

## ИЗМЕРЕНИЕ КОГНИТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ

© 2017 г. Д.Б. Демчук\*

\* аспирант Санкт-Петербургского Государственного Университета, Факультет Психологии;  
199034, Санкт-Петербург, наб. Макарова, 6; e-mail: denis.silvers@gmail.com

Поступила в редакцию 02 апреля 2017 г.

*Аннотация.* Проанализирована возможность использования понятия «социальный капитал» применительно к организации в русле подхода, в котором он разделяется на когнитивный и структурный. Использование такого ресурса, как социальный капитал в организации, позволяет повысить эффективность ее работы за счет снижения транзакционных издержек, в том числе связанных с управлением сотрудниками. Ввиду малой разработанности этого направления в отечественной социальной психологии, а также по причине фокусирования зарубежных исследователей на измерении социального капитала *нейборхудов* (сообществ людей, компактно проживающих на определенных территориях), требуется не только культурная адаптация зарубежных методик, но и их адаптация к исследованию именно организации. Цель статьи состояла в исследовании такой возможности. Было предложено разделение когнитивного социального капитала на два уровня: индивидуальный и групповой. Это позволило бы оценивать в дальнейшем не только его итоговый уровень в организации, но и провести дифференцированную оценку конкретных сотрудников и рабочих групп. Эмпирическое исследование проведено среди студентов трех ВУЗов России с целью сравнения методик A-SCAT и ONYX. Результаты исследования показали, что методика A-SCAT лучше подходит для изучения организаций по трем причинам: во-первых, ее шкалы продемонстрировали большую взаимосвязанность; во-вторых, методика A-SCAT, в отличие от методики ONYX, четко разделяет социальный капитал на структурный и когнитивный; в-третьих, методика A-SCAT в большей степени направлена на исследование социального капитала в открытых обществах. Полученные результаты позволили заключить, что для измерения когнитивного социального капитала в российских организациях целесообразно дальнейшая адаптация методики A-SCAT.

Ключевые слова: социальный капитал, когнитивный социальный капитал, эффективность организации, малая группа, доверие, социальная гармония, взаимность, социальная поддержка, справедливость, адаптация методики.

### АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ

Актуальность исследования вызвана, с одной стороны, слабой проработанностью проблемы социального капитала в отечественной науке, а, с другой стороны, потребностью в создании и внедрении таких норм и ценностей, которые способствуют повышению уровня социального капитала данной организации.

Теоретики менеджмента П. Друкер и Р. Дафт указываются на огромный размер транзакционных издержек, вызванных низким уровнем доверия в организации, а, следовательно, и низким уровнем социального капитала (Drucker, 2001; Daft, 2009).

Недоверие сотрудников друг к другу, взаимное недоверие менеджеров и сотрудников, утаивание информации, проведение закрытых совещаний после общих, игнорирование руководящим звеном потребностей сотрудников и игнорирование сотрудниками целей компании – вот только некоторые маркеры низкого уровня социального капитала в организации. Такое положение снижает уровень эффективности организации, причем может даже привести к распаду самой организации. Данная проблема характерна как для зарубежных компаний, так и для отечественных. Существующие решения, в большинстве своем, опираются лишь на инструменты менеджмента, которые не учитывают глубинных социально-психологических противоречий внутри самой организации. Об актуальных психологических проблемах в организациях и современных направлениях ее изучения (см.: Дикая и др., 2015; Журавлев, Занковский, 2017).

### ПОНЯТИЕ "СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ" И ПОДХОДЫ К ЕГО ИЗУЧЕНИЮ

Согласно А. Портесу, основные подходы к понятию “социальный капитал” были параллельно разработаны П. Бурдьё и Дж. Коулманом в 80-е годы XX века (Portes, 1998). П. Бурдьё рассматривает социальный капитал как множество ресурсов, актуальных или потенциальных, которые индивид может получить благодаря своей включенности в различные социальные сети (Bourdieu, 1986).

Дж. Коулман указывает, что понятие «социальный капитал» является зонтичным и включает в себя любой феномен, который удовлетворяет двум условиям. Во-первых, данный феномен существует в определенной социальной структуре, во-вторых, его наличие упрощает взаимодействие находящихся в этой структуре людей (Coleman, 1988; Coleman, 1990).

В дальнейшем концепцию социального капитала разрабатывал Р. Патнем. В теоретическом смысле социальный капитал, согласно Р. Патнему, – это особенности социальной организации, такие, как социальные сети, нормы и доверие, которые улучшают координацию и кооперацию людей ради общего блага (Putnam, 1993; Putnam, 1995). А. Портес отмечает, что в практическом смысле, Р. Патнем понимает под социальным капиталом степень вовлеченности граждан в добровольческие сообщества (Portes, 1998).

Дальнейшие исследования привели к созданию структуры социального капитала. Дж. Нахапьет и С. Гошал в трехкомпонентной модели социального капитала предлагают рассматривать структурный, когнитивный и отношенческий социальный капитал (Nahapiet, 1998).

Структурный социальный капитал был изучен лучше всего. При изучении структурного социального капитала исследователи стремятся выяснить насколько сильны связи индивида с другими индивидами, в какие социальные сети включен индивид и насколько плотными эти сети являются. А. Альмедом указывает на значительное число работ, посвященных изучению социального капитала изучающих его связь со здоровьем участников сообществ (Almedom, 2005).

Когнитивный социальный капитал состоит из языка, тезауруса и нарративов, которые разделяют участники группы (Nahapiet, 1998). В таком случае, когнитивный социальный капитал является лишь пассивным отражением организационной культуры. Отношенческий социальный капитал представлен доверием, социальными нормами, идентификацией с группой, а также обязательствами и ожиданиями (Nahapiet, 1998).

К. Бейн и Н. Хикс разделяют социальный капитал на структурный и когнитивный, причем в когнитивный социальный капитал включается отношенческий социальный капитал (Bain, 1998). В дальнейшем, многие авторы в своих исследованиях исходят именно из двухкомпонентной структуры социального капитала (Almedom, 2005; Harpham, 2002).

Определение когнитивного социального капитала, данное Н. Апхоффом, по сути объединяет отношенческий и когнитивный социальный капитал в единое целое: “Когнитивный социальный капитал проистекает из умственной деятельности человека и включает в себя такие нормы, ценности, аттитюды и убеждения человека, которые облегчают взаимовыгодную совместную деятельность” (Uphoff, 2000a; Uphoff, 2000b).

Т. Харпхэм, Э. Грант и Э. Томас определяют когнитивный социальный капитал, как восприятие помощи и поддержки человеком, взаимность, готовность делиться ресурсами и доверие внутри группы (Harpham, 2002).

В отечественной науке исследованию социального капитала посвящено небольшое число работ, основной фокус внимания которых направлен на изучение структурного социального капитала. Л.Г. Почебут и А.Л. Свенцицкий проанализировали проблематику социального капитала, ввели понятие “социальный капитал личности” и разработали методики исследования социального капитала личности и стратегий обращения с ним (Почебут, Свенцицкий, 2014). Также А.Н. Татарко разработал концепцию социально-психологического капитала личности (Татарко, 2014).

## ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ

Когнитивный социальный капитал проявляется на двух уровнях. На уровне индивида когнитивный социальный капитал проявляется в виде аттитюдов, которые могут рассматриваться как предпосылки возникновения социального капитала на групповом уровне. На групповом же уровне когнитивный социальный капитал проявляется как успешное совместное коллективное действие.

Мы выделяем на индивидуальном уровне следующие группы предпосылок возникновения социального капитала:

1. **Готовность к сотрудничеству.** Этот набор аттитюдов включает в себя аттитюды, которые связаны с кооперацией. К примеру, готовность доверять другим людям, готовность оказать помощь, готовность заботиться о благополучии членов группы, готовность оказать поддержку, готовность брать на себя социальную ответственность и т.д. Эта группа имеет наибольший вес при измерении социального капитала и, по сути, является ядром когнитивного социального капитала.
2. **Готовность отстаивать свои интересы (ассертивность).** Этот набор аттитюдов связан с нормой взаимности, которая существует на групповом уровне и включается в социальный капитал. В данном случае акцент смещается с готовности участников группы отвечать услугой на услугу (что невозможно проанализировать на индивидуальном уровне) на готовность человека уверенно настаивать на ответных услугах.
3. **Когнитивная гибкость.** Данный набор предпосылок необходим по причине того, что новому сотруднику необходимо принять ценности организации и ее подходы к решению задач. Отсутствие данного фактора может привести к тому, что сотрудник не сможет эффективно взаимодействовать с рабочей группой (Шейн, 2013). Сюда входят аттитюды, направленные на адаптацию. В научной литературе данную группу не причисляют к социальному капиталу, тем не менее, мы считаем, что в случае анализа организации

когнитивная гибкость должна быть причислена к когнитивному социальному капиталу.

В организации когнитивный социальный капитал проявляет себя на групповом уровне. Для того, чтобы в рабочих группах организации был высокий уровень когнитивного социального капитала, необходимо выполнение двух условий: 1) члены рабочих групп в организации должны обладать высоким уровнем когнитивного социального капитала на индивидуальном уровне; 2) члены рабочих групп должны обладать общим пониманием цели и согласием относительно средств ее достижения.

Измерение социального капитала в организации требует решения двух задач. Во-первых, перевод зарубежной методики и ее адаптация к российской культуре; во-вторых, адаптация к новому объекту исследования – организации. Последнее необходимо по причине того, что исследования социального капитала обычно имеют в качестве объекта в определенной степени изолированные группы людей, объединенные по географическому признаку: общины, нейборхуды, деревни и т.д.

Помимо этого, для полной диагностики когнитивного социального капитала в организации, необходимо провести анализ как на уровне рабочих групп, так и на уровне индивидов, включая дополнительные шкалы "Готовность отстаивать свои интересы" и "Когнитивная гибкость". Адаптация зарубежных методик позволит провести диагностику на групповом уровне, а также, при соответствующей адаптации, может служить основой для измерения фактора когнитивного социального капитала "Готовность к сотрудничеству" на индивидуальном уровне.

## МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ КОГНИТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Ввиду сложности задачи, необходимо с особой тщательностью подойти к выбору той методики, которая в дальнейшем будет адаптирована для исследования российской организации. В первичном отборе методик

использовались следующие критерии: методика должна быть полной, то есть учитывать не только структурный компонент социального капитала, но и когнитивный; методика должна быть валидной; методика должна находиться в открытом доступе.

Такой отбор прошли две методики: А-SCAT (Adopted Social Capital Assessment Tool), который разработали Т. Харпхэм, Э. Грант и Э. Томас (Harpham, 2002) и восьмифакторный опросник ONYX, который разработали Дж. Оникс и П. Буллен (Onyx, 2000).

Опросник А-SCAT был разработан как более короткая версия опросника SCAT (Social Capital Assessment Tool). А-SCAT содержит 7 шкал, измеряющих структурный социальный капитал, который не рассматривается в данном исследовании; и 8 шкал, измеряющих когнитивный социальный капитал. Методика была изначально разработана для исследования сообществ в развивающихся странах и была апробирована в ЮАР, Замбии и Колумбии.

Опросник ONYX был использован в Австралии. На него ответили 1211 респондентов. Благодаря полученным данным, авторы, путем факторного анализа, смогли выделить 8 шкал. К сожалению, эти шкалы нельзя четко разделить на структурные и когнитивные.

**Таблица 1.** Сравнение шкал опросников А-SCAT и ONYX.

А-SCAT	ONYX
Взаимная поддержка (6 вопросов) Шкала S	Участие в местных сообществах (7 вопросов) Шкала А
Доверие (1 вопрос) Шкала Т	Доверие и безопасность (5 вопросов) Шкала С
Взаимная забота (1 вопрос) Шкала FF	Социальная проактивность (7 вопросов) Шкала В
Взаимность и кооперация	Связи с одноклассниками



(2 вопроса) Шкала RC	(5 вопросов) Шкала D
Социальная гармония (3 вопроса) Шкала H	Связи с семьей и друзьями (3 вопроса) Шкала E. Шкала исключена.
Чувство принадлежности к группе (3 вопроса) Шкала B	Толерантность к разнообразию (2 вопроса) Шкала F
Воспринимаемая справедливость (2 вопроса) Шкала FA	Ценность жизни (2 вопроса) Шкала G
Воспринимаемая социальная ответственность (1 вопрос) Шкала RES	Рабочие связи (3 вопроса) Шкала H

Общей особенностью обеих методик является то, что они изучают социальный капитал на групповом уровне. Методика A-SCAT содержит только шкалы, которые относятся к группе предпосылок "Готовность к сотрудничеству". Методика ONYX, помимо группы "Готовность к сотрудничеству", содержит шкалы "Проактивность", "Толерантность к разнообразию" и "Ценность жизни", включение которых в методику измерения социального капитала является дискуссионным.

A-SCAT и ONYX рассчитаны на проведение исследования в сообществах людей, компактно проживающих на определенной территории – нейборхуд (neighbourhood). Это могут быть микрорайоны, города-спутники, деревни, поселки городского типа и т.д.

Поэтому вопросы были не только переведены на русский язык, но и адаптированы для студентов. При этом проводилось следующее соответствие: участник нейборхуда включен в более крепкие взаимодействия со своими соседями и в менее крепкие со всем нейборхудом. Студент включен в более



крепкие отношения со своей академической группой и в менее крепкие с остальными студентами вуза.

Для некоторых вопросов методики ONYX не удалось подобрать осмысленных аналогов, связанных с организацией, в частности, с вузом. К примеру, не удалось подобрать аналога к вопросу: “Чувствуете ли вы себя в безопасности, когда идете по улице ночью?”

Обе методики позволяют измерить уровень социального капитала, но они не позволяют выяснить причины высокого или низкого уровня капитала. Респондент может быть лоялен к данной конкретной группе и по этой причине он обладает аттитюдами на кооперацию с членами данной группы; или же, респондент обладает высоким уровнем когнитивного социального капитала на индивидуальном уровне и по этой причине имеет аттитюды на кооперацию, в частности, по отношению к членам данной группы.

## ОБСУЖДЕНИЕ ЭМПИРИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Исследование проводилось в четырех академических студенческих группах в рамках многостороннего исследования когнитивного социального капитала. Исследование прошли студенты Высшей Школы Экономики в Санкт-Петербурге 3-го и 4-го курсов бакалавриата по направлению “государственное и муниципальное управление”, студенты Института Точной Механики и Оптики 1-го курса магистратуры по направлению “техносферная безопасность” и студенты Факультета Психологии СПбГУ 3-го курса бакалавриата. Всего 53 человека, из которых 43 женщины и 10 мужчин. Возраст респондентов составляет 19-23 года.

Респондентам предлагалось выразить свое согласие или несогласие с вопросами теста по шкале от 1 (совершенно не согласен) до 5 (полностью согласен). Студентам задавались вопросы, касающиеся их академической группы и вуза.

**Таблица 2.** Усредненные показатели социального капитала по методикам ONYX и A-SCAT в различных академических группах.

ВУЗ	Курс и уровень высшего образования	A-SCAT		ONYX	
		М	$\sigma$	М	$\sigma$
ВШЭ	3 курс, бакалавриат	3,20	0,53	3,03	0,46
ВШЭ	4 курс, бакалавриат	2,89	0,56	2,88	0,42
Факультет Психологии СПбГУ	3 курс, бакалавриат	3,60	0,52	3,57	0,48
ИТМО	1 курс, магистратура	3,77	0,73	3,48	0,56
Итого		3,34	0,67	3,22	0,56

Студенты ВШЭ продемонстрировали самый низкий уровень когнитивного социального капитала, причем у студентов 4-го курса он оказался ниже, чем у студентов 3-го курса. У студентов ИТМО уровень когнитивного социального капитала оказался самым высоким, но, при этом, также оказалось самым высоким среднеквадратичное отклонение.

**Таблица 3.** Усредненные показатели отдельных шкал методик A-SCAT и ONYX.

A-SCAT	М	$\sigma$	ONYX	М	$\sigma$
Взаимная Поддержка	3,54	0,74	Участие в Местных Сообществах	1,91	0,78
Доверие	3,38	0,90	Доверие и Безопасность	3,72	0,69
Взаимная Забота	2,74	1,13	Социальная Проактивность	3,64	0,44
Взаимность и Кооперация	3,81	0,77	Связи с Одногруппниками	3,48	0,62
Социальная Гармония	3,51	0,71	Толерантность к Разнообразию	3,83	0,80
Чувство	3,20	0,83	Ценность Жизни	2,75	1,22

Принадлежности к Группе					
Воспринимаемая Справедливость	3,37	0,84	Рабочие Связи	3,21	0,88
Воспринимаемая Социальная Ответственность	3,19	1,19			

Из всех компонентов когнитивного социального капитала по методике А-SCAT чрезвычайно низкий результат и высокое среднеквадратичное отклонение демонстрирует шкала “Взаимная забота”. Респондентом предлагалось утверждение “Участники группы заботятся об успешности своих одноклассников”, что соответствует оригинальной шкале Fellow Feeling. Данная шкала, в отличие от других шкал теста, связывает когнитивный и структурный социальный капиталы, а также ориентирована на будущее. С точки зрения инвестиций разумно помогать своим коллегам достигать результатов, сохраняя при этом с ними связь (структурный социальный капитал). В дальнейшем такая связь может быть использована респондентом для своих целей.

Нежелание делать такие инвестиции может быть связано с отсутствием доверия или с неуверенностью во взаимности. Тем не менее, по шкалам “Доверие” и “Взаимность и кооперация” результаты были получены высокие.

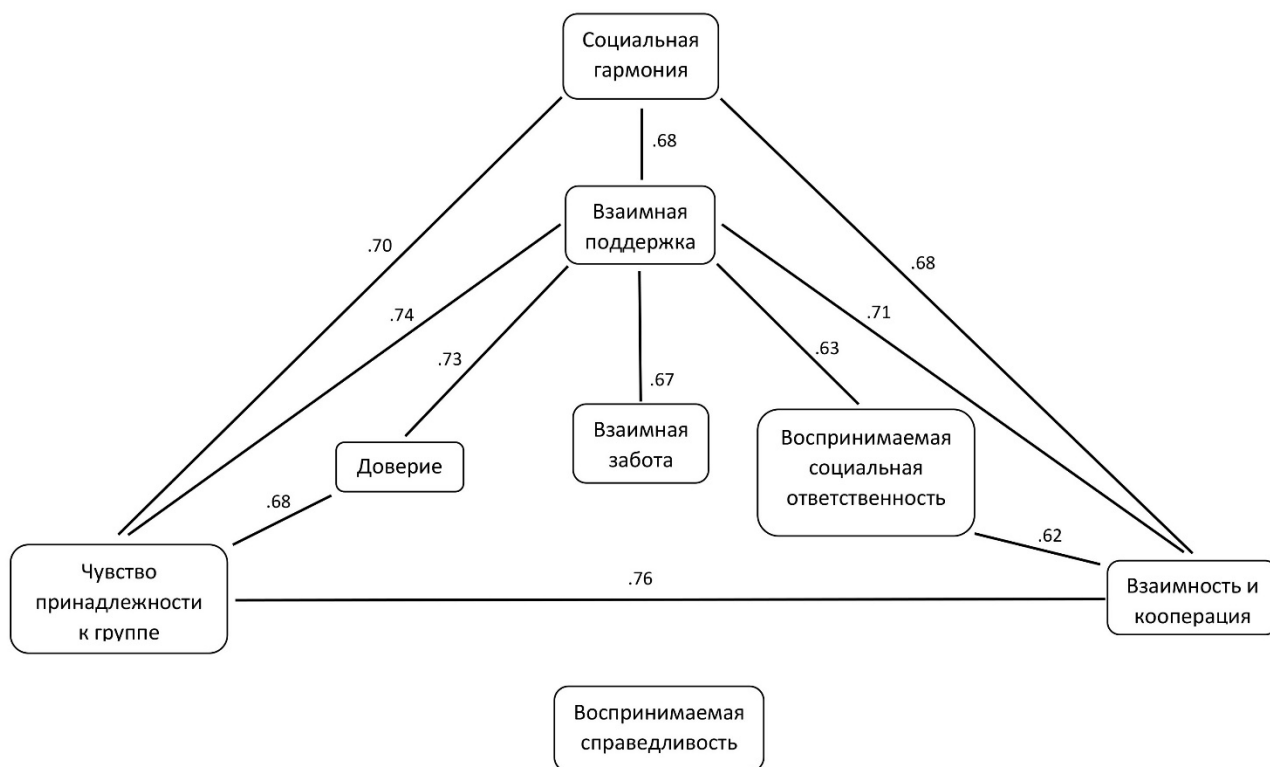
Вопросы методики ONYX акцентируют значительное внимание на гражданской активности людей. Стоит отметить, что гражданская активность является весьма специфичной чертой западной культуры, не характерной для восточных и мусульманских стран (Геллнер, 2004), и которая только начинает зарождаться в России (Петухов, 2013). Тем не менее, утверждать, что высокий уровень гражданской активности является неременным атрибутом социального капитала мы не можем. Такого рода культурные различия необходимо учитывать при адаптации методик для России.

Шкала “Ценность жизни” предполагала один вопрос: “Я чувствую, что в вузе меня ценят”. По данной шкале также был получен низкий результат. Коэффициент корреляции между шкалами “Ценности жизни” и “Участие в местных сообществах” составляет 0.57, что позволяет предположить, что с точки зрения студентов их неучастие в делах вуза также воспринимается как то, что в вузе их меньше ценят.

**Таблица 4.** Сравнение средних показателей по шкале “Ценность жизни” методики ONYX в различных академических группах.

ВУЗ	Курс и уровень высшего образования	Шкала “Ценность жизни”	
		М	σ
ВШЭ	3 курс, бакалавриат	2,23	1,24
ВШЭ	4 курс, бакалавриат	2,54	0,78
Факультет Психологии СПбГУ	3 курс, бакалавриат	3,44	1,33
ИТМО	1 курс, магистратура	2,78	0,70

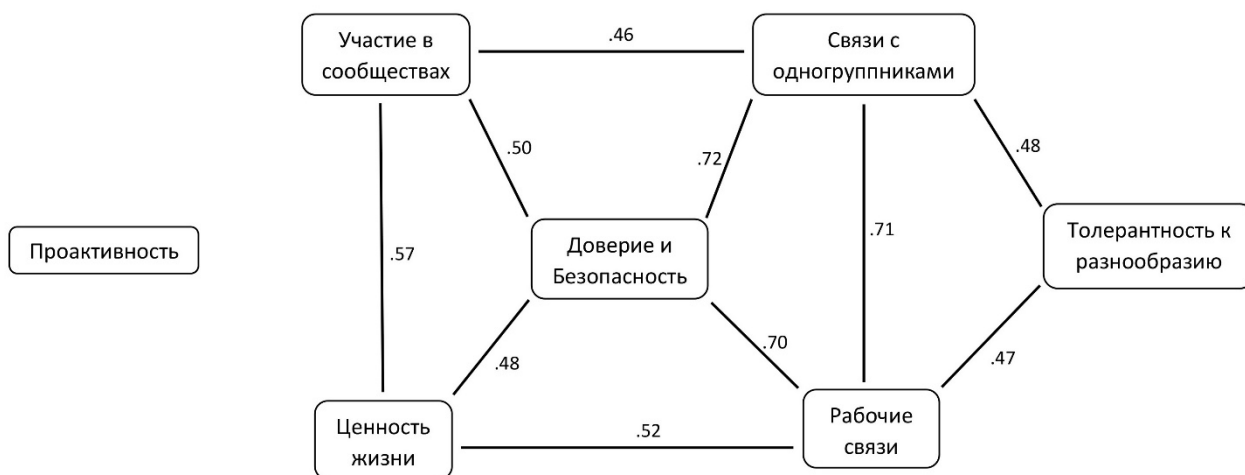
Методика А-SCAT продемонстрировала более высокую связанность шкал. Шкалы методики ONYX продемонстрировали худшую согласованность.



**Рис. 1.** Корреляционный граф методики А-SCAT (показаны ребра, соответствующие  $r > 0,45$ , уровень значимости всех корреляций  $p \leq 0,01$ )

Методика А-SCAT (см. рис. 1). Из рисунка видно, что шкалы методики имеют сильную корреляцию друг с другом. Центральная шкала «Взаимная поддержка» имеет 6 сильных корреляций со шкалами «Социальная гармония» ( $r=0,68$ ,  $p \leq 0,01$ ), «Чувство принадлежности к группе» ( $r=0,74$ ,  $p \leq 0,01$ ), «Взаимность и кооперация» ( $r=0,71$ ,  $p \leq 0,01$ ), «Доверие» ( $r=0,73$ ,  $p \leq 0,01$ ), «Воспринимаемая социальная ответственность» ( $r=0,63$ ,  $p \leq 0,01$ ) и «Взаимная забота» ( $r=0,67$ ,  $p \leq 0,01$ ). Также шкала «Взаимная поддержка» является единственной шкалой, которая коррелирует со шкалой «Взаимная забота» по которой были получены чрезвычайно низкие показатели. Центральное для социального капитала понятие «Доверие» имеет сильные корреляции со шкалами «Чувство принадлежности к группе» ( $r=0,68$ ,  $p \leq 0,01$ ) и «Взаимная поддержка» ( $r=0,73$ ,  $p \leq 0,01$ ).

Также интересно отметить, что шкала «Воспринимаемая справедливость» не имеет сильных корреляций с другими шкалами.

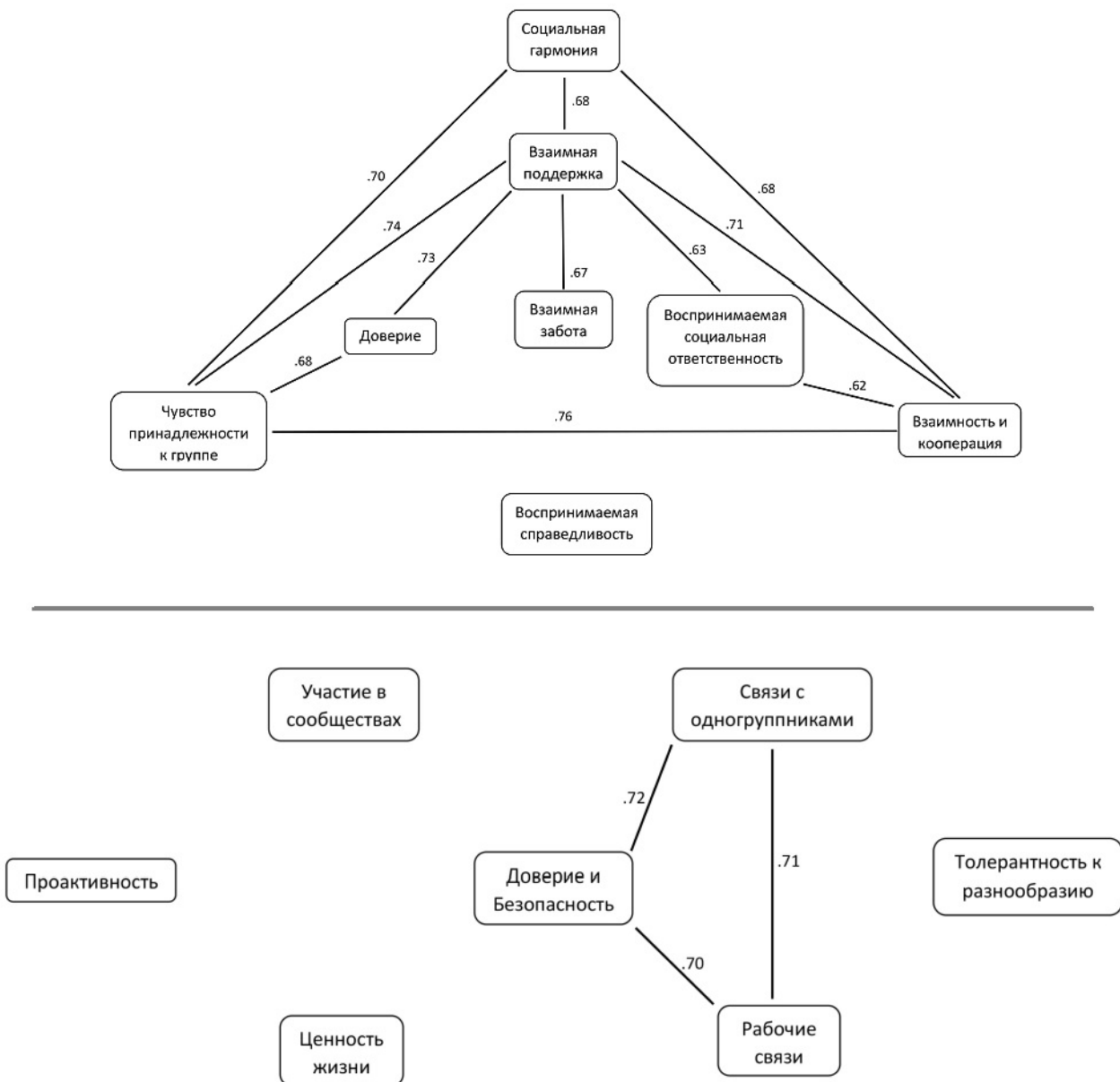


**Рис. 2.** Корреляционный граф методики ONYX (показаны ребра, соответствующие  $r > 0.45$ , уровень значимости всех корреляций  $p \leq 0,01$ )

Методика ONYX (см. рис. 2). Высокая корреляция шкал “Рабочие связи” и “Связи с одноклассниками” ( $r = 0,71$ ,  $p \leq 0,01$ ) вызвана тем, что в контексте исследования связи с одноклассниками также являются для респондента и рабочими связями внутри ВУЗа. Также высокая корреляция шкалы “Доверие и безопасность” со шкалами “Связи с одноклассниками” ( $r = 0,72$ ,  $p \leq 0,01$ ) и “Рабочие связи” ( $r = 0,70$ ,  $p \leq 0,01$ ) показывает, что для респондентов доверие связано с установление контактов с одноклассниками. Шкала “Участие в местных сообществах” демонстрирует уровень вовлеченности в жизнь ВУЗа и коррелирует с такими шкалами, как “Доверие и безопасность” ( $r = 0,50$ ,  $p \leq 0,01$ ) и “Ценность жизни” ( $r = 0,57$ ,  $p \leq 0,01$ ).

Интересна корреляция шкалы “Толерантность к разнообразию” со шкалами “Связи с Одноклассниками” ( $r = 0,48$ ,  $p \leq 0,01$ ) и “Рабочие Связи” ( $r = 0,47$ ,  $p \leq 0,01$ ). Это единственные сильные связи шкалы F.

Коэффициент корреляции между методиками A-SCAT и ONYX составляет  $r = 0,76$ ,  $p \leq 0,01$ , что позволяет заключить, что методики, несмотря на структурные различия, достаточно точно отражают уровень когнитивного социального капитала группы.



**Рис. 3.** Сравнение корреляционных графов методик А-SCAT (вверху) и ONYX (внизу) (показаны только ребра, соответствующие  $r > 0,6$ , уровень значимости всех корреляций  $p \leq 0,01$ )

На рисунке (см. рис. 3) продемонстрированы корреляционные графы для методик А-SCAT и ONYX на которых изображены только те ребра, которые соответствуют  $r > 0,6$ . Из рисунка видно, что у методики ONYX существует только три сильных корреляции между шкалами, в то время, как у методики А-SCAT таких корреляций 11.



## ВЫВОДЫ

Несмотря на то, что методики А-SCAT и ONYX дают близкие значения уровня социального капитала, для целей изучения когнитивного социального капитала методика ONYX подходит хуже по ряду причин.

Во-первых, с формальной точки зрения, в методике нет четкого разделения на когнитивный и структурный социальный капитал, что затрудняет измерение только когнитивного компонента.

Во-вторых, русская адаптация ONYX продемонстрировала худшую согласованность между шкалами, чем методика А-SCAT. Некоторые шкалы методики ONYX, такие как, "Проактивность", "Ценность жизни" и "Толерантность к разнообразию" не имеют прямого отношения к социальному капиталу. Шкалы методики А-SCAT продемонстрировали хорошую согласованность. Данные шкалы укладываются в группу предпосылок теоретической модели "Готовность к сотрудничеству".

В-третьих, методика ONYX ориентирована на закрытые нейборхуды: самый высокий социальный капитал будет у того нейборхуда, в которой живут друзья и родственники человека, и в которой соседи также являются и коллегами по работе. Таким образом, социальный капитал нейборхуда будет высок, но у человека, включенного в такие взаимоотношения, будет недостаток в слабых связях по М. Грановеттеру (Granovetter, 1983), которые также являются частью структурного социального капитала и игнорируются авторами методики (Демчук, 2015).

Таким образом, методика ONYX хуже подходит для изучения социального капитала в метрополиях, укрупнение и усложнение структуры которых является трендом XXI века. Также можно указать, что факт изолированности нейборхуда может способствовать накоплению социального капитала, благодаря которому у людей будет присутствовать готовность оказать помощь, высокий уровень доверия и другие предпосылки из группы "Готовность к сотрудничеству". Тем

не менее, отсутствие такого вида социального капитала, который соединяет нейборхуд с другими сообществами и повышает вовлеченность человека в группы, не являющиеся его частью, является ключевым для выживания и развития нейборхуда (Ильин, 2017).

В связи со всем вышесказанным, можно заключить, что дальнейшее развитие методики ONYX для целей исследования когнитивного социального капитала в организации не представляется целесообразным. Данная методика могла бы пригодиться для исследования социального капитала изолированных районов города, городов-спутников, моногородов и т.д.

Методика А-SCAT, в свою очередь, продемонстрировала хорошую согласованность шкал и ее дальнейшее развитие представляется целесообразным для исследования когнитивного социального капитала в организации на групповом уровне и при исследовании фактора "Готовность к кооперации" на индивидуальном уровне.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Геллнер Э. Условия свободы. Гражданское общество и его исторические соперники. М.: Московская школа политических исследований, 2004.*

*Демчук Д.Б. Социальный Капитал в Полиэтническом Обществе // Практическая этнопсихология: актуальные проблемы и перспективы развития: сборник материалов. Москва, 20-21 ноября 2015. С. 34-36.*

*Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Современное состояние и тенденции развития психологии труда и организационной психологии // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.*

*Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Тенденции развития организационной психологии // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 2. С. 77-88.*

*Ильин В.Н. Термодинамика и социология. М.: КомКнига, 2017.*

*Петухов В.В.* Гражданская активность как альтернатива антидемократическому тренду российской политики // Полис. Политические исследования. 2013. Т. 5. №. 5. С. 87-99.

*Почебут Л.Г., Свенцицкий А.Л., Марарица Л.В., Казанцева Т.В., Кузнецова И.В.* Социальный капитал личности. М.: ИНФРА-М, 2014.

*Татарко А.Н.* Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе: структура и динамика // Общественные науки и современность. 2014. №. 1. С. 50-64.

*Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2013.

*Almedom A.M.* Social capital and mental health: An interdisciplinary review of primary evidence // Social science & medicine. 2005. V. 61. № 5. P. 943-964.

*Bain K., Hicks N.* Building social capital and reaching out to excluded groups: the challenge of partnerships // World Bank, 1998.

*Bourdieu P.* The Forms of Capital. In handbook of theory and research for the sociology of education / Edited by: Richardson J., 1986.

*Coleman J.S.* Social capital in the creation of human capital // American journal of sociology. 1988. V. 94. P. S95-S120.

*Coleman J.S.* Foundations of social theory // Cambridge, MA: Belknap, 1990.

*Daft R.* Management (9th Edition). Cengage Learning, 2009.

*Drucker P.* The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management. HarperBusiness, 2001.

*Granovetter M.* The strength of weak ties: A network theory revisited // Sociological theory. 1983. P. 201-233.

*Harpham T., Grant E., Thomas E.* Measuring social capital within health surveys: key issues // Health policy and planning. 2002. V. 17. № 1. P. 106-111.

*Nahapiet J., Ghoshal S.* Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage // Academy of management review. 1998. V. 23. № 2. P. 242-266.

*Onyx J., Bullen P.* Measuring social capital in five communities // The journal of applied behavioral science. 2000. V. 36. № 1. V. 23-42.

*Portes A.* Social capital: Its origins and applications in modern sociology // Annual review of sociology. 1998. V. 24. № 1. P. 1-24.

*Putnam R.D.* The prosperous community // The American prospect. 1993. V. 4. № 13. P. 35-42.

*Putnam R.D.* Bowling alone: America's declining social capital // Journal of democracy. 1995. V. 6. № 1. P. 65-78.

*Uphoff N.* Understanding social capital: learning from the analysis and experience of participation // Social capital: A multifaceted perspective. 2000. P. 215-249.

*Uphoff N., Wijayaratna C.M.* Demonstrated benefits from social capital: the productivity of farmer organizations in Gal Oya, Sri Lanka // World Development. 2000. V. 28. № 11. P. 1875-1890.

## **MEASUREMENT OF COGNITIVE SOCIAL CAPITAL IN ORGANIZATION: APPROACHES AND METHODS**

**D.B. Demchuk\***

\* postgraduate student at Department of Psychology, FSFEE HE «Saint-Petersburg State University»; 6 Makarova Emb., Saint-Petersburg 199034; e-mail: denis.silvers@gmail.com

*Summary.* The application of the term of “social capital” to an organization was considered within the boundaries of the approach in which the cognitive and the structural social capital are differentiated. The implementation of such resource as social capital allows to increase the efficiency of organization due to reduction of transaction costs, including ones related to employees' management. Due to the low level of development of the social capital field in the Russian Social Psychology, and to the focusing of the foreign scientists on measurements of the neighborhoods' social capital, the methods proposed by the foreign scientists should be adapted not only in the cultural sense, they should be tailored for studying organizations. The goal of this article focused at the study of possibilities for adapting the foreign methods of studying cognitive social capital to make them suitable for evaluating Russian organizations. The differentiation between two levels of cognitive social capital the individual and the group were presented. It could allow in the future evaluate the

total level of cognitive social capital in an organization but to perform differentiated evaluation of individual employees and work groups as well. Empirical studies were conducted among the students of three Russian universities in-order to compare methods A-SCAT and ONYX. The results showed that A-SCAT was better suited for studying organizations due to the following reasons: first, its scales showed higher degree of interconnection; second, the A-SCAT method, unlike the ONYX method, clearly differentiated between cognitive and structural social capital; third, the A-SCAT method was aimed for studying social capital in open societies. These results allow us concluded that further development of A-SCAT is feasible for the purposes of evaluating social capital in the Russian organizations.

*Keywords:* social capital, cognitive social capital, organizational effectiveness, small group, trust, social harmony, reciprocity, social support, fairness, questionnaire adaptation.