

Aleksandra GRABOWSKA–POWAGA
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
aleksandra.grabowska@ue.katowice.pl

MODELE KAPITAŁU SPOŁECZNEGO NA PRZYKŁADZIE ORGANIZACJI – WYBRANE ASPEKTY

Streszczenie. Współcześnie kapitał społeczny jest uważany za jeden z najważniejszych czynników wpływających na poziom zaufania społecznego i zbiorowego działania, które z kolei wpływa na poziom kooperacji w społeczeństwie i rozstrzyga o konkurencyjności danej gospodarki. Wynikiem oddziaływania kapitału społecznego jest m.in. wzrost gospodarczy, nowe kontrakty, napływ inwestycji zagranicznych. Głównym celem artykułu jest przedstawienie wybranych z literatury przedmiotu propozycji modelowego ujęcia kapitału społecznego w społecznościach, wspólnotach, organizacjach. W tym celu wykorzystano metodę analizy literatury przedmiotu.

Słowa kluczowe: instytucje nieformalne, kapitał społeczny, organizacja

MODELS OF SOCIAL CAPITAL IN ORGANIZATION – SELECTED ASPECTS

Abstract. Social capital is understood as one of the most important informal institution that has an impact on level of social trust and collective activities, which influence cooperation level in society and decides about economy's competitiveness. The result of social capital's impact is i.e. economic growth, new contracts, inflow of new foreign investments. The main purpose of this article is identification of social capital models that can be used in an organization. The author uses method of literature review.

Keywords: informal institutions, social capital, organization

1. Wstęp

Kapitał społeczny postrzegany jest coraz częściej jako potencjał danej wspólnoty, organizacji czy społeczności, który w znaczącym stopniu wpływa na ich konkurencyjność i

pozycję rynkową. Wynika on z relacji nawiązywanych między członkami danej organizacji i społeczności oraz ich współdziałania. Jeśli współdziałanie podmiotów, które dążą do osiągnięcia własnych celów, oparte jest na wzajemnym zaufaniu, wiarygodności stron relacji, to prowadzi ono do długotrwałej współpracy, która staje się fundamentem powstania kapitału społecznego. W literaturze przedmiotu często poruszane są kwestie roli kapitału społecznego w funkcjonowaniu podmiotów rynkowych. Podejmowane są również próby modelowego ujęcia kształtowania się kapitału społecznego. Jednak, ze względu na wieloaspektowość pojęcia i jego zastosowanie w różnych strukturach podmiotowych, powiązaniach instytucjonalnych, nie jest łatwe wypracowanie jednego, spójnego modelu powstawania i oddziaływania kapitału społecznego w danej organizacji lub społeczności. Celem artykułu jest wskazanie roli współdziałania podmiotów oraz przedstawienie wybranych z literatury przedmiotu propozycji modelowego ujęcia kapitału społecznego w społecznościach, wspólnotach, sprowadzając rozważania do organizacji. W tym celu wykorzystano metodę przeglądu krytycznej analizy literatury przedmiotu.

2. Współdziałanie podstawą kapitału społecznego i budowy przedsiębiorczej organizacji

W literaturze przedmiotu istnieje wiele propozycji zdefiniowania organizacji. Przedstawiciele dyscypliny nauk o zarządzaniu często definiują organizację jako celowo zorganizowany zespół ludzi i rzeczy w której zachodzą procesy realne (materialne i fizyczne) oraz procesy kierowania mające na celu koordynację i osiągnięcie wyznaczonych celów¹. Z kolei autorzy reprezentujący ekonomię, a w szczególności ekonomię instytucjonalną organizację przedstawiają jako grupę jednostek funkcjonujących w pewnym agregacie instytucji nieformalnych i formalnych, który wytycza ramy ich działania i dążenia do określonych celów. Bez względu na rozmaite podejścia do definicji organizacji, na potrzeby niniejszego opracowania należy przyjąć, że organizacja jest *wyodrębnioną z otoczenia całością ludzkiego działania, mającą określoną strukturę, skierowaną na osiągnięcie jakiegoś celu lub celów*.²

Należy zgodzić się z podejściem wielu autorów, że funkcjonowanie organizacji jest uwarunkowane otoczeniem instytucjonalnym: instytucjami nieformalnymi i formalnymi, które tworzą reguły gry rynkowej. Jedną z takich instytucji nieformalnych, które wpływają na efektywność i wzrost konkurencyjności podmiotów (w tym również organizacji) na rynku jest kapitał społeczny. Wśród wielu definicji wartą uwagi z perspektywy funkcjonowania

¹ Por. A. Czermiński, M. Grzybowski, K. Ficoń: Podstawy organizacji i zarządzania, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni, Gdynia 1999, s. 29

² Por. Encyklopedia organizacji i zarządzania, PWE, Warszawa, 1982, s. 320.

organizacji jest propozycja R. Putnama, która głosi, że „*Kapitał społeczny odnosi się tu do takich cech organizacji społeczeństwa, jak zaufanie, normy i powiązania, które mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa ułatwiając skoordynowane działania: Tak jak i inne postaci kapitału, kapitał społeczny jest produktywny, umożliwia bowiem osiągnięcie pewnych celów, których nie dałoby się osiągnąć, gdyby go zabrakło [...] Na przykład grupa, której członkowie wykazują, że są godni zaufania i ufają innym będzie w stanie osiągnąć znacznie więcej niż porównywalna grupa, w której brak jest zaufania [...] Spontaniczna współpraca jest łatwiejsza dzięki społecznemu kapitałowi³”.*

Kapitał społeczny wpływa na przedsiębiorczość i efektywność funkcjonowania podmiotów na rynku, a proces jego powstawania jest zależny od rodzaju danego podmiotu. Koncentrując uwagę na organizacjach proces powstawania kapitału społecznego uwarunkowany jest występowaniem czynników zarówno z perspektywy jednostki- członka organizacji (czynniki indywidualne) jak i z perspektywy otoczenia instytucjonalnego, a jakim funkcjonuje organizacja (czynniki organizacyjne).

Do czynników indywidualnych zalicza się m.in. zadowolenie z miejsca pracy, zaangażowanie i entuzjazm członków organizacji, wkład i inicjatywy własne, perspektywy awansu. Czynniki organizacyjne to przede wszystkim kultura organizacyjna, środowisko sprzyjające innowacyjności, pracy kolektywnej oraz tworzeniu się właściwych relacji.

Powstały na fundamencie tak określonych uwarunkowań kapitał społeczny w organizacji charakteryzuje się:

- zaufaniem członków organizacji,
- pewnym kodem instytucjonalnym (głównie na fundamencie instytucji nieformalnych) - ugruntowanymi normami społecznymi w ramach których postępują członkowie organizacji,
- współdziałaniem jednostek i wzajemnością działań,
- udziałem w sieciach powiązań (im więcej relacji w sieciach, tym większe szanse na efektywniejsze działanie organizacji) ;
- poczuciem osiągania celów zarówno indywidualnych jak i zbiorowych (tzw. pro aktywność),
- umiejętnością poradzenia z niepowodzeniami i ryzykiem porażki.

Kapitał społeczny jest pewnym potencjałem organizacji, a co za tym idzie jego wykorzystanie implikuje szereg korzyści m.in.:

- ożywia i podtrzymuje przedsiębiorczość,
- jest źródłem kreatywności i innowacyjności,
- przyczynia się do osiągania celów zarówno jednostkowych jak i całej organizacji,

³ R. Putnam: Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech, Wydawnictwo Znak, Kraków 1995, s. 258.

- gęste sieci relacyjne pozwalają na obniżenie kosztów transakcyjnych i podejmowanie większego ryzyka⁴.

Podstawą budowania kapitału społecznego i przedsiębiorczej organizacji jest współdziałanie jednostek rozumiane jako: podejmowanie działań na rzecz wspólnego celu, oparte na identyfikacji z tym celem, zaufaniu, lojalności i działaniu w interesie wszystkich uczestników przy zachowaniu zaakceptowanych reguł komunikowania się i rozwiązywania konfliktów⁵.

Różnorodność podmiotów gospodarujących na rynku oraz powstałe między nimi relacje implikują różne formy współdziałania: współpracę czyli kooperację pozytywną, współzawodnictwo, inaczej rywalizację oraz walkę rozumianą jako kooperację negatywną⁶. Osiągnięcie największych korzyści przynosi jednostkom współpraca, która jednak wymaga od nich budowy trwałych relacji, które stanowią będą fundament przyszłych transakcji⁷. Wśród przesłanek determinujących jednostki do współdziałania, w dalszej konsekwencji do nawiązywania współpracy z innymi można wymienić: czynniki ekonomiczne (takie jak poczucie wzajemnych korzyści ze współpracy); czynniki prawno-administracyjne (np. dotrzymywanie zobowiązań, terminowość); czynniki organizacyjne (jak praktyczność podejścia i konkretność, dobre dotychczasowe doświadczenia ze współpracą); czynniki kulturowe (etyka w pracy, osobista uczciwość)⁸.

Zasadniczym elementem działania organizacji i współdziałania jednostek jest osiągnięcie wspólnych celów i korzyści.

Na fundamencie określonych celów można zatem zidentyfikować następujące kategorie motywów jednostek do nawiązywania współpracy z innymi czy to w ramach organizacji, wspólnoty czy społeczności. Są to motywy:

- organizacyjne (związane z - budowaniem kompetencji i zdolności organizacyjnych);
- ekonomiczne (związane z rynkiem, kosztami i ryzykiem);
- strategiczne (związane z kształtowaniem konkurencji, strategią pierwokupu, produktem i technologią);
- polityczne (związane z rozwojem rynku)⁹. (por. tab. 1)

⁴ Por. W. Dyduch: Kapitał społeczny organizacji dla przedsiębiorczości i innowacji, 2001, <http://www.zti.com.pl/instytut/pp/referaty/index.html>

⁵ H. Czarniawski: Współdziałanie potrzebą czasu, Lublin, Norbertinum, 2002, s. 11.

⁶ B. Kozuch, a. Kozuch: Współdziałanie jako instrument podnoszenia konkurencyjności przedsiębiorstw, Roczniki Naukowe, tom X, zeszyt 1, Stowarzyszenie Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu, 2008, s. 196.

⁷ Por. H. Pachciarek: Czynniki sprzyjające i utrudniające współpracę między organizacjami, „Master of Business Administration”, 1/2011 (116), Akademia Leona Koźmińskiego, s. 34.

⁸ Na podstawie badań przeprowadzonych na zlecenie Instytutu Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Publicznym w ramach projektu „Przedsiębiorczy Uniwersytet”. Zbadano przedsiębiorstwa z 3 województw (pomorskiego, wielkopolskiego, małopolskiego) oraz palcówki naukowe z 13 województw. Por.: Warunki skutecznej współpracy pomiędzy nauką a przedsiębiorstwami, (red.) M. Bąk. P. Kulawczuk, Instytut Badan nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa 2009, s. 23.

⁹ Por. A. Grabowska-Powaga, A. Jakubowska: *The Cooperative as an ex ample of collaboration of entities on a local scale*, in: Challenges, Research and Perspectives: 2016. Europe in a Changing World, ed. G. Hofbauer, M. Klimontowicz, European Research and Working Group, uni-edition GmbH, Berlin 2017, ss. 183-196.

Tabela 1

Motywy współdziałania podmiotów gospodarujących

Kategoria	Przykłady
Motywy organizacyjne	<ul style="list-style-type: none"> - uczenie i internalizacja milczącej wiedzy, kolektywnych i zakorzenionych umiejętności; - poprawa działania i zdobycie nowych kanałów dystrybucji - tworzenie zewnętrznych łańcuchów wartości organizacji w celu dopasowania do otoczenia; - zdobywanie legitymacji społecznej (będącej zasobem organizacyjnym); - rozwijanie komplementarnych produktów i usług.
Motywy ekonomiczne	<ul style="list-style-type: none"> - poszukiwanie rynków; - podział kosztów i wspólne poszukiwanie zasobów; - redukcja i dywersyfikacja ryzyka; - wzrost skali działania; - specjalizacja.
Motywy strategiczne	<ul style="list-style-type: none"> - osiągnięcie poziomej integracji; - zdobycie przewagi konkurencyjnej; - dywersyfikacja w nowe branże rynkowe; - dywersyfikacja i rozwój nowych produktów i technologii; - dostęp do nowych technologii; - zbliżenie technologiczne; - R&D; - współpraca z potencjalnymi konkurentami w celu zminimalizowania zjawiska konkurencji; - poszukiwanie efektu śnieżnej kuli czyli bycia liderem w swej działalności.
Motywy polityczne	<ul style="list-style-type: none"> - rozwój rynku; - rozwijanie standardów technologicznych; - pokonywanie barier prawnych/ regulacyjnych

Źródło: E. Todeva, D. Knoke: Strategic Alliances and Models of Collaboration, Management Decision, Vol 43 (1), 2005, s. 6; E. Bogacz-Wojtanowska: Zdolności organizacyjne a współdziałanie organizacji pozarządowych, Monografie i Studia Instytutu Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013, s. 44 i dalsze.

Uwarunkowania, cele, motywy, korzyści ze współdziałania jednostek są elementami składowymi modelu powstawania i funkcjonowania kapitału społecznego w danych organizacjach, wspólnotach, społeczeństwach.

3. Modele kapitału społecznego a możliwości ich adaptacji w organizacji

W literaturze przedmiotu istnieją propozycje modelowego ujęcia powstawania czy funkcjonowania kapitału społecznego. Mają one na celu zobrazowanie nieuchwytnych atrybutów, które warunkują i umożliwiają nawiązywanie relacji, zacieśnianie ich prowadzące do współdziałania i współpracy, a wzbogacone nieformalnymi ramami instytucjonalnymi jak poczucie zaufania, wiarygodności, lojalności stron relacyjnych prowadzą do budowania kapitału społecznego.

Jednym z przykładów jest model konceptualny kapitału społecznego przedstawiający poszczególne fazy kształtowania się kapitału społecznego we wspólnotach i społecznościach. Przedstawia on pewne mierniki powstawania sieci (jak członkostwo w organizacjach,

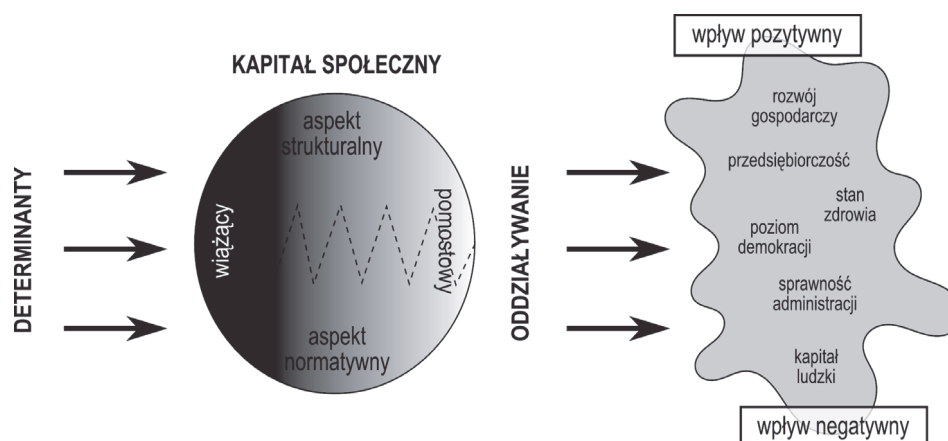
kontakty z innym ludźmi), kształtowania się relacji opartych na zaufaniu czy też uwarunkowania tworzenia społeczeństwa obywatelskiego (por. rys. 1).



Rys. 1. Conceptual Model of Social Capital

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: W. Van Oorschot, W. Arts, J. Gelissen: Social capital in Europe. Measurement and Social and Regional Distribution of a Multifaceted Phenomenon, „Acta Sociologica”, Vol. 49 (2), pp. 149 i dalsze.

Inną propozycją jest model badania kapitału społecznego, który przedstawia jego determinanty, jak i pozytywne i negatywne oddziaływanie: im poziom kapitału społecznego w danej wspólnotie czy społeczności wyższy tym większy wpływ na rozwój gospodarczy, przedsiębiorczość, stan zdrowia członków wspólnoty, poziom demokracji, sprawność administracji czy poziom kapitału ludzkiego (korelacja ta oddziałuje również w drugą stronę im niższy poziom kapitału społecznego tym mniejszy wpływ na rozwój gospodarczy, niski albo całkowity brak przedsiębiorczości itp.) (por. rys. 2).

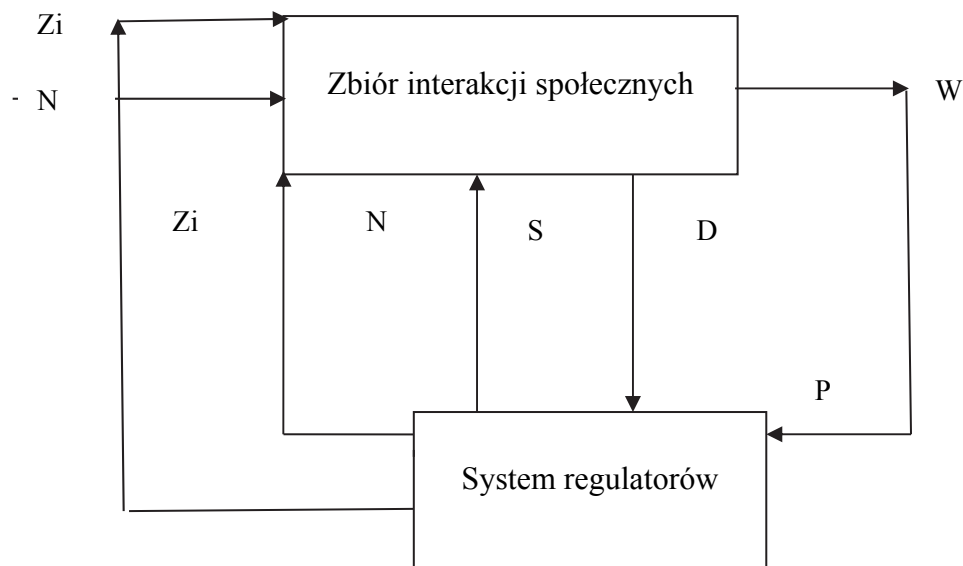


Rys. 2. Model of Social Capital Analysis, Its Determinants, Potential Positive or Negative Influence

Źródło: J. Działek: Kapitał społeczny-ujęcia teoretyczne I praktyka badawcza, Studia Regionalne i Lokalne, nr 3 (45)/2011, s. 107.

Z kolei model powstawania kapitału społecznego, który proponuje A. Matysiak przedstawia kapitał społeczny jako zbiór interakcji społecznych oraz system regulatorów.

Zbiór interakcji społecznych jest uzależniony od oczekiwań jednostek wobec innych podmiotów czyli zaufania, norm moralnych czy kulturowych. Odpowiedzią jednostek na oczekiwania i zobowiązania jest wiarygodność, która determinuje poziom zaufania (w procesie powstawania kapitału społecznego dochodzi do sprzężenia zwrotnego między zaufaniem a wiarygodnością)¹⁰ (por rys. 3).



Zi - zaufanie indywidualne (współczynnik korekty zaufania indywidualnego)

W - wiarygodność

S - podaż regulacji, przepisy prawne, monitoring interakcji, sankcje

D - popyt na regulacje, pozwy, skargi, wnioski, donosy

P - przepisy prawne

N - normy moralne i kulturowe oraz ich korekta

Rys. 3. Model of Creating Social Capital

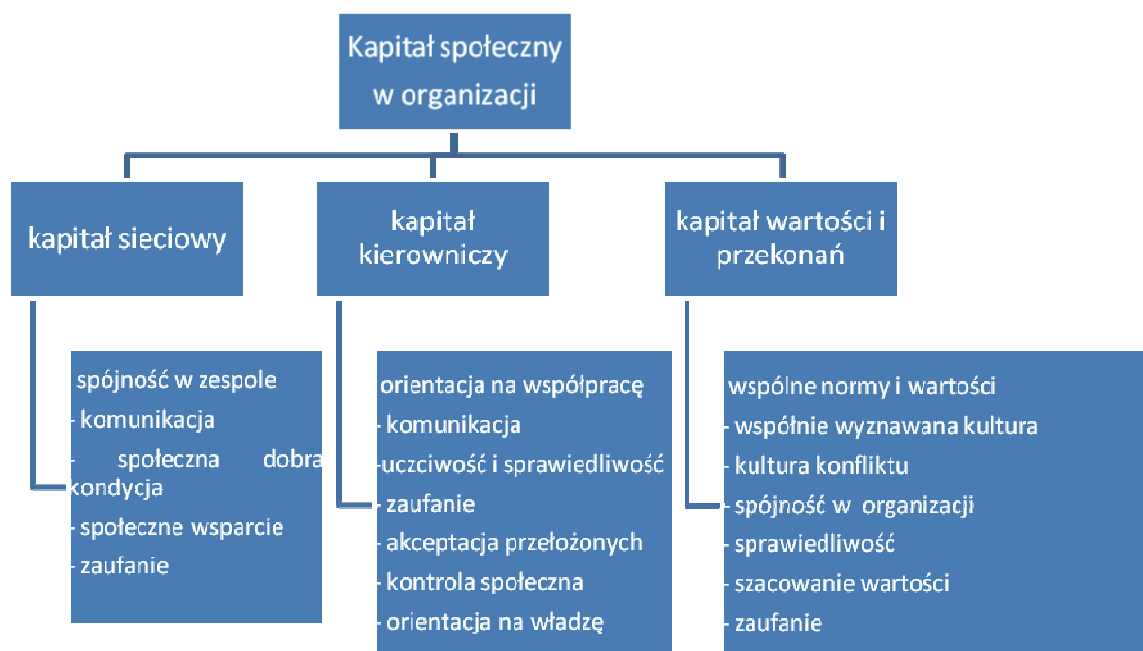
Źródło: A. Matysiak: Kapitał jako proces, Zeszyty Naukowe nr 6, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2008, s. 97.

Wśród propozycji literatury przedmiotu na uwagę zasługuje model kapitału społecznego, który można przenieść na warunki funkcjonowania organizacji (por. rys. 4). W modelu tym zakłada się, że kapitał społeczny organizacji tworzą: kapitał sieciowy, kapitał kierowniczy oraz kapitał wartości i przekonań. Atrybutami kapitału sieciowego rozumianego jako spójność w zespole są komunikacja, społeczna kondycja i społeczne wsparcie oraz zaufanie jednostek współdziałających względem siebie. Kapitał kierowniczy identyfikowany jako poziom skoncentrowania jednostek na współpracę można scharakteryzować za pomocą takich elementów jak: komunikacja, uczciwość i sprawiedliwość, zaufanie do jednostek w strukturze organizacyjnej (pracowników do zwierzchników, zwierzchników do swoich pracowników), akceptację przełożonych, kontrole społeczną czy też orientację na władzę. Z kolei składnik kapitału społecznego, którym jest kapitał wartości i przekonań tworzą wspólne normy

¹⁰ A. Matysiak: Kapitał jako proces, Zeszyty Naukowe nr 6, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2008, s. 97.

i wyznawane przez członków organizacji wartości. Są nimi m.in. : kultura, umiejętności rozwiązywania konfliktów, spójność w organizacji, sprawiedliwość, wyznawane wartości.

Każdy z elementów składających się na kapitał społeczny w organizacji budowany jest na fundamencie zaufania. Wynika z tego, że zaufanie jednostek w organizacji względem siebie zarówno w układzie hierarchicznym jak i w relacjach pomiędzy jednostkami tego samego szczebla stanowi jedną z najważniejszych przesłanek tworzenia i funkcjonowania kapitału społecznego i budowy przedsiębiorczej organizacji.



Rys. 4. Model of Social Capital in Organization

Źródło: Opracowanie własne na podstawie B. Badura, W. Greiner, P. Rixgens, M. Ueberle, M. Behr: Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg, 2. Auflage, Springer Gabler, Berlin-Heidelberg, 2013, s. 51.

Należy podkreślić, że zaprezentowany model kształtowania się kapitału społecznego odnosi się do endogennych zasobów organizacji. Model skoncentrowany jest na tworzeniu sieci powiązań (między członkami danej organizacji) i wynikających z niego korzyści wewnątrz organizacji. Jednak model kształtowania kapitału społecznego w organizacji należałoby ulokować w środowisku instytucjonalnym, w którym organizacja funkcjonuje. Powinien on uwzględnić rozwijanie sieci powiązań z innymi podmiotami z otoczenia organizacji. Rozszerzenie modelu uwzględniające wyjście sieci powiązań na zewnątrz organizacji obniżyłoby koszty transakcji, które organizacja ponosi w kontaktach z innymi podmiotami oraz wpłynęłoby na wzrost konkurencyjności nie tylko danej organizacji, ale i całej społeczności w której funkcjonuje.

4. Zakończenie

O ile samo pojęcie kapitału społecznego jest w literaturze przedmiotu często używane, to do tej pory nie wypracowano przejrzystych metod identyfikacji przejawów kapitału społecznego, sposobu jego mierzenia, określenia jego uwarunkowań, jego powstawania i trwałości, uwarunkowań zdolnych do determinowania zjawisk gospodarczych. Proponowane w literaturze modele kapitału społecznego są próbą usystematyzowania wiedzy na temat procesu tworzenia się kapitału społecznego i wskazania funkcji jaką kapitał społeczny jako potencjał pełni we wspólnotach, organizacjach czy społeczeństwach.

Bibliografia

1. Badura A.B., Greiner W., Rixgens P., Ueberle M., Behr M.: Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg, 2. Auflage, Springer Gabler, Berlin-Heidelberg, 2013.
2. Bogacz-Wojtanowska E.: Zdolności organizacyjne a współdziałanie organizacji pozarządowych, Monografie i Studia Instytutu Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013.
3. Czarniawski H.: Współdziałanie potrzebą czasu, Norbertinum, Lublin, 2002.
4. Czermiński A., Grzybowski M., Ficoń K.: Podstawy organizacji i zarządzania, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni, Gdynia 1999.
5. Dyduch W.: Kapitał społeczny organizacji dla przedsiębiorczości i innowacji, 2001, <http://www.zti.com.pl/instytut/pp/referaty/index.html>
6. Działek J.: Kapitał społeczny-ujęcia teoretyczne I praktyka badawcza, Studia Regionalne I Lokalne, nr 3 (45)/2011.
7. Encyklopedia organizacji i zarządzania, PWE, Warszawa, 1982.
8. Goodwin N., Nelson J.A., Ackerman F., Weisskopf T.: Economics in Context: Goals, Issues and Behavior, Global Development and Environment Institute, Tufts University, Medford, MA 02155, <http://ase.tufts.edu/gdae>
9. Grabowska-Powaga A., Jakubowska A.: The Cooperative as an example of collaboration of entities on a local scale, in: Herausforderungen. Forschung und Perspektiven 2016. Europa in einer sich ändernden Welt, Hrsg. G. Hofbauer, M. Klimontowicz, Europäische Forschungs- und Arbeitsgruppe, uni-edition, Berlin 2017.
10. Koźuch B., Koźuch A.: Współdziałanie jako instrument podnoszenia konkurencyjności przedsiębiorstw, Roczniki Naukowe, tom X, zeszyt 1, Stowarzyszenie Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu, 2008.

11. Matysiak A.: Kapitał jako proces, Zeszyty Naukowe nr 6, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2008.
12. Oorschot W., Arts W., Gelissen J.: Social capital in Europe. Measurement and Social and Regional Distribution of a Multifaceted Phenomenon, „Acta Sociologica”, Vol. 49 (2).
13. Pachciarek H.: Czynniki sprzyjające i utrudniające współpracę między organizacjami, „Master of Business Administration”, 1/2011 (116), Akademia Leona Koźmińskiego,
14. Putnam R.: Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech, Wydawnictwo Znak, Kraków 1995.
15. Todeva E., Knoke D.: Strategic Alliances and Models of Collaboration, Management Decision, Vol. 43 (1), 2005.
16. Warunki skutecznej współpracy pomiędzy nauką a przedsiębiorstwami, (red.) M. Bąk, P. Kulawczuk, Instytut Badan nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa 2009.