

Психологическая диагностика социального капитала организации

Почебут Л.Г.

**ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
(ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4390-1442>, e-mail: ludmila.pochebut@gmail.com**

Чикер В.А.

**ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
(ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7444-6898>, e-mail: vhiker@yandex.ru**

Кузнецова И.В.

**ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
(ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2922-8044>, e-mail: irin_kuznesova@mail.ru**

Гуриева С.Д.

**ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
(ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4305-432X>, e-mail: gurievassv@gmail.com**

Безносов Д.С.

**ФГБОУ ВО «Государственный институт психологии и социальной работы»
(ФГБОУ ВО ГИПСР), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6436-479X>, e-mail: don_bizon@inbox.ru**

Волкова Н.В.

**ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа
экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9045-4393>, e-mail: nv.volkova@hse.ru**

Яничева Т.Г.

**ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
(ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0613-7353>, e-mail: yanicheva@ourfuture.ru**

Цель. Разработать психодиагностическую методiku оценки консолидации социального капитала организации (КСКО), доказать ее надежность и валидность.

Контекст и актуальность. Проблема методического обеспечения изучения социального капитала организации является актуальной, поскольку в социальной психологии до настоящего времени не существует надежных и апробированных методик его исследования. В соответствии с предложенной нами концепцией была разработана методика диагностики основных компонентов социального капитала организации, проверена ее надежность и валидность.

Дизайн исследования. Процедура исследования состояла из трех этапов. На первом этапе была разработана методика КСКО. На втором этапе с использованием методики КСКО было проведено пять социально-психологических исследований социального капитала различных организаций. На третьем этапе анализировались психодиагностические возможности разработанной методики, доказывалась ее надежность и валидность.

Участники. В исследовании участвовали 382 сотрудника организаций Санкт-Петербурга в возрасте от 23 до 46 лет. Средний возраст участников исследования составил 35 лет. Мужчины составили 40,6% выборки, а женщины — 59,4%.

Методы (инструменты). Для обработки и анализа данных использовались конфирматорный факторный анализ, анализ внутренней согласованности и корреляционный анализ.

Результаты. Методика имеет конструктивную валидность и надежна для всех выборок. Опросник включает четыре шкалы: доверие, приверженность целям и ценностям организации, соблюдение норм поведения и поддержка репутации организации. Каждый компонент состоит из четырех утверждений и оценивается по пятибалльной шкале.

Выводы. Разработанная методика является надежной и валидной, может применяться для измерения основных компонентов социального капитала и оценивать степень его консолидации.

Ключевые слова: социальный капитал организации, методика измерения, доверие, приверженность, нормы взаимодействия, репутация, консолидация.

Финансирование. Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках проекта № 19-013-00560.

Для цитаты: Почебут Л.Г., Чикер В.А., Кузнецова И.В., Гуриева С.Д., Безносков Д.С., Волкова Н.В., Яничева Т.Г. Психологическая диагностика социального капитала организации // Социальная психология и общество. 2022. Том 13. № 3. С. 62–79. DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2022130305>

Psychological Diagnostics of Organizational Social Capital

Ludmila G. Pochebut

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4390-1442>, e-mail: ludmila.pochebut@gmail.com

Vera A. Chiker

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7444-6898>, e-mail: vcchiker@yandex.ru

Irina V. Kuznetsova

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2922-8044>, e-mail: irin_kuznetsova@mail.ru

Svetlana D. Gurieva

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4305-432X>, e-mail: gurievastv@gmail.com

Dmitriy S. Beznosov

Saint Petersburg State Institute of Psychology and Social Work, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6436-479X>, e-mail: don_bizon@inbox.ru

Natalia V. Volkova

HSE University, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9045-4393>, e-mail: nv.volkova@hse.ru

Tatiana G. Yanicheva

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0613-7353>, e-mail: yanicheva@ourfuture.ru

The objective of this article is to develop and validate the scale for measuring organizational social capital consolidation (OSCC).

Background. *The problem of methodological support for the study of the social capital of an organization is relevant, since there are no reliable and proven methods of its research in social psychology to date. In accordance with the concept proposed by us, a methodology for diagnosing the main components of the organization's social capital has been developed, its reliability and validity have been verified.*

Study design. *The study comprises a three-phase process. In the first phase, the OSCC scale was developed. In the second phase, five socio-psychological studies were conducted by using OSCC scale in various organizations. The third phase includes the analysis of psychodiagnostics capabilities of the developed scale, its reliability, and validity.*

Participants. *A total of 382 employees from 23 to 46 years old working for St. Petersburg organizations participated in the study. The average age was 35 years old. Males accounted for 40,6% of the sample, while females – 59,4%.*

Methods. *The study applies the confirmatory factor analysis, the analysis of internal consistency and correlation analysis.*

Results. *OSCC scale has construct validity and is reliable across the samples. The scale consists of four components: trust, commitment to targets and organizational values, following behavioral norms, and support of organizational reputation. Each component, anchored on a 5-point scale, includes four items.*

Conclusion. *The OSCC scale is valid and reliable for measuring the main components of organizational social capital and estimating its consolidation.*

Keywords: *organizational social capital, measurement methodology, trust, commitment, norms of interaction, reputation, consolidation.*

Funding. The reported study was funded by Russian Foundation for Basic Research (RFBR), project number 19-013-00560.

For citation. Pochebut L.G., Chiker V.A., Kuznetsova I.V., Gurieva S.D., Beznosov D.S., Volkova N.V., Yanicheva T.G. Psychological Diagnostics of Organizational Social Capital. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2022. Vol. 13, no. 3, pp. 62–79. DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2022130305> (In Russ.).

Введение. Процедура измерения консолидации социального капитала организации

Разработанная авторами теоретически обоснованная и эмпирически проверенная модель изучения социального капитала организации позволяет не только выявить релевантные индикаторы модели, но и показать ее исследовательские возможности [8; 9]. В научной литературе описаны некоторые методики измерения социального капитала [13; 14; 15; 16], однако необходимо создать собственную методику, соответствующую нашей теоретической концепции. **Цель** статьи —

показать исследовательские возможности применения новой методики оценки содержательных компонентов социального капитала организации, а также обосновать ее конструктивную валидность и надежность.

Для более точного понимания сущности модели и логики проведенных эмпирических исследований кратко опишем основные положения, ставшие основанием для создания нового методического психодиагностического инструментария. Ранее нами была разработана социально-психологическая модель социального капитала организации. Модель состоит из четырех блоков: а) компоненты со-

циального капитала; б) позитивные и в) негативные факторы формирования социального капитала; г) объективация социального капитала, которая выражается в карьерном продвижении работников, организационной культуре и социально-психологическом климате [8, с. 55].

Мы выделили четыре научных подхода в понимании социального капитала: ресурсный, экономический, сетевой и социально-психологический. Ресурсный подход сосредоточен на описании процесса обмена социальных ресурсов. Однако сам по себе ресурс не может быть социальным капиталом, он является только условием его реализации. Человек, владеющий определенным ресурсом (финансами, интеллектуальным потенциалом, материальными ценностями и т.д.), не обладает социальным капиталом до тех пор, пока он не вступит в ситуацию обмена с другими людьми. Социальный капитал создается только на основе взаимоотношений обмена ресурсами. Экономический подход сосредоточен на изучении экономической выгоды, получаемой человеком в результате обмена ресурсами и накопления социального капитала. Сетевой подход ориентирован на изучение социального капитала в социальных сетях. Мы придерживаемся социально-психологического подхода в изучении данного феномена. Этот подход исследует содержательную наполненность социального капитала. Именно смыслы, вкладываемые людьми в свои взаимоотношения, и составляют его содержательную сторону. Такими смыслами являются основные компоненты социального капитала — взаимное доверие, приверженность единым целям и ценностям, соблюдение норм поведения и создание репутации организации [8; 9].

Таким образом, социальный капитал организации понимается нами как

единое смысловое пространство, объединяющее и сплачивающее людей для решения актуальных задач, основанное на доверии, нормах взаимности и справедливости, приверженности целям и ценностям организации, создающее ее репутацию во внешней и внутренней среде. Содержательными компонентами социального капитала организации являются: взаимное доверие сотрудников, партнеров и клиентов, приверженность целям и ценностям, опора на социальные нормы и формирование ее репутации во внешней и внутренней среде [8].

Первый исследовательский вопрос — обладает ли надежностью и конструктивной валидностью каждая из представленных шкал новой методики «Компоненты социального капитала организации»?

Результатом воздействия социального капитала на эффективность деятельности организации является его объективация. Объективация проявляется на трех уровнях. На личностном уровне — это перспективная индивидуальная карьера сотрудника организации. На социально-психологическом уровне объективация отражается в благоприятном социально-психологическом климате организации. На управленческом уровне она проявляется в организационной культуре [9]. Следствием накопленного социального капитала являются показатели карьерного развития, социально-психологического климата и организационной культуры.

Второй исследовательский вопрос — каким образом компоненты социального капитала организации связаны с показателями их объективации?

Следующий логический шаг — поиск эмпирического подтверждения выдвинутых нами ранее теоретических положений. Мы создали методику «Компонен-

ты социального капитала организации» (КСКО), включающую четыре психодиагностические шкалы, которые отражают операционализацию содержательных компонентов понятия «социальный капитал». Вначале в методику входило 80 суждений, сформулированных профессиональными экспертами по показателям: доверие, цели и ценности, приверженность, репутация. В ходе работы трех фокус-групп было оставлено 40. Затем суждения были проверены на надежность при помощи коэффициента внутренней согласованности альфа Кронбаха.

В целях увеличения внутренней согласованности шкал ряд суждений были исключены или заменены. Этот шаг дал не только более надежную методику (табл. 1), но и сократил количество суждений до 32.

Более низкие показатели согласованности суждений получены для шкалы «доверие», работу над которой мы продолжили. В окончательном варианте опросника вопросы всех шкал согласованы. При сокращении методики (по четыре суждения в каждой шкале) коэффициент надежности альфа Кронбаха оказывается свыше 0,8 для всех шкал. Текст опросника представлен в Приложении 1, а описательные статистики по каждой шкале — в Приложении 2.

Конструктивная валидность методики проверялась с использованием кон-

фирматорного факторного анализа (confirmatory factor analysis, CFA) на выборке из 382 респондентов. Обработка и анализ данных были проведены с помощью программного обеспечения Stata/MP 16.1. Для построения моделей использовался метод максимального правдоподобия. В качестве пороговых значений были взяты следующие показатели: $TLI > 0.90$, $CFI > 0.90$, $RMSEA < 0.08$, $SRMR < 0.08$ [12].

Полученная модель представлена на рисунке ($TLI = 0,90$, $CFI = 0,92$, $RMSEA = 0,076$, $SRMR = 0,054$), все стандартизованные факторные нагрузки латентных переменных выше 0,5. Показатели надежности коэффициента альфа Кронбаха по шкале «доверие» составили 0,765, шкале «приверженность целям и ценностям» — 0,813, шкале «нормы» — 0,786 и шкале «репутация» — 0,720.

После проверки методики на валидность и надежность мы используем вариант, включающий в себя четыре шкалы: *доверие, приверженность целям и ценностям, нормы, репутация*. Оценка СК определяется суммой баллов, набранных при ответах на четыре суждения каждого измерения по пятибалльной шкале Лайкерта. Ответы дифференцируются от утверждения «совершенно согласен» до утверждения «совершенно не согласен», с промежуточным значением «трудно сказать». Для массового опроса была соз-

Таблица 1
Согласованность суждений по шкалам методики после сокращения количества вопросов (N=234)

Шкалы	Коэффициент надежности альфа Кронбаха
Доверие	0,675**
Приверженность	0,838**
Нормы	0,855**
Репутация	0,895**

Примечание. ** $p < 0,01$.

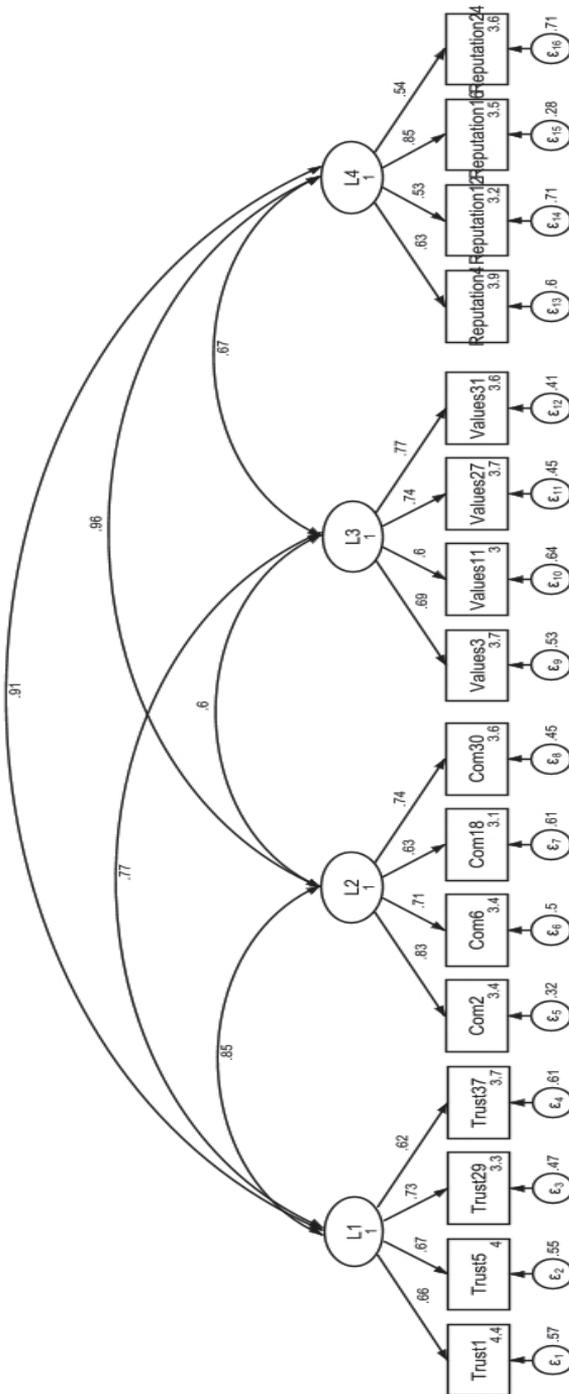


Рис. Модель показателей социального капитала

дана специальная Google-форма методики, которая позволила ускорить процесс сбора эмпирических данных.

Однонаправленные и высокие показатели по всем четырем шкалам означают высокую *консолидацию социального капитала организации*, под которой мы понимаем особый *групповой процесс согласования членами группы в ходе общения целей, норм, средств, стиля и способов совместной деятельности* [9]. Консолидация возникает на основе сочетания основных компонентов социального капитала: доверие, приверженность целям и ценностям, соблюдение организационных норм и репутация. Для определения результата процесса консолидации социального капитала мы предлагаем использовать обобщенный показатель СК организации — **«индекс консолидации социального капитала организации» (ИКСК)**, рассчитываемый по формуле:

$$\text{ИКСК} = \frac{\sum d+p+n+r}{80 \cdot K},$$

где $\sum d+p+n+r$ — сумма реальных баллов по всей группе, полученных по показателем доверия (d), приверженности (p), соблюдения норм (n) и репутации (r); K — количество опрошенных; 80 — сумма наивысших оценок по всем вопросам методики. Уровень и структура показателей социального капитала могут свидетельствовать о существующих ресурсах или проблемах в определенных сферах социального взаимодействия в организации.

Содержание шкал методики

Доверие — открытые, позитивные взаимоотношения между людьми, уверенность в порядочности и доброжелательности другого человека, с которым доверяющий находится в деловых или межличностных отношениях. Готов-

ность сотрудников к взаимодействию и обмену организационными и личными ресурсами без опасений, что они могут быть использованы конкурентами, готовность смело делегировать коллегам ответственность, полномочия, управление. Пример утверждения: «Я стараюсь строить отношения с сотрудниками на основе взаимного доверия».

Приверженность — верность, преданность организационным целям и ценностям. Это показатель силы и позитивной направленности личностных и социальных связей сотрудников с организацией, принятие организационных ценностей, устойчивое членство в организации. Пример утверждения: «Я испытываю чувство гордости за свою организацию».

Нормативность — формальные и неформальные правила поведения, выработанные сотрудниками и менеджерами в процессе негласных договоренностей с целью достижения согласия и солидарности, соблюдения норм справедливости, равенства и взаимности. Пример утверждения: «В нашей организации нового сотрудника знакомят с формальными и неформальными правилами и нормами».

Репутация — доверие, уважение и впечатление о сотрудниках и организации в целом, отражающиеся на оценке клиентами и партнерами качественных и количественных аспектов деятельности организации. Репутация организации является обобщенной характеристикой коммуникативных взаимодействий сотрудников на внутреннем и внешнем контуре и свидетельствует о ее престиже в социальной и экономической сфере. Пример утверждения: «Руководство нашей компании уделяет много внимания ее имиджу во внешней среде».

Ниже представлены результаты пяти эмпирических исследований, проведен-

ных на кафедре социальной психологии СПбГУ в рамках магистерских диссертаций. Каждое из представленных исследований касается определенного аспекта поставленной нами проблемы.

Результаты

Доверие как компонент социального капитала организации

П.А. Донченко [3] исследовала социальный капитал международной IT-организации. Цель — изучение доверия между сотрудниками и руководством. Опрошено 100 человек в возрасте от 23 до 43 лет, 60 мужчин и 40 женщин. Для измерения уровня доверия применялась методика оценки доверия в организации Р.Б. Шо [10]. Для измерения социального капитала применялась методика КСКО.

По методике Р.Б. Шо общая оценка высокого уровня доверия определяется 118—160 баллами. У большинства испытуемых показатели выше 118 баллов, то есть в организации диагностируется высокий уровень взаимного доверия. Методика КСКО показала высокий уровень социального капитала по всем шкалам. При этом наиболее высокие оценки получены по показателям приверженности организации и репутации. Корреляционный анализ выявил статистически достоверные положитель-

ные корреляции между всеми шкалами опросников на 1%-ом уровне значимости (табл. 2).

Таким образом, показатели «доверие» и «общий социальный капитал» по методике КСКО коррелируют с методикой Р. Шо, что свидетельствует о надежности нашей методики КСКО.

Репутация организации как компонент социального капитала организации

В.Л. Зайцев [4] изучал взаимосвязь доверия, репутации организации и лояльности сотрудников. Было опрошено 28 сотрудников двух организаций. Для изучения основных показателей социального капитала организации применялись методики КСКО и «Компоненты репутации организации», разработанная А.Е. Посоховой и В.А. Чикер [7] на базе концепции Ч. Фомбруна.

Корреляционный анализ выявил значимую взаимосвязь компонентов репутации с доверием. Уровень доверия к организации положительно связан с репутацией ($p \leq 0,01$, $r = 0,70$) и ее основными индикаторами: видимостью ($p \leq 0,05$, $r = 0,47$), отличительностью ($p \leq 0,05$, $r = 0,52$), согласованностью ($p \leq 0,05$, $r = 0,59$), аутентичностью ($p \leq 0,01$, $r = 0,73$) и эмоциональной привлекательностью ($p \leq 0,01$, $r = 0,62$).

Таблица 2

Корреляционные связи показателей социального капитала по КСКО и методике Р. Шо (N=100) (r-анализ Спирмена)

КСКО \ Методика Р. Шо	Доверие	Приверженность	Нормы	Репутация	Общий социальный капитал
Доверие	0,73**	0,74**		0,72**	0,8**
Результативность		0,73**			0,76**
Забота	0,75**				0,76**

Примечание. ** $p < 0,01$.

Высокие значения связей показателей социального капитала организации и репутации подтверждаются и в работе Р. Шприц [11], опросившей 45 сотрудников российского филиала финской строительной компании (17 мужчин, 28 женщин). Все показатели репутации организации по методике А.Е. Посоховой и В.А. Чикер (видимость, прозрачность, отличительность, согласованность, аутентичность, эмоциональная привлекательность) связаны со всеми показателями социального капитала (табл. 3; 1%-ый уровень значимости).

Таким образом, были подтверждены конструктивная валидность и надежность шкалы «репутация» в методике КСКО.

Нормативность поведения как компонент социального капитала

В.А. Ларькина [5] опросила 134 респондента: 110 женщин (82%) и 24 мужчины (18%) в возрасте от 18 до 45 лет. Методики: опросник «Доверие в организации» Р. Шо, методика КСКО. Для изучения связи нормативности поведения со шкалами КСКО применялся опросник «Социальные эталонные переменные», разработанный Л.Г. Почебут на основе теории Т. Парсонса. Социальные

эталонные переменные (СЭП) — это способы взаимоотношений между людьми, нормативные регуляторы поведения. Выделяют пять дихотомических СЭП:

а) аффективность—аффективная нейтральность измеряет отношение к общественным нормам;

б) ориентация на себя—ориентация на коллектив измеряет отношение к интересам общества;

с) универсализм—партикуляризм измеряет отношение к общественным требованиям. Универсализм показывает ориентацию на законы общества, а партикуляризм — на мораль;

д) качество—результативность измеряет критерии оценки людей;

е) специфичность—диффузность измеряет степень включенности актора в социальное взаимодействие.

Полученные результаты корреляционного анализа свидетельствуют о взаимосвязи показателей СЭП и КСКО (табл. 4; 1%-ый уровень значимости; 5%-ый уровень значимости).

Р. Шприц [11] (N=45) изучала связи показателей социального капитала с нормами справедливости:

- процедурная справедливость;
- справедливость распределения;

Таблица 3

Корреляционные связи показателей репутации и показателей КСКО (N=45) (r-анализ Спирмена)

КСКО \ Репутация	Доверие	Приверженность	Нормы	Репутация
Видимость	0,517**	0,724**	0,658**	0,661**
Прозрачность	0,614**	0,715**	0,696**	0,621**
Отличительность	0,511**	0,671**	0,603**	0,609**
Согласованность	0,614**	0,810**	0,689**	0,717**
Аутентичность	0,571**	0,693**	0,684**	0,648**
Эмоциональная привлекательность	0,685**	0,835**	0,723**	0,802**

Примечание. ** p<0,01.

**Корреляционные связи показателей соблюдения норм и показателей СЭП
(N=134) (r-анализ Спирмена)**

СЭП	Ориентация на коллективизм	Ориентация на индивидуализм	Ориентация на мораль	Доверие КСКО	Репутация КСКО
Нормы	0,308*	-0,233*	0,567**	0,400*	0,433*

Примечание. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

- справедливость взаимодействия;
- общий показатель нормы организационной справедливости [1].

Норма справедливости связана с показателями методики КСКО: фиксируются положительные связи показателей справедливости распределения, взаимодействия и общей справедливости с показателями приверженности, принятия организационных норм и репутации (все связи на 5%-ом уровне значимости). Показатели доверия (КСКО) и процедурной справедливости не вошли в корреляционную матрицу на значимом уровне.

Приверженность как компонент социального капитала

В.Л. Зайцев [4] использовал методики: 1) опросник OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) Л. Портера для измерения лояльности; 2) шкала организационной приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен, выявляющая три типа приверженности: эмоциональная привязанность к организации, осознание затрат, связанных с уходом из нее, и ощущение обязательств сотрудниками перед компанией [2].

Обнаружено, что уровень приверженности положительно связан с репутацией по методике КСКО ($p \leq 0,01$, $r = 0,89$) и с показателями методики А.Е. Посоховой и В.А. Чикер: видимость ($p \leq 0,05$, $r = 0,85$), отличительность ($p \leq 0,05$, $r = 0,50$), согласованность ($p \leq 0,01$, $r = 0,69$), аутентичность ($p \leq 0,01$, $r = 0,80$) и эмоциональная привлекательность организации ($p \leq 0,01$, $r = 0,74$).

Уровень лояльности положительно связан с репутацией по методике КСКО ($p \leq 0,01$, $r = 0,93$) и оценками репутации организации: видимость ($p \leq 0,01$, $r = 0,68$), прозрачность ($p \leq 0,05$, $r = 0,48$), согласованность ($p \leq 0,01$, $r = 0,72$), аутентичность ($p \leq 0,01$, $r = 0,77$) и эмоциональная привлекательность организации ($p \leq 0,01$, $r = 0,81$).

Таким образом, подтверждается конструктивная валидность шкалы «приверженность» методики КСКО.

Компоненты социального капитала и моббинг в организации

К.А. Попова [6] использовала методику КСКО и методику диагностики проявлений моббинга «Рабочие отношения в организации». Моббинг рассматривается как негативный фактор формирования социального капитала организации.

Методика «Рабочие отношения в организации» дает следующие показатели проявления моббинга:

- коммуникативные нападения;
- посягательства на социальные отношения;
- посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации;
- посягательства на здоровье.

Обследовано 33 сотрудника государственной организации. Обнаружено, что чем выше организованность группы, тем чаще появляются коммуникативные нападения ($p \leq 0,01$, $r = 0,5$), посягательства на авторитет ($p \leq 0,01$, $r = 0,46$), посягательства на здоровье ($p \leq 0,01$, $r = 0,5$).

Консолидация социального капитала организации

Р. Шприц [11] изучала консолидацию социального капитала организации при анализе работы российского филиала финской строительной компании (N=45). Обнаружено, что все компоненты социального капитала взаимосвязаны (табл. 5; 1%-ый уровень значимости).

Все компоненты социального капитала компании тесно взаимосвязаны на высоком уровне значимости ($p \leq 0,01$). Это свидетельствует о том, что изученные и проанализированные четыре показателя методики составляют единый комплекс, по которому можно судить о консолидации социального капитала компании.

На основании полученных данных был рассчитан «Индекс консолидации» (ИК). Он составил 0,78 при максимальном значении 1,00. Средние значения отдельных компонентов социального капитала организации варьировались от 0,74 до 0,82 и были оценены как высокие. Таким же образом могут быть рассчитаны индексы консолидации социального капитала и в других организациях, что позволяет проводить сравнительный структурный и уровневый анализ изученных компонентов социального капитала.

Обсуждение результатов

Доверие по методикам Р.Б. Шо и КСКО оказалось центральным связующим звеном всех компонентов. На высо-

ком уровне значимости этот показатель связан с общим социальным капиталом организации, объединяющим остальные компоненты: приверженность целям и ценностям, нормы и правила, репутация. Обнаружено, что *доверие является главным и системообразующим фактором консолидации социального капитала организации*. Это является доказательством конструктивной валидности методики КСКО. По гендерному признаку в показателях СК различий не обнаружено. Оказалось, что чем выше уровень доверия, тем больше социальный капитал организации. У сотрудников с высоким уровнем доверия более выражены такие характеристики, как порядочность, высокая оценка репутации компании и результативность деятельности. У сотрудников с низким уровнем доверия в меньшей степени проявляются такие компоненты СК, как приверженность целям и ценностям, соблюдение норм. Подтверждается конструктивная валидность шкалы «доверие» по методике КСКО.

Исследование связи социального капитала и *репутации организации* показало, что чем выше сотрудники оценивают доверительность отношений, тем выше они оценивают репутацию, заметность и уникальность производимого продукта, согласованность информации о компании, искренность действий руководства и эмоциональную привлекательность организации. Таким образом, репутация

Таблица 5
Связь показателей методики КСКО (г-анализ Спирмена)

Показатели	Доверие	Приверженность	Нормы	Репутация
Доверие		0,84**	0,89**	0,80**
Приверженность	0,84**		0,83**	0,83**
Нормы	0,89**	0,83**		0,82**
Репутация	0,80**	0,83**	0,82**	

Примечание. ** $p < 0,01$.

организации тесно связана с осознанием и уверенностью сотрудников организации в том, что они могут положиться на своих коллег, которые являются высококомпетентными профессионалами. Максимально тесные взаимосвязи получены для эмоциональной привлекательности организации, согласованности и приверженности организации по КСКО, а также эмоциональной привлекательности по опроснику репутации организации и оценкой «репутации» по методике КСКО. Таким образом, проведенные исследования подтвердили конструктивную валидность шкалы «репутация» методики КСКО относительно известных надежных и валидных методов изучения репутации организации.

Установлено, что люди, придерживающиеся норм и правил организации, склонны ориентироваться на коллектив, в меньшей степени проявляют индивидуализм, разделяют нормы и ценности организации, высоко оценивают ее репутацию, проявляют доверие к окружающим. Полученные корреляции подтверждают конструктивную валидность шкалы «нормы» методики КСКО. Очевидна *включенность ценностно-нормативной системы личности в организационный контекст*, регулирующей поведение сотрудников и создающей социальный капитал организации.

Обнаружены положительные связи организованности с проявлениями моббинга в организации. Это свидетельствует о том, что сплоченность группы может нести в себе и негативную окраску — провоцировать проявления моббинга. Вероятно, в каждом отдельном случае диагностики группы необходимо учитывать контекст ее развития. В анализируемой ситуации это может интерпретироваться как самосохранение в условиях организационных изменений. Чем выше

уровень доверия, соблюдения норм, приверженности и репутации, тем больше сотрудники нацелены на эффективное выполнение своей работы, получение лучших результатов, тем реже все проявления моббинга в коллективе.

Таким образом, *социальный капитал можно рассматривать как личностный и групповой ресурс организационного развития, противостояния моббингу и фактор личного психологического благополучия сотрудников*, а индекс консолидации социального капитала (ИК) можно считать инструментом сравнительного анализа при оценке социального капитала различных организаций.

Выводы

Созданная и апробированная психодиагностическая методика оценки компонентов социального капитала организации (КСКО) показала свою валидность — пригодность методики для измерения компонентов социального капитала, степень соответствия методики тому, что подлежало измерению. Можно говорить о *конструктивной валидности* методики — наличии обоснованности и соответствии методики авторским представлениям и концепции социального капитала организации, что подтверждено результатами конфирматорного факторного анализа, а также взаимосвязями ее основных параметров с данными других, уже апробированных и валидизированных методик. Таким образом, методика измеряет именно то, что в нее заложено содержательно.

Воспроизводимость результатов методики в различных исследованиях вне зависимости от направленности деятельности организаций, а также основных социально-демографических характеристик выборки показала *надежность* методики КСКО. Обнаружена стабиль-

ность получаемых результатов в различных условиях измерений, их повторяемость вне зависимости от субъектов диагностической процедуры, устойчивость результатов методики по отношению к действию посторонних и случайных факторов.

В сложных ситуациях организационных изменений бóльшей диагностической силой обладают показатели моббинга, отражая тем самым приоритет межличностных, а не групповых отношений и неразрешенных конфликтов в формировании социального капитала организации.

Показатель консолидации социального капитала организации позволяет рассмотреть уровень и структурные характеристики социального капитала организации и выразить их единым значением, а также провести сравнение различных организаций.

В дальнейших исследованиях социального капитала методический арсенал может быть расширен с целью более глубокого рассмотрения содержательных компонентов социального капитала и факторов их объективации, а также позитивных и негативных факторов влияния внешней и внутренней организационной среды.

Приложение 1

Методика «Компоненты социального капитала организации» (КСКО)

Здравствуйте!

Обращаемся к Вам с просьбой ответить на вопросы методики в целях выявления некоторых особенностей Вашей работы в организации. Опрос анонимный — имя и фамилию указывать не надо. Результаты опроса будут использованы в научном исследовании, изучающем особенности организационного развития.

Благодарим Вас за сотрудничество! Удачной работы в компании!

Инструкция. Уважаемый участник исследования!

Прочитайте, пожалуйста, приведенные ниже утверждения и выразите степень своего согласия с этими суждениями по представленной шкале, отметив наиболее близкое Вам в соответствующем квадрате:

№	Утверждения	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
1	Я думаю, что сотрудникам моей организации можно доверять					
2	Я испытываю чувство гордости за свою организацию					
3	Я стараюсь следовать нормам и правилам поведения, которые приняты в организации					
4	Наши сотрудники дорожат местом своей работы					
5	Я стараюсь строить отношения с сотрудниками на основе взаимного доверия					

№	Утверждения	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
6	Я считаю, что цели нашей компании ясные и мотивирующие					
7	В нашей организации нового сотрудника знакомят с формальными и неформальными правилами и нормами					
8	Я стараюсь поддерживать репутацию своей организации среди ее партнеров и клиентов					
9	Для меня важно, что в нашей компании есть люди, которым я могу доверять					
10	Ценности нашей компании разделяются большинством сотрудников					
11	Я хорошо знаю, как принято себя вести в нашей компании					
12	Я горжусь тем, что работаю в такой компании, как наша					
13	Работая в команде, сотрудники должны доверять друг другу					
14	Для меня важно осознавать причастность к изменениям, происходящим в организации					
15	Сотрудники должны соблюдать правила и нормы, принятые в нашей организации					
16	Руководство нашей компании уделяет много внимания ее имиджу во внешней среде					

Благодарим за участие в исследовании!

КЛЮЧ

Доверие – 1, 5, 9, 13.

Приверженность – 2, 6, 10, 14.

Нормы – 3, 7, 11, 15.

Репутация – 4, 8, 12, 16.

Ответный лист

№	1	5	9	13
	2	6	10	14
	3	7	11	15
	4	8	12	16
Итого				

Описательные статистики финальной шкалы

Переменные	Среднее значение	Стандартное отклонение	Min	Max
Trust1	3,79	0,86	1	5
Trust5	3,92	0,98	1	5
Trust29	3,67	1,11	1	5
Trust37	3,91	1,07	1	5
Com2	3,68	1,10	1	5
Com6	3,69	1,09	1	5
Com18	3,46	1,12	1	5
Com30	3,56	0,98	1	5
Values3	3,80	1,02	1	5
Values11	3,39	1,15	1	5
Values27	3,76	1,02	1	5
Values31	3,73	1,02	1	5
Reputation4	3,64	0,93	1	5
Reputation12	3,70	1,15	1	5
Reputation16	3,72	1,06	1	5
Reputation24	3,58	0,99	1	5

Литература

1. Баранская С.С. Опросник «Организационная справедливость». Русскоязычная адаптация // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12 «Психология, социология, педагогика». 2011. № 3. С. 145–153.
2. Доминяк В.И. Измерение лояльности: действующая модель // Персонал-Микс. 2004. № 2. С. 114–119.
3. Донченко П.А. Доверие как социально-психологический фактор формирования социального капитала в IT-организации: дисс. ... магистра психологии. СПб., 2020. 108 с.
4. Зайцев В.Л. Взаимосвязь доверия сотрудников и репутации организации: выпускная аттестационная работа. СПб., 2020. 73 с.
5. Ларькина В.А. Особенности отношений в ЛГБТ-сообществе: дисс. ... магистра психологии. СПб., 2020. 148 с.
6. Попова К.А. Динамика психологического климата организации в период смены руководства: выпускная аттестационная работа. СПб., 2020. 122 с.
7. Посохова А.Е., Чикер В.А. Репутация в деятельности человека и организации // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12 «Психология, социология, педагогика». 2011. № 4. С. 64–72.
8. Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2018. Том 8. № 2. С. 47–71. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2018-8-2/221052223.html> (дата обращения: 10.01.2021).
9. Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: факторы формирования и объективация [Электронный

- ресурс] // Организационная психология. 2018. Том 8. № 3. С. 29–59. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2018-8-3/224872769.html> (дата обращения: 10.01.2021).
10. Шо П.Б. Ключи к доверию в организации: Результативность. Порядочность. Проявление заботы. М.: Дело, 2000. 271 с.
 11. Шпринц П. Социальный капитал сотрудников в международной финской строительной компании SRV: выпускная аттестационная работа. СПб., 2020. 73 с.
 12. Handbook of structural equation modeling / Hoyle R.H. (Ed.). New York: Guilford Press, 2012. 754 p.
 13. Harpham T., Grant E., Thomas E. Measuring social capital within health surveys: key issues // Health Policy and Planning. 2002. Vol. 17(1). P. 106–111. DOI:10.1093/heapol/17.1.106
 14. Kouvonen A. et al. Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work // BMC Public Health. 2006. Vol. 6(1). P. 251–261. DOI:10.1186/1471-2458-6-251
 15. Narayan D., Pritchett L. Cents and Sociability: Household Income and Social Capital in Rural Tanzania. The World Bank Social Development and Development Research Group Poverty and Human Resources. Washington DC, 1997. 41 p.
 16. Onyx J., Bullen P. Measuring Social Capital in Five Communities // Journal of Applied Behavioral Science. 2000. Vol. 36(1). P. 23–42. DOI:10.1177/0021886300361002

References

1. Baranskaja S.S. Oprosnik «Organizatsionnaya spravedlivost'». Russkoyazychnaya adaptatsiya [Organizational Justice Questionnaire. Russian-language adaptation]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 12 «Psikhologiya, sotsiologiya, pedagogika» = Vestnik of Saint-Petersburg University. Seria 12 «Psychology, sociology, pedagogy»*, 2011, no. 3, pp. 145–153. (In Russ.).
2. Dominyak V.I. Izmerenie loy'al'nosti: deistvuyushchaya model' [Measuring loyalty: a working model]. *Personal-Miks = Personnel-Mix*, 2004, no. 2, pp. 114–119. (In Russ.).
3. Donchenko P.A. Doverie kak sotsial'no-psikhologicheskii faktor formirovaniya sotsial'nogo kapitala v IT-organizatsii. Diss. magistra psikhologii [Trust as a socio-psychological factor in the formation of social capital in IT organization. Master thesis (Psychology)]. St. Petersburg, 2020. 108 p.
4. Zaitsev V.L. Vzaimosvyaz' doveriya sotrudnikov i reputatsii organizatsii. Vypusknaya attestatsionnaya rabota [The relationship between employee trust and organizational reputation. Qualification thesis]. St. Petersburg, 2020. 73 p.
5. Lar'kina V.A. Osobennosti otnoshenii v LGBT-soobshchestve. Diss. magistra psikhologii [Peculiarities of relations in the LGBT community. Master thesis (Psychology)]. St. Petersburg, 2020. 148 p.
6. Popova K.A. Dinamika psikhologicheskogo klimata organizatsii v period smeny rukovodstva. Vypusknaya attestatsionnaya rabota [Dynamics of the psychological climate of the organization during the change of leadership. Qualification thesis]. St. Petersburg, 2020. 122 p.
7. Posokhova A.E., Chiker V.A. Reputatsiya v deyatel'nosti cheloveka i organizatsii [Reputation in human and organizational activities]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 12 «Psikhologiya, sotsiologiya, pedagogika» = Vestnik of Saint-Petersburg University. Seria 12 «Psychology, sociology, pedagogy»*, 2011, no. 4, pp. 64–72. (In Russ.).
8. Pochebut L.G., Chiker V.A., Volkova N.V. Sotsial'no-psikhologicheskaya model' kognitivnogo sotsial'nogo kapitala organizatsii: kontseptsiya i aspekty issledovaniya [Elektronnyi resurs] [Socio-psychological model of cognitive social capital of an organization: concept and aspects of research]. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational Psychology*, 2018. Vol. 8, no. 2, pp. 47–71. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2018-8-2/221052223.html> (In Russ.). (Accessed 10.01.2021).
9. Pochebut L.G., Chiker V.A., Volkova N.V. Sotsial'no-psikhologicheskaya model' kognitivnogo sotsial'nogo kapitala organizatsii: faktory formirovaniya i ob'ektivatsiya [Elektronnyi resurs]

[Socio-psychological model of cognitive social capital of the organization: factors of formation and objectification]. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational Psychology*, 2018. Vol. 8, no. 3, pp. 29–59. URL: <https://orgpsjournal.hse.ru/2018-8-3/224872769.html> (In Russ.). (Accessed 10.01.2021).

10. Sho R.B. Klyuchi k doveriyu v organizatsii: Rezul'tativnost'. Poryadochnost'. Proyavlenie zaboty [Keys to trust in the organization: Effectiveness. Integrity. Demonstrating care]. Moscow: Publ. Delo, 2000. 271 p.

11. Shprints R. Sotsial'nyi kapital sotrudnikov v mezhdunarodnoi finskoi stroitel'noi kompanii SRV. Vypusknaya attestatsionnaya rabota [Social capital for employees at the international Finnish construction company SRV. Qualification thesis]. St. Petersburg, 2020. 73 p. (In Russ.).

12. Handbook of Structural Equation Modeling. In Hoyle R.H. (Ed.). New York: Guilford Press, 2012. 754 p.

13. Harpham T., Grant E., Thomas E. Measuring social capital within health surveys: key issues. *Health Policy and Planning*, 2002. Vol. 17(1), pp. 106–111. DOI:10.1093/heapol/17.1.106

14. Kouvonen A. et al. Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health*, 2006. Vol. 6(1), pp. 251–261. DOI:10.1186/1471-2458-6-251

15. Narayan D., Pritchett L. Cents and Sociability: Household Income and Social Capital in Rural Tanzania. The World Bank Social Development and Development Research Group Poverty and Human Resources. Washington DC, 1997. 41 p.

16. Onyx J., Bullen P. Measuring Social Capital in Five Communities. *Journal of Applied Behavioral Science*, 2000. Vol. 36(1), pp. 23–42. DOI:10.1177/0021886300361002

Информация об авторах

Почебут Людмила Георгиевна, доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4390-1442>, e-mail: ludmila.pochebut@gmail.com

Чикер Вера Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7444-6898>, e-mail: vchiker@yandex.ru

Кузнецова Ирина Викторовна, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2922-8044>, e-mail: irin_kuznecova@mail.ru

Гуриева Светлана Дзахотовна, доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4305-432X>, e-mail: gurievasv@gmail.com

Безносос Дмитрий Сергеевич, кандидат психологических наук, доцент кафедры управления социальной сферой, ФГБОУ ВО «Государственный институт психологии и социальной работы» (ФГБОУ ВО ГИПСР), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6436-479X>, e-mail: don_bizon@inbox.ru

Волкова Наталья Владимировна, кандидат психологических наук, доцент департамента менеджмента, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9045-4393>, e-mail: nv.volkova@hse.ru

Яничева Татьяна Гельевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0613-7353>, e-mail: yanicheva@ourfuture.ru

Information about the authors

Ludmila G. Pochebut, Doctor of Psychology, Leading Research Associate, Professor, Chair of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4390-1442>, e-mail: ludmila.pochebut@gmail.com

Vera A. Chiker, PhD in Psychology, Leading Research Associate, Associate Professor, Chair of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7444-6898>, e-mail: vchiker@yandex.ru

Irina V. Kuznetsova, PhD in Psychology, Leading Research Associate, Associate Professor, Chair of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2922-8044>, e-mail: irin_kuznecova@mail.ru

Svetlana D. Gurieva, Doctor of Psychology, Leading Research Associate, Professor, Chair of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4305-432X>, e-mail: gurievasv@gmail.com

Dmitriy S. Beznosov, PhD in Psychology, Leading Research Associate, Associate Professor, Chair of social sphere management, State Institute of Psychology and Social Work, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6436-479X>, e-mail: don_bizon@inbox.ru

Natalia V. Volkova, PhD in Psychology, Leading Research Associate, Associate Professor, Chair of Management, National Research University Higher School of Economics, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9045-4393>, e-mail: nv.volkova@hse.ru

Tatiana G. Yanicheva, PhD in Psychology, Leading Research Associate, Associate Professor, Chair of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0613-7353>, e-mail: yanicheva@ourfuture.ru

Получена 24.02.2021

Received 24.02.2021

Принята в печать 22.07.2022

Accepted 22.07.2022