредоточили своё внимание на изучении роли социального капитала в формировании устойчивого сотрудничества в организациях Индонезии (изучалась работа сельских кооперативов). Устойчивость — это способность организации противостоять кризисам и адаптироваться к новой ситуации. Авторы определяют организационную устойчивость как способность восстанавливаться после сбоев, сохранять динамическую целостность в условиях длительного стресса и достигать экономических и социальных целей (Wulandhari et al., 2022). Они рассматривают социальный капитал как ресурс сотрудничества и устойчивости. В исследованиях было обнаружено, что именно реляционный социальный капитал играет важную роль в обеспечении адаптационной устойчивости организаций, а структурный капитал повышает активность сотрудников. Авторы отмечают, что реляционное измерение социального капитала в большей степени затрагивают следующие механизмы укрепления социального капитала (Wulandhari et al., 2022):

- удовлетворение потребностей сотрудников организации;
- повышение квалификации сотрудников, усвоение ими знаний, необходимых для развития своего личностного потенциала;
- полноправное участие сотрудников в сообществах и включение в социальные сети;
- своевременное и полноценное обеспечение персонала информацией о работе организации;
- сотрудничество между работниками внутри организации;
- способность организации корректировать свои ресурсы в зависимости от изменения ситуации;
- толерантность сотрудников и отсутствие дискриминации в отношении друг друга.

И. Мец с сотрудниками исследовали взаимосвязь человеческого и социального капитала и их влияние на чувство включённости в деятельность организации (Metz, Stamper, Ng, 2022). Они изучали профессиональные академические ассоциации в Австралии и Канаде. Если человеческий капитал — это знания и навыки, полученные в процессе образования, профессиональной подготовки и опыта работы, то социальный капитал представляет собой способность акторов получить выгоду благодаря членству в социальных сетях (Portes, 1998, с. 8–9). Человеческий капитал приводит к успеху в карьере и повышает производительность при решении различного рода задач. Таким образом, профессиональный успех достигается быстрее и легче, если к человеческому капиталу добавляется капитал социальный.

Как известно, социальный капитал имеет и «тёмные стороны», такие как коррупция, кумовство, установление неравенства между группами, не входящими в сообщество, их дискриминация и так далее. Люди могут стремиться ограничить членам чужой группы доступ к ресурсам. Человеческий капитал играет важную роль в развитии социального капитала. Люди создают социальный капитал с помощью трёх основных процессов: а) возможности социальной сети; б) мотивирующих их норм и ценностей; в) сплочённости (Metz, Stamper, Ng, 2022).

Эмпирическое исследование социального капитала организаций

Настоящее исследование строится исходя из представлений о социальном капитале организации как системе межличностных связей, в которой объединение сотрудников

основано на взаимном уважении, единстве ценностей, целей, соблюдении корпоративных норм и стремлении к поддержанию репутации своей организации. Организация рассматривается нами как коллективный субъект социального капитала. Сотрудники организации, включённые в деятельность организации, являются индивидуальными субъектами социального капитала. Диалектика взаимоотношений коллективного и индивидуального субъектов организации проявляется в консолидации социального капитала.

Объект и предмет исследования

Объект исследования — сотрудники различных организаций в разных городах Российской Федерации. Предмет исследования — компоненты социального капитала организации.

Цель исследования

Цель — выявить социально-психологические особенности социального капитала в российских организациях.

Гипотезы

1. Уровень консолидации социального капитала организации определяется показателями взаимного доверия, приверженности целям и ценностям организации, соблюдением норм и правил организации, направленностью сотрудников организации на создание и поддержание её репутации. Между этими содержательными показателями существуют значимые взаимосвязи.

2. Выраженность компонентов социального капитала организации связана с должностным статусом респондентов, что свидетельствует о вкладе индивидуальных субъектов социального капитала в развитие коллективных субъектов.

3. Уровень развития социального капитала связан с режимом трудовой деятельности. Сотрудники организации, осуществляющие трудовую деятельность в дистанционном или смешанном режиме, демонстрируют меньшую вовлечённость и приверженность целям организации, проявляют меньшее доверие и в меньшей степени стремятся к поддержанию репутации организации, чем постоянно работающие на территории организации-работодателя.

Задачи исследования

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- 1) оценить выраженность компонентов социального капитала сотрудников организаций;
- 2) измерить уровни их организационной приверженности (лояльности), репутации организаций, выраженности взаимного доверия;
- 3) провести анализ взаимосвязей между рассматриваемыми показателями;
- 4) рассмотреть структуру социального капитала организации в связи с должностным статусом респондентов;
- 5) изучить уровень социального капитала при разных режимах работы (дистанционном и смешанном).

Выборка

В исследовании приняли участие 300 человек, жителей разных городов России в возрасте от 19 до 71 года (средний возраст 40 лет), работающих в организациях различной направленности и не являющихся самозанятыми. Испытуемые не были знакомы между собой и не работали вместе, в исследовании не рассматривались коллективы сотрудников и их показатели, связанные с конкретной организацией. Наибольшее число участников было трудоустроены в следующих сферах занятости: промышленность и производство (62 чел.), торговля (32

чел.), образование (25 чел.), строительство и архитектура (24 чел.), государственная служба (20 чел.), финансовая сфера и экономика (15 чел.), сфера обслуживания (15 чел.), маркетинг, реклама, связи с общественностью (12 чел.), информационные технологии (11 чел.), медицина, здравоохранение (10 чел.), транспорт (10 чел.), предпринимательство (9 чел.) и другие. Ответы респондентов были получены посредством размещения общего опросника, содержащего пункты перечисленных ниже методик, в сети Интернет на онлайн-платформе «Анкетолог». Выборка была собрана путём опроса участников онлайн-панели респондентов, зарегистрированных на портале. Таким образом, удалось получить широкую панораму состояния социального капитала в различных отечественных организациях.

Методический инструментарий

В общей анкете были использованы пять диагностических методик:

1) методика **«Компоненты социального капитала организации» (КСКО)**, включающая 16 утверждений, объединённых в четыре шкалы «Доверие», «Приверженность», «Нормы», «Репутация» (Почебут, Чикер, Волкова, 2018). Респонденту необходимо оценить степень своего согласия с каждым утверждением по 5-балльной шкале Р. Ликерта;

2) опросник **«Организационная приверженность (лояльность)»**, состоящий из 18 утверждений, степень согласия с которыми оценивает по 7-балльной шкале Р. Ликерта (Доминьяк, 2004). Опросник представляет собой модифицированную «Шкалу организационной приверженности» Дж. Мейера и Н. Аллен (*Organizational Commitment Scale, OCS-93*) (Meyer, Allen, Smith, 1993);

3) методика **«Компоненты репутации организации»** (Посохова, Чикер, 2011);

4) методика **«Уровень доверия в организации»**, которая измеряет как общий уровень доверия в организации, так и его компоненты: «Доверие сотрудников друг другу», «Результативность», «Порядочность», «Проявление заботы» (Шо, 2000). Методика состоит из 32 парных суждений, каждое из которых нужно оценить в 5-балльной шкале Р. Ликерта;

5) сокращённый русскоязычный вариант методики **«Шкала социальной желательности»** (Ray, 1984).

Коэффициент надёжности α Кронбаха оказался выше 0,8 для всех шкал (Почебут и соавт., 2022). Общая анкета завершалась биографической анкетой для выяснения демографических характеристик респондентов и параметров, связанных с их профессиональной деятельностью.

Статистическая обработка

После первичной математической обработки полученных данных до дальнейшего анализа были допущены результаты 235 респондентов, из них 97 мужчин и 138 женщин. Ответы 65 испытуемых были признаны не валидными по причине невнимательного заполнения анкет участниками (слишком быстрые ответы, отсутствие дисперсии в ответах на вопросы методик) или высокого балла, полученного по шкале лжи/социальной желательности. Результаты, полученные по этой шкале, демонстрируют, что некоторые испытуемые не всегда готовы искренне отвечать на вопросы анкеты и результаты позволяют усомниться в их откровенности при заполнении опросника, что является критически важным при анализе многих «чувствительных» тем.

Для более глубокой статистической обработки и обеспечения достоверности полученных результатов был использован метод корреляционного анализа с применением r -критерия Пирсона и дисперсионный анализа (ANOVA), а также метод конфирматорного факторного анализа, подтверждающий валидность разработанной авторами методики КСКО.

Описание результатов

Первая гипотеза исследования была подтверждена. Обнаружено, что между различными компонентами социального капитала организации, измеренного с помощью методики КСКО (Почебут, Гуриева, Чикер, 2023), существуют значимые корреляционные связи. Была выявлена положительная корреляция между уровнем доверия и степенью приверженности целям и ценностям организации ($r = 0,53$, $p < 0,01$), соблюдением норм и правил организации ($r = 0,47$, $p < 0,01$) и поддержанием репутации организации ($r = 0,57$, $p < 0,01$). На Рисунке 1 ниже продемонстрированы положительные взаимосвязи, обнаруженные между содержательными компонентами социального капитала организации, оцененные при помощи методики КСКО, $p < 0,01$.



Рисунок 1. Взаимосвязи между содержательными компонентами социального капитала организации

Были обнаружены также статистически значимые взаимосвязи между компонентами КСКО и показателями, оценёнными с помощью использованных в исследовании методик. Обнаружены значимые корреляции ($p < 0,01\%$) между приверженностью целям, ценностям и организационной лояльностью ($r = 0,603$), стремлением сотрудников к созданию репутации организации и репутационными платформами ($r = 0,719$), проявлениями доверия и оценкой доверия в организации ($r = 0,353$), нормативностью поведения и стилем управления ($r = 0,416$). Выявленные корреляционные связи подтвердили надежность разработанной нами методики.

Процесс консолидации социального капитала оценивался по «индексу консолидации социального капитала организации» (ИКСК) и рассчитывался по формуле:

$$ИКСК = (\sum(d+p+n+r)) / (80 * K);$$

где $\sum(d + p + n + r)$ — сумма реальных баллов по всей группе, полученных по показателям доверия (d), приверженности (p), соблюдения норм (n) и репутации (r); K — количество опрошенных; 80 — сумма наивысших оценок по всем вопросам методики.

Был высчитан индекс консолидации социального капитала. Оказалось, что независимо от сферы деятельности, консолидация социального капитала в российских организациях высока и равняется 0,78 при максимальном значении 1,0. Результаты исследования свидетельствуют, что сотрудники организаций действительно являются коллективными субъектами, они объединены на решение совместных задач.

Выявлены различия в выраженности компонентов социального капитала в зависимости от статуса сотрудника организации, что подтвердило нашу вторую гипотезу. В ходе анализа данных был применён метод дисперсионного анализа (ANOVA). Обнаружено, что руководители организаций, которые отнесли себя к группе высшего менеджмента или менеджмента среднего уровня, были склонны выше оценивать свою приверженность организации ($M = 15,68, SD = 2,13$), измеренной с помощью методики КСКО, по сравнению с респондентами, занимающими позиции специалистов, старших специалистов или менеджеров/руководителей младшего уровня ($M = 14,60, SD = 2,47$) ($F(2,234) = 4,57, p = 0,01$). Аналогичные результаты получены и при рассмотрении результатов методики «Организационная приверженность (лояльность)» (Доминьяк, 2004), руководители продемонстрировали более высокую лояльность целям и ценностям организации ($M = 4,54, SD = 0,75$), чем сотрудники, занимающие более низкий статус в организационной иерархии ($M = 4,09, SD = 0,89$) ($F(2,234) = 5,82, p = 0,003$) (Рис. 2).



Рисунок 2. Специфика организационной лояльности и приверженности сотрудников, занимающих руководящие должности

Третья гипотеза не подтвердилась. В результате проведённого исследования было выявлено, что взаимное доверие в организации оценивалось на более высоком уровне как раз в группе респондентов, работающих в смешанном формате ($M = 16,66, SD = 2,36$) по сравнению с теми, кто работал непосредственно на рабочем месте ($M = 15,96, SD = 1,87$) ($F(1,228) = 4,49, p = 0,03$). Для оценки использовалась методика КСКО. Графически полученные закономерности отображены на Рисунке 3.



Рисунок 3. Взаимное доверие в организациях со смешанным и традиционным режимом работы

Обсуждение результатов

Для изучения социального капитала в организациях были проведены методическое и эмпирическое исследования. Полученные результаты свидетельствуют о наличии значимых взаимосвязей между взаимным доверием, приверженностью целям и ценностям организации и организационной лояльностью, а также оценкой репутации организации. Изучение социального капитала организации не ограничивается работой с каждым из этих компонентов, а полученные результаты открывают новые возможности для более эффективной и прицельной интервенции по консолидации социального капитала. Актуальной задачей является использование комплексных методов математического анализа, а также поиск социально-психологических предикторов социального капитала организации.

Гипотеза о различиях в выраженности компонентов социального капитала в зависимости от очного или дистанционного формата работы была опровергнута, направленность различий оказалось противоположной изначальным предположениям. Обнаружено, что сотрудники организаций, осуществляющие трудовую деятельность преимущественно в смешанном режиме, демонстрировали более высокий уровень взаимного доверия по сравнению с теми, кто работал преимущественно на рабочем месте, расположенном на территории организации-работодателя. Полученные результаты позволяют расширить картину представлений о специфике удалённой работы и её значении при комплексном анализе социального капитала организации. В связи с этим дополнительным параметром, связанным с социальным капиталом, может быть организация рабочего места персонала, оптимизация смешанного формата работы, изучение его позитивных и негативных сторон.

Большую приверженность целям и ценностям проявляли респонденты, занимающие руководящие позиции в своих организациях. Результат, представляющийся на первый взгляд ожидаемым, открывает важную перспективу для дальнейшей работы социальных психологов с социальным капиталом в организациях.

Результаты исследования предоставляют возможности для дальнейшего рассмотрения компонентов социального капитала организации как детерминант его консолидации, а также позволяют продолжить работу по уточнению модели организационного социального капитала и дальнейшей разработке стратегий работы социальных психологов в организации. Консолидация социального капитала объединяет коллективных и индивидуальных субъектов в единый конструкт — социальный капитал организации.

Заключение

Социальный капитал организации можно охарактеризовать как гармоничную систему межличностных связей, в которой объединение сотрудников основано на взаимном уважении, единстве ценностей, целей и приоритетов, соблюдении корпоративных норм и стремлении к поддержанию репутации своей организации. Были обнаружены значимые взаимосвязи между компонентами социального капитала организации. Так, уровень доверия тесно взаимосвязан со степенью приверженности целям и ценностям организации, а соблюдение организационных норм способствует поддержанию высокого уровня репутации организации. Руководители в большей степени склонны проявлять приверженность целям и ценностям своей организации, чем сотрудники, не занимающие руководящие позиции. Сотрудники организаций, практикующие смешанный формат работы, то есть сочетание работы из офиса и дома, как правило, демонстрируют более высокий уровень доверия друг к другу, что

является важным элементом накопления социального капитала организации и включения таких сотрудников в сферу коллективного субъекта.

Финансирование

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского научного фонда (проект № 23-28-00107 «Социально-психологическое сопровождение консолидации социального капитала организации»).

Литература

- Мадлен, Б., Головин, Н. А. (2015). Социальный капитал: к обобщению понятия. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*, 4, 99–111.
- Дайнеко, В.В., Штроо, В.А. (2022). Позитивный психологический капитал: теоретические концепции и методы измерения. *Мир психологии*, 1(108), 4–14.
- Доминак, В. И. (2004). Измерение лояльности: действующая модель. *Персонал-Микс*, 2, 114–119.
- Доминак, В. И. (2004). Измерение лояльности: действующая модель. *Персонал-Микс*, 3, 105–108.
- Игумнов, О. А. (2021). Организационные эффекты социального капитала. *Социально-гуманитарные знания*, 1, 203–216.
- Почебут, Л. Г., Гуриева, С. Д., Чикер, В. А. (ред.). (2023). *Методы и методология социально-психологических исследований. Учебное пособие*. СПб.: Питер.
- Посохова, А. Е., Чикер, В. А. (2011). Репутация в деятельности человека и организации. *Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика*, 4, 64–72.
- Почебут, Л. Г. Чикер, В. А., Волкова, Н. В. (2018). Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования. *Организационная психология*, 8(2), 47–71.
- Почебут, Л. Г., Чикер, В. А., Кузнецова, И. В., Гуриева, С. Д., Безносков, Д. С., Волкова, Н. В., Яничева, Т. Г. (2022). Психологическая диагностика социального капитала организации. *Социальная психология и общество*, 13(3), 62–79.
- Татарко, А. (2022). Что стало с социальным капиталом и социальными связями в эпоху COVID-19. *РБК Тренды*. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/629904c39a7947d5a41f06c6> (дата обращения 12.05.2024).
- Шо, Р.Б. (2000). *Ключи к доверию в организации: Результативность. Порядочность. Проявление заботы*. Пер. с англ. П. Н. Шахирева, Т. А. Нестика. М.: Академия народного хозяйства при Правительстве РФ: Дело.
- Adler, P. S., Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Alecu, A., Helland, H., Hjellbrekke, J., Jarness, V. (2022). Who you know: The classed structure of social capital. *The British Journal of Sociology*, 73(3), 505–535.
- Bain, K., Hicks, N. (1998). Building social capital and reaching out to excluded groups: the challenge of partnerships. *World Bank*, 15(1), 13–25.
- Bourdieu, P. (2001). *Forms of Capital. The Sociology of Economic Life*. Boulder, CO.

- Burt, R. S. (1997). A note on social capital and network content. *Social networks*, 19(4), 355–373.
- Burt, R. S. (2000). The Contingent Value of Social Capital. In E. L. Lesser (ed.). *Knowledge and social capital*, 255–287. Boston, MA: Butterworth-Heinemann.
- Campbell, C. (2020). Social capital, social movements and global public health: Fighting for health-enabling contexts in marginalised settings. *Social Science & Medicine*, 257, 112153.
- Chen, H., Meng, T. (2015). Bonding, bridging, and linking social capital and self-rated health among Chinese adults: Use of the anchoring vignettes technique. *PloS one*, 10(11), e0142300.
- Claridge, T. (2020). *Current definitions of social capital: Academic definitions in 2019*. Institute for Social Capital. URL: <https://www.socialcapitalresearch.com/current-definitions-of-social-capital/> (retrieved 25.12.2020).
- Clausen, T., Meng, A., Borg, V. (2019). Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(10), 800–805.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, 95–120.
- D'Agostino, S. (2022). *Leveling the playing field for social capital*. URL: <https://www.insidehighered.com/news/2022/08/05/how-colleges-can-level-playing-field-social-capital> (дата обращения: 30.04.2024)
- Eguchi, H., Tsutsumi, A., Inoue, A., Odagiri, Y. (2017). Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. *PLoS One*, 12(6), e0179461.
- Ferlander, S. (2007). The importance of different forms of social capital for health. *Acta Sociologica*, 50(2), 115–128.
- Firouzbakht, M., Tirgar, A., Oksanen, T., Kawachi, I., Hajian-Tilaki, K., Nikpour, M., ... Sadeghian, R. (2018). Workplace social capital and mental health: a cross-sectional study among Iranian workers. *BMC Public Health*, 18, 1–6.
- Graeff, P., Svendsen, G.T. (2013). Trust and corruption: The influence of positive and negative social capital on the economic development in the European Union. *Quality & Quantity*, 47, 2829–2846.
- Harpham, T., Grant, E., Thomas, E. (2002). Measuring social capital within health surveys: key issues. *Health policy and planning*, 17(1), 106–111.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T., ... Wilkinson, R. G. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC public health*, 6, 1–10.
- Kowalski, C., Ommen, O., Driller, E., Ernstmann, N., Wirtz, M.A., Köhler, T., Pfaff, H. (2010). Burnout in nurses—the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *Journal of Clinical nursing*, 19(11-12), 1654–1663.
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meng, A., Borg, V., Clausen, T. (2019). Enhancing the social capital in industrial workplaces: Developing workplace interventions using intervention mapping. *Evaluation and program planning*, 72, 227–236.
- Metz, I., Stamper, C. L., Ng, E. (2022). Feeling included and excluded in organizations: The role of human and social capital. *Journal of Business Research*, 142, 122–137.
- Middleton, N., Andreou, P., Karanikola, M., Kouta, C., Kolokotroni, O., Papastavrou, E. (2018). Investigation into the metric properties of the workplace social capital questionnaire and its association with self-rated health and psychological distress amongst Greek-Cypriot registered nurses: cross-sectional descriptive study. *BMC Public Health*, 18, 1–14.

- Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242–266.
- Oksanen, T., Suzuki, E., Takao, S., Vahtera, J., Kivimäki, M. (2013). Workplace social capital and health. In I. Kawachi, S. Takao, S. Subramanian (Eds.). *Global perspectives on social capital and health*, 23–63.
- Ommen, O., Driller, E., Köhler, T., Kowalski, C., Ernstmann, N., Neumann, M., ... Pfaff, H. (2009). The relationship between social capital in hospitals and physician job satisfaction. *BMC health services research*, 9, 1–9.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian journal of public health*, 38(3), 8–24.
- Portes, A. (2009). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Knowledge and social capital*, 43–67.
- Putnam, R. D. (1996). The strange disappearance of civic America. *Policy: A Journal of Public Policy and Ideas*, 12(1), 3–15.
- Ray, J. J. (1984). The reliability of short social desirability scales. *The Journal of Social Psychology*, 123(1), 133–134.
- Szreter, S., Woolcock, M. (2004). Health by association? Social capital, social theory, and the political economy of public health. *International journal of epidemiology*, 33(4), 650–667.
- Tsounis, A., Xanthopoulou, D., Demerouti, E., Kafetsios, K., Tsaousis, I. (2023). Workplace social capital: redefining and measuring the construct. *Social Indicators Research*, 165(2), 555–583.
- Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and society*, 27(2), 151–208.
- Wulandhari, N. B. I., Gölgeci, I., Mishra, N., Sivarajah, U., Gupta, S. (2022). Exploring the role of social capital mechanisms in cooperative resilience. *Journal of Business Research*, 143, 375–386.

Поступила 25.05.2024



Socio-psychological features of social capital in Russian business organizations

Ludmila G. POCHEBUT

ORCID: 0000-0003-4390-1442

Vera A. CHIKER

ORCID: 0000-0001-7444-6898

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

Natalia V. VOLKOVA

ORCID: 0000-0002-9045-4393

HSE University, Saint Petersburg Branch (HSE — Saint Petersburg), Saint Petersburg, Russia

Maria A. NEDOSHIVINA

ORCID: 0000-0001-7422-0055

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

Abstract. The article continues a series of articles prepared by the authors on the theory and methodology of the organization's social capital. *Purpose.* To analyze the methodological support for the study of the social capital of organizations. Objectives: 1) on the basis of the analysis of foreign literature, to consider the methods proposed by foreign authors. We consider an organization as a collective subject of social capital, united by mutual trust, common norms, goals and values. Employees of the organization involved in the activities of the organization are individual subjects of social capital. The social capital of an organization is defined as a system of interpersonal relations in which the association of employees is based on mutual respect, unity of values, goals, compliance with corporate norms and the desire to maintain the reputation of their organization. *Method.* The sample consisted of 235 respondents — 97 men and 138 women. The average age of respondents was 40 years. The following methods were used: "Components of the Social Capital of an Organization" (CSCO) questionnaire; questionnaire "Organizational commitment"; methodology "Components of an organization's reputation"; questionnaire "Level of trust in the organization"; "Social Desirability Scale". *Findings.* The specificity of social capital in various organizations is revealed, the presence of significant relationships between the components of the organization's social capital and the methods developed by other authors is revealed. *Conclusion.* The consolidation unites collective and individual subjects into a single construct — the social capital of the organization. To create conditions for the consolidation of social capital, it is necessary to work with all its components and use new purposeful methods. *The value of the results.* The results showed the need to use comprehensive research methods. The originality of the study lies in the strict scientific substantiation of the content and structure of the organization's social capital.

Keywords: social capital of an organization, methods, specifics of social capital.

Fundings

The work was supported by the grant 23-28-00107 from the Russian Science Foundation.

References

- Adler, P. S., Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Alecu, A., Helland, H., Hjellbrekke, J., Jarness, V. (2022). Who you know: The classed structure of social capital. *The British Journal of Sociology*, 73(3), 505–535.
- Bain, K., Hicks, N. (1998). Building social capital and reaching out to excluded groups: the challenge of partnerships. *World Bank*, 15(1), 13–25.
- Bourdieu, P. (2001). *Forms of Capital. The Sociology of Economic Life*. Boulder, CO.
- Burt, R. S. (2000). The Contingent Value of Social Capital. In E.L. Lesser (ed.). *Knowledge and social capital*, 255–287. Boston, MA: Butterworth-Heinemann.
- Burt, R. S. (1997). A note on social capital and network content. *Social networks*, 19(4), 355–373.
- Campbell, C. (2020). Social capital, social movements and global public health: Fighting for health-enabling contexts in marginalised settings. *Social Science & Medicine*, 257, 112153.
- Chen, H., Meng, T. (2015). Bonding, bridging, and linking social capital and self-rated health among Chinese adults: Use of the anchoring vignettes technique. *PloS one*, 10(11), e0142300.
- Claridge, T. (2020). *Current definitions of social capital: Academic definitions in 2019*. Institute for Social Capital. URL: <https://www.socialcapitalresearch.com/current-definitions-of-social-capital/> (retrieved 25.12.2020).
- Clausen, T., Meng, A., Borg, V. (2019). Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(10), 800–805.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, 95–120.
- D'Agostino, S. (2022). *Leveling the Playing Field for Social Capital*. URL: <https://www.insidehighered.com/news/2022/08/05/how-colleges-can-level-playing-field-social-capital> (дата обращения: 30.04.2024)
- Daineko, V., Stroh, W. (2022). Pozitivnyj psihologicheskij kapital: teoreticheskie koncepcii i metody izmereniya [Positive psychological capital: Theoretical concepts and measurement methods]. *The World of Psychology*, 1(108), 4–14. (in Russian)
- Dominyak, V. I. (2004). Izmerenie loyal'nosti: dejstvuyushchaya model' [Measuring loyalty: a working model]. *Personnel-Mix*, 2, 114–119. (in Russian)
- Dominyak, V. I. (2004). Izmerenie loyal'nosti: dejstvuyushchaya model' [Measuring loyalty: a working model]. *Personnel-Mix*, 3, 105–108. (in Russian)
- Eguchi, H., Tsutsumi, A., Inoue, A., Odagiri, Y. (2017). Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. *PLoS One*, 12(6), e0179461.
- Ferlander, S. (2007). The importance of different forms of social capital for health. *Acta Sociologica*, 50(2), 115–128.
- Firouzbakht, M., Tirgar, A., Oksanen, T., Kawachi, I., Hajian-Tilaki, K., Nikpour, M., ... Sadeghian, R. (2018). Workplace social capital and mental health: a cross-sectional study among Iranian workers. *BMC Public Health*, 18, 1–6.

- Graeff, P., Svendsen, G. T. (2013). Trust and corruption: The influence of positive and negative social capital on the economic development in the European Union. *Quality & Quantity*, 47, 2829–2846.
- Harpham, T., Grant, E., Thomas, E. (2002). Measuring social capital within health surveys: key issues. *Health policy and planning*, 17(1), 106–111.
- Igumnov, O. A. (2021). Organizacionnye efekty social'nogo kapitala [Organizational effects of social capital]. *Social Sciences and Humanities*, 1, 203–216. (in Russian)
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T., ... Wilkinson, R. G. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC public health*, 6, 1–10.
- Kowalski, C., Ommen, O., Driller, E., Ernstmann, N., Wirtz, M. A., Köhler, T., Pfaff, H. (2010). Burnout in nurses—the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *Journal of Clinical nursing*, 19(11-12), 1654–1663.
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Madlen, B., Golovin, N. A. (2015). Social'nyj kapital: k obobshcheniyu ponyatiya [Social capital: towards a generalization of the concept]. *Bulletin of St. Petersburg University. Sociology*, 4, 99–111.
- Meng, A., Borg, V., Clausen, T. (2019). Enhancing the social capital in industrial workplaces: Developing workplace interventions using intervention mapping. *Evaluation and program planning*, 72, 227–236. (in Russian)
- Metz, I., Stamper, C. L., Ng, E. (2022). Feeling included and excluded in organizations: The role of human and social capital. *Journal of Business Research*, 142, 122–137.
- Middleton, N., Andreou, P., Karanikola, M., Kouta, C., Kolokotroni, O., Papastavrou, E. (2018). Investigation into the metric properties of the workplace social capital questionnaire and its association with self-rated health and psychological distress amongst Greek-Cypriot registered nurses: cross-sectional descriptive study. *BMC Public Health*, 18, 1–14.
- Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242–266.
- Oksanen, T., Suzuki, E., Takao, S., Vahtera, J., Kivimäki, M. (2013). Workplace social capital and health. In I. Kawachi, S. Takao, S. Subramanian (Eds.). *Global perspectives on social capital and health*, 23–63.
- Ommen, O., Driller, E., Köhler, T., Kowalski, C., Ernstmann, N., Neumann, M., ... Pfaff, H. (2009). The relationship between social capital in hospitals and physician job satisfaction. *BMC health services research*, 9, 1–9.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian journal of public health*, 38(3), 8–24.
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Volkova, N. V. (2018). Social'no-psihologicheskaya model' kognitivnogo social'nogo kapitala organizacii: koncepciya i aspekty issledovaniya [Socio-psychological model of cognitive social capital of an organization: concept and research aspects]. *Organizational Psychology*, 8(2), 47–71. (in Russian)
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Kuznecova, I. V., Gurieva, S. D., Beznosov, D. S., Volkova, N. V., Yanicheva, T. G. (2022). Psihologicheskaya diagnostika social'nogo kapitala organizacii [Psychological diagnostics of the social capital of an organization]. *Social Psychology and Society*, 13(3), 62–79. (in Russian)
- Pochebut, L. G., Gurieva, S. D., Chiker, V. A. (eds.). (2023). *Metody i metodologiya social'no-psihologicheskikh issledovanij. Uchebnoe posobie* [Methods and methodology of socio-psychological research. Tutorial]. SPb.: Piter, 2023. (in Russian)
- Portes, A. (2009). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Knowledge and social capital*, 43–67.

- Posohova, A. E., Chiker, V. A. (2011). Reputaciya v deyatel'nosti cheloveka i organizacii [Reputation in human and organizational activities]. *Bulletin of St. Petersburg State University. Episode 12. Psychology. Sociology. Pedagogy*, 4, 64–72. (in Russian)
- Putnam, R. D. (1996). The strange disappearance of civic America. *Policy: A Journal of Public Policy and Ideas*, 12(1), 3–15.
- Ray, J. J. (1984). The reliability of short social desirability scales. *The Journal of Social Psychology*, 123(1), 133–134.
- Sho, R.B. (2000). *Klyuchi k doveriyu v organizacii: Rezul'tativnost'. Poryadochnost'. Proyavlenie zaboty* [Keys to trust in an organization: Performance. Decency. Showing concern]. Transl. P. N. Shahireva, T. A. Nestika. M.: Academy of National Economy under the Government of the Russian Federation: Business. (in Russian)
- Szreter, S., Woolcock, M. (2004). Health by association? Social capital, social theory, and the political economy of public health. *International journal of epidemiology*, 33(4), 650–667.
- Tatarko, A. (2022). Chto stalo s social'nym kapitalom i social'nymi svyazyami v epohu COVID-19 [What happened to social capital and social connections in the era of COVID-19]. *RBC Trends*. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/629904c39a7947d5a41f06c6> (data obrashcheniya 12.05.2024). (in Russian)
- Tsounis, A., Xanthopoulou, D., Demerouti, E., Kafetsios, K., Tsaousis, I. (2023). Workplace social capital: redefining and measuring the construct. *Social Indicators Research*, 165(2), 555–583.
- Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and society*, 27(2), 151–208.
- Wulandhari, N. B. I., Gölgeci, I., Mishra, N., Sivarajah, U., Gupta, S. (2022). Exploring the role of social capital mechanisms in cooperative resilience. *Journal of Business Research*, 143, 375–386.

Received 25.05.2024