

УДК 316.354

DOI: 10.17072/2078-7898/2017-1-106-114

## КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ И ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПОНЯТИЯ «СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ» В ИССЛЕДОВАНИЯХ ОРГАНИЗАЦИЙ\*

*Германов Игорь Анатольевич, Плотникова Елена Борисовна*

*Пермский государственный национальный исследовательский университет*

Статья посвящена одной из актуальных тем современной социологии — социальному капиталу. Несмотря на активное использование данного концепта в исследованиях различных сфер общественной жизни, единая точка зрения относительно содержания, структуры, функций, источников и следствий социального капитала в настоящее время отсутствует. Остаются нерешенными многие методологические и методические вопросы изучения социального капитала на уровне организаций. В работе представлен обзор теоретических основ изучения социального капитала, а также подходов к его измерению. Рассмотрены специфика понятийного аппарата, подходы к определению видов, форм, структуры социального капитала, используемые различными авторами. Проанализированы ключевые элементы социального капитала: социальная сеть, в том числе ее структурная и транзакционная компоненты; социальные нормы; доверие. Авторами сделана попытка систематизации индикативной базы социального капитала, используемая при проведении эмпирических исследований организаций. Для структурной формы социального капитала к ним отнесены: свойства сети и характеристики ее членов, отношения между членами сети и степень ее мобилизованности, навыки социальных отношений членов сети. Для когнитивной формы социального капитала выделены: нормативный комплекс и правила взаимоотношений между членами социальной сети, различные формы доверия. В заключении авторами предложена схема операционализации выделенных индикаторов.

*Ключевые слова:* социальный капитал, социальные сети, доверие, нормы.

## CONCEPTUALIZATION AND OPERATIONALIZATION THE CONCEPT OF SOCIAL CAPITAL IN ORGANIZATIONAL STUDY

*Igor A. Germanov, Elena B. Plotnikova*

*Perm State University*

The article considers one of the major problems of modern sociology, which is social capital. Despite the fact that the concept of social capital is widely used in studies of different spheres of public life, there is no single opinion about its content, structure, functions, sources and consequences. A lot of issues concerning methodology of studying social capital at the organizational level remain unsolved. The paper provides a review of fundamentals of social capital study as well as presents approaches to its estimation. It also deals with the peculiarities of the conceptual framework and approaches to defining the types, forms, structure of social capital used by different authors. The authors have analyzed the key elements of social capital, which are a social network with its structural and transactional components, social norms, and trust. An attempt has been made to systematize the social capital indicative base used when conducting empirical research on organizations. In terms of the social capital structure, the above-named key elements include the properties of the network and its members' characteristics, the relationships between the network members and the degree of its efficiency, the social skills of its members. In terms of the social capital cognitive form, the authors have determined: the set of rules to regulate the relationships between the members of the social network, different forms of trust. In conclusion, the authors suggested a scheme of operationalization of the indicators determined.

*Keywords:* social capital, social networks, trust, norms.

\* Публикация подготовлена при финансовой поддержке РФФИ, проект «Социальный капитал организации как фактор модернизации российской промышленности (на примере предприятий Пермского края)», № 16-03-00374.

## Введение

В последние десятилетия концепция социального капитала приобретает все большую популярность среди обществоведов. Ее теоретические положения активно используются в социальных исследованиях самой разнообразной тематики: семьи, девиантного поведения, здоровья, политической активности, образования, жизни местных сообществ, эффективности и конкурентоспособности организаций и т.д. Во многих работах отмечается позитивная роль социального капитала для повышения индивидуального и общественного благосостояния за счет сокращения преступности, улучшения показателей здоровья населения, роста эффективности государственного управления. Социальный капитал рассматривается и как мощный драйвер экономического роста.

Эксперты признают значимость социального капитала для функционирования организаций. Считается, что он является важным организационным ресурсом, поскольку люди работают совместно более интенсивно и эффективно, если они хорошо знакомы, доверяют друг другу и ассоциируют себя с коллективом. Материалы проведенных ранее исследований показывают, что социальный капитал облегчает поиск работы и продвижение по службе, позволяет более эффективно решать проблемы координации деятельности, служит основой для формирования лояльности персонала и снижает текучесть кадров, сокращает транзакционные издержки, облегчает распространение информации, формирование интеллектуального капитала, способствует внедрению инноваций, снижает сопротивление изменениям и тем самым обеспечивает организации конкурентные преимущества [см., напр., 1–4].

Несмотря на то что социальный капитал является предметом научных исследований уже с середины 1980-х, дискуссии относительно содержания понятия и способов его измерения еще до сих пор ведутся. Целью данной статьи является обзор существующих подходов к концептуализации понятия «социальный капитал» и разработка схемы его операционализации применительно к задачам исследования организаций.

## Социальный капитал как научная категория

Впервые рассматриваемый концепт упоминается в работах Л. Ханифана, относящихся к началу XX в. Однако полноценное развитие теория социального капитала получила значительно позже — в работах П. Бурдье, Дж. Коулмана и Р. Патнема.

С точки зрения П. Бурдье, социальный капитал представляет собой совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционали-

зированных отношений взаимного знакомства и признания — иными словами, с членством в группе [5, с. 66]. Автор предлагает два основных аспекта, с помощью которых можно оценить объем социального капитала: размер сети связей, который актор может эффективно мобилизовать, и объем капитала (экономического, культурного, символического), которым обладает каждый из тех, кто с ним связан [5].

Дж. Коулман определение рассматриваемого понятия связывает с его функциями. Автор исходит из того, что социальный капитал «включает в себя множество различных составляющих, которые характеризуются двумя общими свойствами: во-первых, состоят из нескольких социальных структур и, во-вторых, облегчают определенные действия акторов внутри структуры, будь то индивид или корпорация. Подобно другим формам капитала, социальный капитал продуктивен. Он способствует достижению определенных целей, добиться которых при его отсутствии невозможно» [6, с. 124].

С точки зрения целей разработки методик эмпирических исследований более продуктивным оказалось определение, данное Р. Патнэмом. Социальным капиталом он называл свойства социальных организаций, такие как доверие, нормы и сети, которые могут повысить эффективность общества благодаря содействию скоординированным действиям [7, р. 167]. Позднее автор внес коррективы в данное им определение, придя к заключению, что доверие нельзя рассматривать ни в качестве свойства, ни в качестве источника социального капитала. Тем не менее, в большинстве работ доверие позиционируется как ключевая характеристика социального капитала.

Кроме того, концепция социального капитала приобрела авторитет и популярность благодаря исследованиям, инициированным крупными международными институтами: Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Всемирным банком, Всемирной ассоциацией по изучению ценностей и др. Каждый из институтов опирается на свою трактовку понятия, однако они имеют и общие черты: в составе элементов, включаемых в понятие, а также при оценке его роли для коллективных действий. Так, эксперты ОЭСР называют социальным капиталом сети, совместно с общими нормами, ценностями и взаимопониманием, которые способствуют внутригрупповой и межгрупповой кооперации. Сеть при этом рассматривается как совокупность реальных связей между индивидами и организациями [8, р. 103]. В исследованиях Всемирного банка указывается, что социальный капитал связан с нормами и сетями, которые делают возможными коллективные действия. Он включает институты, отношения, установки и ценности, которые регули-

руют взаимодействия между людьми и содействуют экономическому и социальному развитию [9, p. 4].

Исследователи, специализирующиеся на изучении социального капитала на уровне организации, не придерживаются единого подхода и к его определению. Однако имеющиеся трактовки объединены наличием акцента на ресурсах, которые становятся доступными отдельному работнику и/или организации в целом благодаря характеристикам сетей взаимодействия, в которые они вовлечены. Таким образом, в понятие включаются как сети взаимодействий, так и польза, которая может быть извлечена посредством сетей:

- сумма реальных и потенциальных ресурсов, встроенных внутрь, доступных посредством и возникающих из сетей взаимодействий, которыми обладают индивиды или социальные образования [4, p. 243];

- ресурсы, отражающие характер социальных отношений внутри организации [2, p. 538];

- ресурсы индивидуальных и коллективных акторов, созданные благодаря конфигурации и содержанию сети их более или менее прочных социальных отношений [1, p. 23];

- способность индивидов распоряжаться ограниченными ресурсами на основании своего членства в определенной социальной сети или в более широкой социальной структуре [10, p. 8].

Некоторые исследователи подчеркивают значимость осознанного пользования актором преимуществ, предоставляемых социальными структурами. Поэтому для них социальный капитал — это сознательное пользование социальной сетью для достижения своих интересов [11, с. 33].

Отсутствие единства трактовок понятия «социальный капитал» объясняются существенными различиями в понимании его сущности. Так, К. Лиан и Г. Ван Бюрен выделяют три фундаментальных различия: уровень анализа, способы развития социального капитала и принадлежность выгод, связанных с обладанием социальным капиталом [2, p. 540].

Социальный капитал анализируется на разных уровнях: микро- (отдельный человек), мезо- (организация, местное сообщество) и макро- (национальный уровень). Например, П. Бурдые считает его атрибутом отдельного индивида. Дж. Коулман к числу акторов, действиям которых способствует социальный капитал, относит как индивидов, так и организации. Р. Патнэм, Ф. Фукуяма, ОЭСР и Всемирный банк рассматривают социальный капитал на уровне местных сообществ, отдельных регионов и стран.

Второе различие заключается в понимании источников формирования и развития социального капитала. Часть исследователей, например Р. Берт, полагают, что социальный капитал складывается в результате преодоления разрывов в социальных сетях,

путем установления связей с представителями внешних по отношению к деятелю групп (т.н. «слабые» связи) [12]. Другие, например Дж. Коулман, напротив, делают акцент на необходимости укрепления внутrigрупповых связей (т.н. «сильные» связи) для формирования социального капитала.

Третье различие связано с тем, что авторы по-разному видят способы распределения выгод, связанных с обладанием социальным капиталом. Дж. Коулман и Ф. Фукуяма полагают, что он является в первую очередь общественным благом. Индивидуальные выгоды вторичны, поскольку обусловлены характеристиками группы или общества в целом, обладающих тем или иным объемом социального капитала. Ряд исследователей исходят из того, что индивид может использовать собственный социальный капитал для реализации своих целей [3, 12]. Поэтому они полагают, что социальный капитал является скорее частным, нежели общественным благом.

Исходя из анализа социальным капиталом можно назвать совокупность ресурсов, которыми обладают и которые используют в своих интересах отдельные индивиды и социальные группы благодаря социальным сетям, доверию и общим нормам.

### **Индикаторы социального капитала**

Проблемы изучения социального капитала обусловлены не только разнообразием взглядов на содержание этого понятия, но и отсутствием стандартных методик его шкалирования. Часть авторов при изучении социального капитала ограничиваются измерением уровня доверия [см. обзор 13, p. 27]. Однако большинство современных исследователей организаций исходят из того, что социальный капитал является многомерной характеристикой, выделяя при этом два, три и более элементов, относящихся к структурной или когнитивной формам социального капитала. Первая форма отражает особенности сетей, институтов и правил, которые облегчают усилия по координации деятельности, вторая — ценности, нормы, установки и убеждения участников взаимодействия. Структурный социальный капитал определяет наличие сети для обмена ресурсами, а когнитивный — возможности для такого обмена.

Социальные сети как элемент социального капитала на уровне организаций включают в исследовательские модели многие авторы [напр., 4, 13–16]. Сеть представляет собой конфигурацию реальных связей между индивидами и социальными группами. Методология сетевого анализа, которая активно применяется для исследования социального капитала, для оценки его уровня выделяет структурный (возможности доступа к ресурсам) и транзакционный (характеристика циркулирующих в сети ресурсов) компоненты [17, p. 14].

В рамках структурного компонента социальные связи могут описываться свойствами самой сети (размером, плотностью), составом ее участников, характеристиками отношений (частота, степень близости), показателями ее мобилизованности (условия доступа к ресурсам, различия между потребностями и реальной поддержкой), а также характеристикой навыков социальных отношений, которыми обладают члены сети (см. таблицу).

Размер и плотность сети имеет важное значение с точки зрения предоставления доступа к ресурсам. Первый показатель отражает количество людей, с которыми человек поддерживает контакты, обеспечивающие ему помощь и поддержку. Второй — степень взаимосвязанности членов сети друг с другом. Чем больше сеть, тем более значительны возможности получения поддержки. Чем больше внутренних связей между представителями одной сети (характеристика плотности), тем быстрее и более организованно идет обмен.

Состав сети определяет типы ресурсов, которые оказываются доступными ее участникам. Однородные по составу сети, как правило, обладают меньшим разнообразием ресурсов в сравнении с разнородными. Состав сети указывает также на преобладающие типы связей между ее участниками (горизонтальные – вертикальные, внутренние – внешние), что характеризует формируемый на ее основе социальный капитал. Гомогенный состав с преобладанием внутренних связей формирует т.н. охватывающий (*bonding*) социальный капитал, который обеспечивает ресурсами, необходимыми для решения повседневных задач. В случае, когда сеть включает представителей разных групп (например, работников разных подразделений одной организации или членов разных организаций), формируется соединяющий (*bridging*) социальный капитал, который предоставляет доступ к новым возможностям, которых нет в собственной группе. Включенность в сеть представителей разных уровней организационной иерархии формирует связывающий (*linking*) социальный капитал, который, с одной стороны, обеспечивает доступ к ресурсам, подконтрольным людям, обладающим властью, а с другой, позволяет последним усилить свою власть и влияние.

Характеристика отношений также связана с доступом к ресурсам. Считается, что связи, отличающиеся высокой частотой и взаимной поддержкой («сильные» связи), формируют сплоченные группы, члены которых обладают схожими характеристиками и, как правило, однотипными ресурсами. Напротив, «слабые» связи соединяют представителей разных групп и обеспечивают доступ к новым ресурсам.

Состав участников взаимодействия позволяет идентифицировать тип связей, лежащих в основе социального капитала: соединяющие (связи между

представителями разных социальных групп), охватывающие (связи между представителями одной группы) и связывающие (связи между представителями различных уровней организационной иерархии). Частота взаимодействий и их интенсивность (с точки зрения эмоциональных вложений) свидетельствует о потенциальном разнообразии доступных ресурсов: ограниченном (при наличии т.н. «сильных» связей) и широком (при наличии «слабых» связей и, одновременно, гетерогенного состава участников сети).

Транзакционный компонент социальной сети характеризует способы ее функционирования: как она создается, трансформируется, как возникают и используются ее ресурсы. Анализ этого компонента позволяет ответить на вопрос, насколько эффективна сеть в поддержке ее членов. Обладание одними членами сети некими ресурсами, в которых нуждаются другие члены сети, еще не означает, что последние могут получить к ним доступ. Соотношение реально и потенциально доступных ресурсов можно оценить с помощью показателя мобилизованности сети.

Последний из рассматриваемых индикаторов социальной сети характеризует способность ее членов завязывать и поддерживать социальные отношения. Эта способность во многом определяется индивидуальными характеристиками участников взаимодействия, однако существенное значение для нее имеет также сложившаяся культура организации.

Когнитивная форма социального капитала в системе индикаторов представлена нормами и правилами, существующими в организации, а также доверием. Эти показатели можно встретить в большинстве эмпирических исследований социального капитала [напр., 4, 13–22].

Нормы — общепризнанные правила, образцы поведения и стандарты деятельности, призванные обеспечивать упорядоченность, устойчивость и стабильность социального взаимодействия. Дж. Коулман, отмечает, что наличие эффективных норм создает мощную, хотя и хрупкую, форму социального капитала. Нормы побуждают каждого жертвовать своими интересами и действовать в интересах коллектива [6, с. 129]. Дж. Нахапет и С. Гошал рассматривают ряд правил и стандартов, характеризующих социальный капитал (стремление к новизне, открытость критике, терпимость к ошибкам и др.), однако важнейшей считают ориентацию на взаимную поддержку и сотрудничество [4, р. 255].

Близкий по смыслу показатель — способность к ассоциации. К. Леан и Г. Ван Бюрен [2] определяют его как способность и готовность членов организации формулировать коллективные цели и совершать коллективные действия во имя этих целей. Наличие этих качеств связывается с ориентацией на коллективистскую культуру, для которой характерны ко-

операция между членами группы и ориентация на ее благополучие.

Доверие является важнейшим компонентом социального капитала, однако остается одной из наиболее дискуссионных его характеристик. Литовские исследователи, проводя анализ точек зрения различных авторов, отмечают, что Ф. Фукуяма приравнивает доверие к социальному капиталу, Р. Патнэм расценивает его как элемент социального капитала, Э. Лессер утверждает, что доверие представляет собой отдельное понятие и может быть как источником, так и результатом социального капитала [11, с. 32]. Н. Лин, К. Кук и Р. Барт рассматривают доверие как ценное качество, приобретенное коллективом благодаря социальному капиталу [23].

Доверие как качественная характеристика социальных отношений указывает на субъективную готовность акторов к сотрудничеству. Данное понятие может быть определено как субъективное ощущение,

вера в то, что стороны взаимодействия искренни, добросовестны, стремятся в обоюдной выгоде и учитывают мнение друг друга [24, с. 61]. Доверие в организациях — это положительные ожидания, основанные на организационных ролях, отношениях, опыте и взаимозависимости, которые люди имеют относительно намерений и поведения других членов организации. К. Лиан и Г. Ван Бюрен [2] предлагают рассматривать доверие в двух формах. Первая — т.н. «хрупкое» доверие (fragiletrust), возникает в результате ограниченного числа взаимодействий и основано на оценке одним актором соотношения рисков и выгод взаимодействия с другим актором, а также экстраполяции прошлого опыта взаимодействия в будущее. Вторая форма — «эластичное» доверие (resilienttrust), возникает в результате многочисленных взаимодействий и основано на вере в честность и порядочность второй стороны.

*Индикаторы социального капитала*

<i>Элементы социального капитала</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>Примеры способов шкалирования</i>	
<b><i>Структурная форма социального капитала</i></b>			
Социальные сети	<b>Свойства сети:</b>		
	• Размер	Количество людей, с которыми человек поддерживает различные типы связей	<i>Назовите работников Вашего предприятия, с которыми Вы обсуждали волнующие Вас вопросы в течение последних 6 мес.? [17]</i> <i>Укажите, хотя бы примерно, со сколькими людьми в Вашей организации Вы поддерживаете контакты [25]</i>
	• Плотность	Степень взаимосвязанности между членами одной сети	<i>Большинство моих знакомых по работе знают друг друга [14]*</i>
	<b>Характеристики членов сети</b>		
	• Состав членов сети	Различия статусов участников сети	<i>Среди тех работников, которых Вы знаете лично, сколько... (коллег, работников других подразделений, руководителей)</i>
	<b>Характеристики отношений</b>		
	• Частота	Количество контактов	<i>Как часто Вы проводите время с коллегами по работе просто так, не по делам? [26]</i>
	• Степень близости	Количество людей, с которыми поддерживаются личные отношения на регулярной основе	<i>Есть ли у Вас кто-то, с кем Вы могли бы поговорить по душам, о личном, и если да, сколько таких людей в Вашей жизни?</i> <i>В целом, я очень привязан к своим коллегам [27]</i>
	<b>Мобилизованность сети</b>		
	• Условия доступа к ресурсам	Трудности в обращении за помощью, оценка ограничений возможностей получения помощи	<i>Как Вы думаете, сколько людей Вам помогут, если к ним обратиться? [25]</i> <i>Я всегда могу рассчитывать на помощь коллег, когда она мне понадобится [27]*</i>
• Различия между потребностями и реальной поддержкой	Ожидаемая поддержка в соотношении с реально полученной поддержкой	<i>В течение последних 3 месяцев обращались ли Вы за помощью по поводу..?</i> <i>Удалось ли Вам получить помощь после Вашего обращения?</i>	
<b>Навыки социальных отношений</b>			
• Коммуникативность	Способность заводить и поддерживать социальные связи	<i>Я чувствую напряжение, когда нахожусь в компании с незнакомыми людьми*: Мне нетрудно обратиться к незнакомому человеку, если это необходимо [17]*</i>	

Элементы социального капитала	Индикаторы		Примеры способов шкалирования
<b>Когнитивная форма социального капитала</b>			
Нормы и правила	Социальные нормы		
	• Взаимная поддержка	Ориентация на помощь друг другу	<i>На Вашем предприятии в большинстве случаев люди стараются помочь друг другу или они чаще всего заботятся только о себе? Работники стараются держать друг друга в курсе по рабочим вопросам [13]*</i>
	• Коллективизм	Ориентация на общие цели	<i>Работники чувствуют, что мы — единое целое [13]* Большинство работников привержены целям предприятия [28]*</i>
	Правила взаимоотношений		
• Сотрудничество	Ориентация на совместную деятельность	<i>Координация деятельности и совместная работа с другими подразделениями — важная часть нашего подхода к организации обслуживания [14]*</i>	
• Уважение	Восприятие качества взаимоотношений: признание достоинств, ценности работников	<i>Наш руководитель относится к нам с добротой и уважением [13]*</i>	
Доверие	Доверие		
	• Генерализованное доверие	Количество (доля) людей, которым можно доверять	<i>Как Вы думаете, большинству работников Вашего предприятия можно доверять или Вы склоняетесь к мнению, что даже излишняя осторожность в отношении с ними не помешает?</i>
	• Персонифицированное доверие	Количество (доля) людей из числа знакомых, которым можно доверять	<i>Среди Ваших коллег скольким людям Вы можете доверять? [25] Я могу доверять людям, с которыми работаю [28]*</i>
• Вертикальное доверие	Восприятие доверия между различными уровнями организационной структуры	<i>Руководство и работники доверяют друг другу [14]* Мы можем доверять нашему руководству [28]*</i>	

Примечание: \* степень согласия с суждением по 5-балльной шкале

Более общий подход — выделение персонифицированного (рационального) и генерализованного (обобщенного) доверия. Первый вид по смыслу мало отличается от «хрупкого» доверия, но второй вид имеет определенную специфику. В.О. Рукавишников отмечает, что обобщенное доверие — моральная ценность, которая напрямую не зависит от личного опыта взаимодействия, включенности в группы и ассоциации и без которой общество не могло бы существовать. Генерализованное доверие — это доверие людям вообще [29, с. 18].

При изучении доверия в организациях его часто рассматривают как в горизонтальном, так и в вертикальном измерениях [14, 28]. В первом случае речь идет о взаимодействиях среди коллег, занимающих ту же или аналогичные позиции в организационной иерархии. Во втором случае исследуется доверие в отношении субъектов, находящихся на более высоких позициях: линейные менеджеры (начальник отдела, участка и т.п.), менеджеры среднего уровня (начальник управления, департамента, цеха), высший менеджмент (руководители организации).

Подводя итог обзору некоторых подходов к концептуальному анализу и определению операцио-

нальных параметров понятия «социальный капитал», еще раз отметим сложности их применения в практике конкретных социологических исследований. Большинство имеющихся в настоящее время публикаций отражают опыт зарубежных коллег. Нам еще предстоит большая работа по адаптации этих подходов к российским условиям. Поэтому непрекращающаяся дискуссия относительно методологических и методических особенностей изучения этого феномена должна быть дополнена материалами и результатами, полученными российскими учеными.

#### Список литературы

1. Adler P.S., Kwon S. Social Capital: Prospects for a new concept // Academy of Management Review. 2002. Vol. 27. P. 17–40. DOI: 10.5465/AMR.2002.5922314.
2. Leana C.R., Van Buren H.J. Organizational Social Capital and Employment Practices // Academy of Management Review. 1999. Vol. 24. P. 538–555. DOI: 10.5465/AMR.1999.2202136.
3. Lin N. Social Capital: a Theory of Social Structure and Action. N.Y.: Cambridge University Press, 2001.

4. Nahapiet J., Ghoshal S. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage // *Academy of Management Review*. 1998. Vol. 23. P. 242–266. DOI: 10.5465/AMR.1998.533225.
5. Бурдые П. Формы капитала // *Экономическая социология*. 2002. Т. 3, № 5. С. 60–75.
6. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 121–139.
7. Putnam R.D., Leonardy R., Nanetti R.Y. Making democracy work. Civic traditions in modern Italy. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1993. 288 p.
8. What is social capital? URL: <https://www.oecd.org/insights/37966934.pdf> (accessed: 15.09.2016).
9. Grootaert C., Bastelaer T. Understanding and Measuring Social Capital: a Synthesis of Findings and Recommendations from the Social Capital Initiative / Social Capital Initiative Working Paper, № 24. The World Bank Social Development Family Environmentally and Socially Sustainable Development Network, April 2001. URL: <http://siteresources.worldbank.org/INTSOCIALCAPITAL/Resources/Social-Capital-Initiative-Working-Paper-Series/SCI-WPS-24.pdf> (accessed: 15.09.2016).
10. Portes A. Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology // *Annual Review of Sociology*. 1998. Vol. 24. P. 1–24. DOI: 10.1146/annurev.soc.24.1.1.
11. Мачеринскене И., Минкуте-Генриксон Р., Симанавичене Ж. Социальный капитал организации: методология исследования // *Социологические исследования*. 2006. № 3. С. 29–39.
12. Burt R.S. The Contingent Value of Social Capital // *Administrative Science Quarterly*. 1997. № 42. P. 339–365. DOI: 10.2307/2393923.
13. Oksanen T., Suzuki E., Takao S., Vahtera J., Kivimäki M. Workplace Social Capital and Health // *Global Perspectives on Social Capital and Health* / ed. by I. Kawachi, S. Takao, S.V. Subramanian. N.Y.: Springer, 2013. P. 23–63.
14. Andrews R. Organizational Social Capital, Structure and Performance // *Human Relations*. 2010. № 63(5). P. 583–608. DOI: 10.1177/0018726709342931.
15. Landry R., Amara N., Lamary M. Does Social Capital Determinate Innovation? In What Extent? // *Technological Forecasting and Social Change*. 2002. September. Vol. 69(7). P. 681–701. DOI: 10.1016/S0040-1625(01)00170-6.
16. Ofori D., Sackey J. Assessing Social Capital for Organisational Performance: Initial Exploratory Insights from Ghana // *Organizations and Markets in Emerging Economies*. 2010. Vol. 1, № 2(2). P. 71–91.
17. Franke S. Measurement of Social Capital: Reference Document for Public Policy Research, Development, and Evaluation. Canada, 2005. 68 p.
18. Jung J., Ernstmann N., Nitzsche A., Driller E., Kowalski C., Lehner B. Exploring the association between social capital and depressive symptoms: Results of a survey in German information and communication technology companies // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2012. № 54(1). P. 23–30. DOI: 10.1097/JOM.0b013e318237a1b6.
19. Krishna A., Shrader E. Cross-cultural Measures of Social Capital: a Tool and Results from India and Panama / Social Capital Initiative Working Paper, № 21. World Bank. 2000. URL: <http://siteresources.worldbank.org/INTRANETSOCIALDEVELOPMENT/882042-1111750197177/20502292/SCI-WPS-21-paper.pdf> (accessed: 12.09.2016).
20. Putnam R. Making democracy work: Civic traditions in modern Italy. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1993. Цит. по: Степаненко В. Социальный капитал в социологической перспективе // *Социология: теория, методы, маркетинг*. 2004. № 2. С. 24–41.
21. Siegler V. Measuring Social Capital / Office for National Statistics. 2014. 18 July. URL: [http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766\\_371693.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_371693.pdf) (accessed: 15.09.2016).
22. Stone W. Measuring Social Capital Towards a Theoretically Informed Measurement Framework for Researching Social Capital in Family and Community Life. Australian Institute of Family Studies. Research Paper, № 24. February 2001. URL: [http://cedarscenter.com/resources/Measuring\\_Social\\_Capital.pdf](http://cedarscenter.com/resources/Measuring_Social_Capital.pdf) (accessed: 15.09.2016).
23. Lin N, Cook K, Burt R.S. Social Capital, Theory and Research. N.Y.: Aldine de Gruyter, 2001.
24. Рубцова М.В., Васильева Е.А. «Доверие»: концептуализация и операционализация понятия в корпусной лингвистике // *Социологические исследования*. 2016. № 1. С. 58–65.
25. Chen X., Stanton B., Gong J., Fang X., Li X. Personal Social Capital Scale: an instrument for health and behavioral research // *Health education research*. 2009. № 24. P. 306–317. DOI: 10.1093/her/cyn020.
26. *Европейское социальное исследование в России: инструментарий*. URL: <http://www.ess-ru.ru/index.php?id=330> (дата обращения: 30.09.2016).
27. Chow W.S., Chan L.S. Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing // *Information & Management*. 2008. № 45. P. 458–465. DOI: 10.1016/j.im.2008.06.007.
28. Leana C., Pil F.K. Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools // *Organization Science*. 2006. № 17. P. 353–366. DOI: 10.1287/orsc.1060.0191.
29. Рукавишников В.О. Межличностное доверие: измерение и межстрановые сравнения // *Социологические исследования*. 2008. № 2. С. 17–25.

Получено 31.01.2017

## References

- Adler P.S., Kwon S. Social Capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*. 2002, vol. 27, pp. 17–40. DOI: 10.5465/AMR.2002.5922314. (In English).
- Leana C.R., Van Buren H.J. Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of Management Review*. 1999, vol. 24, pp. 538–555. DOI: 10.5465/AMR.1999.2202136. (In English).
- Lin N. *Social Capital: a Theory of Social Structure and Action*. N.Y.: Cambridge University Press, 2001. (In English).
- Nahapiet J., Ghoshal S. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*. 1998, vol. 23, pp. 242–266. DOI: 10.5465/AMR.1998.533225. (In English).
- Bourdieu P. Formy kapitala [The Forms of Capital]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology]. 2002, vol. 3, no. 5, pp. 60–75. (In Russian).
- Coleman J. [Social Capital in the Creation of Human Capital]. *Obschestvennye nauki i sovremennost'* [Social Sciences and Modernity]. 2001, no. 3, pp. 121–139. (In Russian).
- Putnam R.D., Leonardy R., Nanetti R.Y. *Making democracy work. Civic traditions in modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1993, 288 p. (In English).
- What is social capital? Available at: <https://www.oecd.org/insights/37966934.pdf> (accessed 15.09.2016). (In English).
- Grootaert C., Bastelaer T. *Understanding and Measuring Social Capital: a Synthesis of Findings and Recommendations from the Social Capital Initiative / Social Capital Initiative Working Paper, № 24. The World Bank Social Development Family Environmentally and Socially Sustainable Development Network, April 2001*. Available at: <http://siteresources.worldbank.org/INTSOCIALCAPITAL/Resources/Social-Capital-Initiative-Working-Paper-Series/SCI-WPS-24.pdf> (accessed 15.09.2016). (In English).
- Portes A. Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*. 1998, vol. 24, pp. 1–24. DOI: 10.1146/annurev.soc.24.1.1. (In English).
- Macherinskene I., Minkute-Genrikson R., Simanavichene Zh. [Social Capital of an Organization: Methodology of Research]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. 2006, no. 3, pp. 29–39. (In Russian).
- Burt R.S. The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly*. 1997, no. 42, pp. 339–365. DOI: 10.2307/2393923. (In English).
- Oksanen T., Suzuki E., Takao S., Vahtera J., Kivimäki M. Workplace Social Capital and Health. *Global Perspectives on Social Capital and Health / ed. by I. Kawachi, S. Takao, S.V. Subramanian*. N.Y.: Springer, 2013, pp. 23–63. (In English).
- Andrews R. Organizational Social Capital, Structure and Performance. *Human Relations*. 2010, no. 63(5), pp. 583–608. DOI: 10.1177/0018726709342931. (In English).
- Landry R., Amara N., Lamary M. Does Social Capital Determinate Innovation? In What Extent? *Technological Forecasting and Social Change*. 2002, September, vol. 69(7), pp. 681–701. DOI: 10.1016/S0040-1625(01)00170-6. (In English).
- Ofori D., Sackey J. Assessing Social Capital for Organisational Performance: Initial Exploratory Insights from Ghana. *Organizations and Markets in Emerging Economies*. 2010, vol. 1, no. 2(2), pp. 71–91. (In English).
- Franke S. *Measurement of Social Capital: Reference Document for Public Policy Research, Development, and Evaluation*. Canada, 2005, 68 p. (In English).
- Jung J., Ernstmann N., Nitzsche A., Driller E., Kowalski C., Lehner B. Exploring the association between social capital and depressive symptoms: Results of a survey in German information and communication technology companies. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2012, no. 54(1), pp. 23–30. DOI: 10.1097/JOM.0b013e318237a1b6. (In English).
- Krishna A., Shrader E. *Cross-cultural Measures of Social Capital: a Tool and Results from India and Panama / Social Capital Initiative Working Paper, № 21*. World Bank. 2000. Available at: <http://siteresources.worldbank.org/INTRANETSOCIALDEVELOPMENT/882042-1111750197177/20502292/SCI-WPS-21-paper.pdf> (accessed 12.09.2016). (In English).
- Putnam R. *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1993. Quoted on: Stepanenko V. [Social Capital in Sociological perspective]. *Sotsiologiya: teoriya, metody, marketing* [Sociology: theory, methods, marketing]. 2004, no. 2, pp. 24–41. (In Russian).
- Siegler V. *Measuring Social Capital / Office for National Statistics*. 2014, 18 July. Available at: [http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766\\_371693.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_371693.pdf) (accessed 15.09.2016). (In English).
- Stone W. *Measuring Social Capital Towards a Theoretically Informed Measurement Framework for Researching Social Capital in Family and Community Life*. Australian Institute of Family Studies. Research Paper, № 24. February 2001. Available at: [http://cedarscenter.com/resources/Measuring\\_Social\\_Capital.pdf](http://cedarscenter.com/resources/Measuring_Social_Capital.pdf) (accessed 15.09.2016). (In English).
- Lin N, Cook K, Burt R.S. *Social Capital, Theory and Research*. N.Y.: Aldine de Gruyter, 2001. (In English).
- Rubtsova M.V., Vasileva E.A. [«Trust»: Conceptualization and Operationalization of a Concept in the Corpus Linguistics]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 2016, no. 1, pp. 58–65. (In Russian).
- Chen X., Stanton B., Gong J., Fang X., Li X. Personal Social Capital Scale: an instrument for health and behavioral research. *Health education research*. 2009, no. 24, pp. 306–317. DOI: 10.1093/her/cyn020. (In English).

26. *Evropeyskoe sotsialnoe issledovanie v Rossii: instrumentariy* [European Social Survey: Method]. Available at: <http://www.ess-ru.ru/index.php?id=330> (accessed 30.09.2016). (In Russian).
27. Chow W.S., Chan L.S. Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management*. 2008, no. 45, pp. 458–465. DOI: 10.1016/j.im.2008.06.007. (In English).
28. Leana C., Pil F.K. Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*. 2006, no. 17, pp. 353–366. DOI: 10.1287/orsc.1060.0191. (In English).
29. Rukavishnikov V.O. [Interpersonal trust: measurement and intercountry comparisons]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. 2008, no. 2, pp. 17–25. (In Russian).

The date of the manuscript receipt 31.01.2017

### Об авторах

#### Германов Игорь Анатольевич

кандидат социологических наук, доцент,  
доцент кафедры социологии

Пермский государственный национальный  
исследовательский университет,  
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;  
e-mail: [germanov1973@yandex.ru](mailto:germanov1973@yandex.ru)  
ORCID: 0000-0002-2338-6693

#### Плотникова Елена Борисовна

кандидат исторических наук, доцент,  
заведующая кафедрой социологии

Пермский государственный национальный  
исследовательский университет,  
614990, Пермь, ул. Букирева, 15;  
e-mail: [plotnikova1958@yandex.ru](mailto:plotnikova1958@yandex.ru)  
ORCID: 0000-0003-3599-5215

### About the authors

#### Germanov Igor Anatol'evich

Ph.D. in Sociology, Docent,  
Associate Professor of the Department of Sociology

Perm State University,  
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;  
e-mail: [germanov1973@yandex.ru](mailto:germanov1973@yandex.ru)  
ORCID: 0000-0002-2338-6693

#### Plotnikova Elena Borisovna

Ph.D. in History, Docent,  
Head of the Department of Sociology

Perm State University,  
15, Bukirev str., Perm, 614990, Russia;  
e-mail: [plotnikova1958@yandex.ru](mailto:plotnikova1958@yandex.ru)  
ORCID: 0000-0003-3599-5215

### Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

*Германов И.А., Плотникова Е.Б.* Концептуализация и операционализация понятия «социальный капитал» в исследованиях организаций // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2017. Вып. 1. С. 106–114. DOI: 10.17072/2078-7898/2017-1-106-114

### Please cite this article in English as:

*Germanov I.A., Plotnikova E.B.* Conceptualization and operationalization the concept of social capital in organizational study // Perm University Herald. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2017. Iss. 1. P. 106–114. DOI: 10.17072/2078-7898/2017-1-106-114