

Zasobowy charakter kapitału społecznego organizacji

<https://doi.org/10.33141/po.2009.02.03>

Przeład Organizacji, Nr 1 (828), 2009, ss. 13-16

www.przeładorganizacji.pl

Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Dariusz Lizak

Wprowadzenie

Efektywne wykorzystanie zasobów organizacji wymaga zaangażowania nie tylko zasobów materialnych, ale również niematerialnych. Do takich zasobów zalicza się kapitał społeczny obejmujący m.in. strukturę relacji, zaufanie, normy zachowań oraz zasoby dostępne poprzez relacje indywidualne i międzyorganizacyjne wpływające na skuteczność zarządzania przedsiębiorstwem.

Badania nad kapitałem społecznym przeniknęły do zarządzania strategicznego ponad ćwierć wieku temu. Jedno z pierwszych badań kapitału społecznego jako zasobu organizacji podjęte przez D. Cohena i L. Prusaka dotyczyło połączenia kapitału społecznego ze zdolnościami i umiejętnościami, które umożliwiają współpracę między ludźmi, w celu osiągnięcia założonych celów określonych przez organizację¹. Na polskim gruncie badania empiryczne rozpoznają znaczenie kapitału społecznego jako zmiennej wyjaśniającej przewagę konkurencyjną oraz przedsiębiorczość².

Celem niniejszego artykułu jest identyfikacja związków zachodzących pomiędzy kapitałem społecznym i zasobami przedsiębiorstwa na podstawie analizy literatury przedmiotu oraz pilotażowych badań empirycznych.

Zaufanie, normy społeczne oraz sieci wzajemnych relacji jako paradygmat kapitału społecznego

Kapitał społeczny staje się tematem bardzo popularnym zarówno w badaniach nauk o zarządzaniu, jak i praktyce menedżerskiej. Od początku lat 80. ub. wieku cieszy się on zainteresowaniem badaczy naukowych nad istotą i znaczeniem w reakcjach z możliwym otoczeniem, w tym otoczeniem biznesowym.

Stworzona przez L.J. Hanifana w 1916³ roku i zaimplementowana do współczesnej teorii socjologii przez P. Bourdieu w roku 1980⁴ koncepcja kapitału społecznego była rozpatrywana przez wielu autorów, którzy rozpoznawali jej kolejne wymiary, funkcje, a nawet znaczenia⁵. Szeroko cytowana definicja P. Bourdieu sprowadza kapitał społeczny do „sumy rzeczywistych oraz potencjalnych zasobów, które związane są z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych związków opartej na wzajemnej znajomości i uznaniu”. Zasoby, które wykorzystuje jednostka, uzależnione

są od uczestnictwa w sieci relacji, stanowiąc dla niej określoną formę kredytu czy potencjału społecznego. Wymienia się takie korzyści wykorzystania kapitału społecznego, jak tworzenie silnych sieci stosunków, na podstawie których organizacje uczą się funkcjonować w niepewnym środowisku oraz skutecznie wykorzystywać wiedzę i innowacje⁶. Tak więc według Bourdieu kapitał społeczny to przede wszystkim suma relacji społecznych umożliwiająca danej jednostce dostęp do zasobów posiadanych przez inne jednostki oraz sama wartość tychże zasobów⁷. Może być (o czym decyduje inwestor) inwestycją w zasoby ekonomiczne i kulturowe⁸.

Inną perspektywę proponuje J.S. Coleman, sprowadzając kapitał społeczny do „wzajemnych zobowiązań, potencjału informacji, który stanowi także stosunek społeczny, norm oraz stosunków”⁹. Istotnym wkładem jest tu uwzględnienie norm społecznych, a także, w przeciwieństwie do Bourdieu, postrzeganie kapitału społecznego jako dobra publicznego¹⁰.

Kolejne rozszerzenie zakresu znaczeniowego sformułował F. Fukuyama. Kapitał społeczny opisuje on pod kątem wpływu na rozwój, dzięki redukcji kosztów transakcyjnych: „kapitał społeczny jest uprzedmiotowioną (*instantiated*) nieformalną normą, która promuje kooperację między dwoma jednostkami lub większą ich liczbą. Fukuyama porusza wątek efektywności, związany z redukcją kosztów transakcyjnych, oraz wspólnych korzyści¹¹. Podobnie jak Bourdieu, a odmiennie niż Coleman, Fukuyama traktuje kapitał społeczny jako dobro prywatne¹² i główny środek do osiągnięcia indywidualnych celów¹³.

Wspólnym elementem definicji kapitału społecznego są głównie sieci, wzajemna troska, normy społeczne i zaufanie. Wobec tego definicja kapitału społecznego organizacji może przybrać następującą treść: kapitał społeczny organizacji to sieć wzajemnych relacji społecznych opartych na zaufaniu, wzajemnej trosce i normach społecznych służących ekonomicznemu rozwojowi organizacji oraz korzyści dla jej interesariuszy.

Postrzeganie kapitału społecznego organizacji

Dzisiejszy rynek charakteryzuje się zmiennością i niestabilnością związaną z transakcjami, ceną i kierunkiem rozwoju. W turbulentnym otoczeniu współdziałanie, a szczególnie w długim okresie, nie jest zadaniem łatwym. Zde- ➤

cydowany wpływ na zmniejszenie tego typu ryzyka jest budowa sieci relacji i powiązań z partnerami gospodarczymi¹⁴⁾. M. Bratnicki definiuje tego typu koncepcje jako rodzaj tzw. wiązki ekonomicznej, czyli koncentrację wzajemnie powiązanych podmiotów w określonym obszarze gospodarczym¹⁵⁾.

Kapitał społeczny jest trudny do zmierzenia, bo przejawia się w takich relacjach pomiędzy ludźmi, które umożliwiają i ułatwiają im działanie. W porównaniu do zasobów rzeczowych brak jest w nim określonej materii mającej określoną wartość, rozmiar fizyczny oraz możliwości aplikacji jako zasobu i narzędzi produkcyjnych. M. Woolcock uważa, że kapitał społeczny, choć należy współcześnie do czynników produkcji, jest uzupełnieniem kapitału ludzkiego, a w rezultacie połączenia atrybutów jednostki z umiejętnością wykorzystania w kontaktach i relacjach z innymi jednostkami¹⁶⁾.

Kapitał społeczny umożliwia współpracę między ludźmi w ramach grup i organizacji skierowanych na osiągnięcie wspólnych celów. Rozwój kapitału społecznego jest procesem wymagającym czasu i ciągłości działań¹⁷⁾. Ch. Grootaert zwraca uwagę, że w stosunkach pomiędzy podmiotami gospodarczymi ważną rolę odgrywają kontakty formalne i nieformalne¹⁸⁾. Sieć relacji społecznych może mieć szczególne znaczenie nie tylko w odniesieniu do zasobów postrzeganych jako potrzebne, ale również zasobów¹⁹⁾, których do tej pory nie identyfikowano i wykorzystywano²⁰⁾. Głównym nośnikiem, mającym wpływ na identyfikację zasobów poprzez sieci, jest przepływ informacji²¹⁾.

Określenie znaczenia kapitału społecznego organizacji ma ścisły związek z budową elastycznych struktur opartych na przepływie informacji i wiedzy. Struktur, których efektywność polega na umiejętności wykorzystania kontaktów społecznych z jednoczesnym akceptowaniem określonych norm i zasad społecznych, niosących korzyść dla organizacji i jej członków.

Kapitał społeczny a zasoby organizacji

Badanie empiryczne ma charakter rozpoznawczy i pilotażowy. Posłużono się kwestionariuszem „PROBE-SR” w celu identyfikacji relacji kapitału społecznego względem materialnych zasobów organizacji. Badania podzielone były na cztery obszary. Pierwszy z nich związany był z analizą literatury o kapitale społecznym. Trzy kolejne etapy związane były z analizą obszarów zasobów organizacji oraz ich relacji z kapitałem społecznym. Na podstawie badań literatury autor wyodrębnił cztery elementy kapitału społecznego, do których należą struktury, normy społeczne, postawy oraz procesy wspólnego tworzenia wartości. Podział na cztery elementy uwarunkowany był poprzedzoną analizą poszczególnych składników wyszczególnionych na podstawie definicji kapitału społecznego, których część opisana jest w pierwszej części artykułu. Podział na elementy i składniki przedstawia tabela 1. Celem głównym, który założono w trakcie przygotowania pytań, było zbadanie relacji zachodzących pomiędzy zasobami a kapitałem społecznym przedsiębiorstwa.

Tab. 1. Elementy i składniki kapitału społecznego

1	Struktury	<ul style="list-style-type: none"> • więzi społeczne • relacje • sieci
2	Normy społeczne	<ul style="list-style-type: none"> • zobowiązania wobec członków sieci • korzyści z członkostwa • lojalność
3	Postawy	<ul style="list-style-type: none"> • wzajemna troska • uznanie • zaufanie • solidarność
4	Procesy organizacyjne	<ul style="list-style-type: none"> • organizacja pracy • procedury • kooperacja

Źródło: opracowanie własne.

Kwestionariusz „PROBE-SR” zawierał 25 pytań podzielonych na dwie zasadnicze części. Pierwszą z nich stanowią pytania, których treści zawierają poszczególne elementy zasobów niematerialnych. Druga część zawiera pytania związane z zasobami materialnymi. Do pomiaru zawartych w pytaniach składników zasobowych organizacji zastosowano pięciopunktową skalę Likerta. Badaniom poddano jedenaście przedsiębiorstw z branży FMCG oraz tworzyw sztucznych zróżnicowanych pod względem wielkości związanych z zatrudnieniem i udziałem w rynku. Odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie były udzielane w głównej mierze przez właścicieli, prezesów i menedżerów wysokiego szczebla.

W drugim etapie badań dokonano pomiaru wartości uzyskanych od respondentów odpowiedzi z podziałem na zasoby niematerialne i materialne. W tym celu wykorzystano tablicę rozkładu częstości empirycznych określonych z punktu widzenia cech przyporządkowanych dwóm podstawowym zagregowanym rodzajom zasobów, oznaczonym przez respondentów poprzez liczebność w skali Likerta. W ten sposób uzyskano empiryczny podział wykorzystania w badanych przedsiębiorstwach zasobów o charakterze materialnym i niematerialnym. W efekcie przeprowadzonego badania uzyskano łączną skumulowaną częstość wskaźników cech zasobów o sumie 994 punkty, z czego 490 przypada na zasoby niematerialne, a 504 na zasoby o charakterze materialnym. Zasadniczym wnioskiem wynikającym z drugiego etapu jest to, że w badanych przedsiębiorstwach zasoby o charakterze materialnym są wyżej oceniane przez respondentów, ale mają tylko nieznaczną przewagę nad zasobami o charakterze niematerialnym. Można na tej podstawie sformułować uogólnienie, że w branży FMCG potencjał zasobów materialnych oceniany jest wysoko.

Trzeci etap badań związany był z odniesieniem poszczególnych elementów zasobów organizacji do struktury i składników podziału kapitału społecznego. W tym celu dokonano analizy struktury i składników kapitału społecznego organizacji, uzyskując w ten sposób zróżnicowany podział wykorzystania kapitału społecznego organizacji w badanych przedsiębiorstwach. Wykorzystano

średnioważoną wartość poszczególnych elementów kapitału społecznego. Wyniki badania sugerują, że dla badanych respondentów największe znaczenie spośród wszystkich elementów kapitału społecznego organizacji mają postawy, uzyskując średnią wartość 4,4. Kształtowanie określonych cech postaw pracowników ma dla respondentów szczególne znaczenie ze względu na realizację zamierzonych celów, za które kadra zarządzająca bierze zasadniczą odpowiedzialność.

Drugim pod względem częstości wskazań elementem kapitału społecznego jest struktura, uzyskując średnią wartość 4,2. Respondenci wskazują na istotne znaczenie więzi i relacji społecznych. Można przypuszczać, że przywiązanie znaczenia do więzi wiąże się ze zdolnością współpracy dla wspólnie podzielanych celów. Relacje wypracowane poprzez cele, strukturę i kulturę organizacji mają narzędziowe znaczenie dla efektywności komunikacji wewnątrz organizacji.

Kolejnym elementem struktury kapitału społecznego, nieznacznie ustępującym wartości, jaką uzyskała struktura, są procesy, uzyskując średnią wartość 4,18. Bez szczególnego odróżnienia respondenci podkreślają znaczenie organizacji pracy, procedur i kooperacji jako składnika procesu. Można przypuszczać, że menedżerowie dopatrują się w znaczeniu procesów uporządkowanego zachowania grup, co umożliwi efektywne wykorzystanie ich potencjału. Z drugiej strony, poprzez stworzenie i wdrożenie procedur organizacyjnych oczekuje się ograniczenia negatywnych skutków, takich jak: dowolność, niepewność, nieprzewidywalność i niestabilność.

Ostatnim elementem struktury w ocenie respondentów są normy, które uzyskały średnią wartość 3,9. Pytania obejmowały takie elementy norm, jak zobowiązania wobec pozostałych członków, korzyści z członkostwa i lojalność. To zaskakujące niedoceniające norm tłumaczyć można konstrukcją badania pilotażowego. Jeśli pierwszorzędnego znaczenie ma kształtowanie postawy, a szczególnie postaw związanych z zaufaniem do pracowników, a następnie budową struktur poprzez więzi i relacje oraz ich uporządkowanie poprzez procedury, w tym ograniczenie niepożądanych zachowań i skłonności pracowników, mniejsze znaczenie dla badanych organizacji mają normy społeczne.

Ostatnim etapem badań była ocena wykorzystania zasobów niematerialnych. W tym celu wykorzystano również pięciostopniową skalę Likerta, której pierwszy i drugi stopień zakwalifikowano do oceny miernej, trzeci do oceny średniej i czwarty oraz piąty do oceny wysokiej, uzyskując w ten sposób skumulowaną ocenę wykorzystania przez respondentów zasobów niematerialnych. Zanim uzyskano wartości zagregowane, autor przeprowadził analizę rozkładu częstości skumulowanych wszystkich udzielonych wartości z odpowiedzi, uwzględniając podział na badane obszary zasobów. Wyniki analizy rozkładu częstości przedstawia tabela 2. Większość respondentów oceniła wykorzystanie zasobów niematerialnych na wysokim poziomie 4 i 5 w skali Likerta, czego przejawem jest 85 spośród 132 punktów stanowiących skumulowany poziom wyboru odpowiedzi. Średni

Tab. 2. Skumulowana ocena zasobów niematerialnych

Skala	1	2	3	4	5
1	0	1	4	3	3
2	0	0	4	6	1
3	0	1	2	6	2
4	0	2	4	5	0
5	0	3	1	3	4
6	2	3	2	2	2
8	0	0	2	7	2
9	0	1	3	5	2
12	0	0	2	6	3
14	0	1	2	3	5
17	1	4	1	2	3
18	0	0	1	6	4
Częstość	19		28	85	
Ocena	mierny		średni	wysoki	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

poziom uzyskał 28, a mierny 15 punktów. Wobec tego z przekonaniem można potwierdzić tezę, że w polskich przedsiębiorstwach docenia się znaczenie kapitału społecznego organizacji.

Wyniki badań z jednej strony operacjonalizują spojrzenie na zasobowy charakter kapitału społecznego polskich organizacji, a z drugiej strony przyczyniają się do doskonalenia narzędzia badawczego. Współzależność wykorzystania zasobów organizacji z kapitałem społecznym wydaje się potwierdzać. Badane podmioty co najmniej podkreśliły znaczenie wykorzystania niematerialnych zasobów dla efektywnego działania.

Celowy proces tworzenia, rozwoju i znaczenia kapitału społecznego może wzmocnić procesy reakcji przedsiębiorstwa na zmiany w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym organizacji. Z drugiej strony niedostatecznie wykorzystany kapitał społeczny może przyczynić się do osłabienia mobilności i eksploatacji możliwych zasobów przedsiębiorstwa. W istocie zarządzanie zasobami to nie tylko zdobywanie zasobów, ale także umiejętność identyfikacji, łączenia i konfigurowania. Sugeruje to związek pomiędzy kapitałem społecznym a kompetencjami dynamicznymi przedsiębiorstwa. Odpowiedni układ, połączenie i różnorodność kombinacji zasobów materialnych i niematerialnych może przyczynić się do uzyskania przewagi konkurencyjnej. Trzeba jednak zaznaczyć, że podstawowym ograniczeniem przeprowadzonych badań jest niereprezentatywność płynąca z wielkości oraz sposobu doboru próby. W dalszych badaniach kwestionariuszowych, przy odpowiednio skonfigurowanych pytaniach, konieczne będzie zastosowanie skali o większym zakresie, uwzględniając w ten sposób możliwość przeprowadzenia badań o bardziej szczegółowym charakterze. ➡

Podsumowanie

Skuteczność wykorzystania kapitału społecznego organizacji przejawia się w odniesieniu do świadomości uczestników organizacji zorientowanych na wspólne cele, tworzące i wspierające działania zbiorowe²²⁾. Taki sposób pojmowania społecznych wartości tworzy dla organizacji znaczącą użyteczność ekonomiczną, której wpływ na zasoby przedsiębiorstwa zależy w dużej mierze od ludzi kierujących organizacją oraz od zrozumienia i akceptowania wspólnych norm i zasad przez uczestników organizacji.

Przewaga konkurencyjna może utrwalić się na skutek różnic w mobilności zasobów oraz zmian w otoczeniu i struktury majątku²³⁾. Relacje międzyludzkie, sieci powiązań i kontaktów odpowiednio dostosowane do potrzeb przedsiębiorstwa mogą sprawić, że reakcja i decyzje organizacji są podejmowane z większą świadomością i odpowiedzialnością.

Dalszym badaniom przyświeca wiele pytań. Jak skutecznie wykorzystać elementy kapitału społecznego w budowaniu przewagi konkurencyjnej? Jak powiązać znaczenie zasobowego charakteru kapitału społecznego ze strategią i w efekcie wartością organizacji? To kluczowe pytania, będące elementem rozważań nie tylko zawartości niniejszego artykułu, ale również przedmiotem dalszych publikacji.

Dariusz Lizak
doktorant

Wydziału Zarządzania Przedsiębiorstwem
Akademii Ekonomicznej w Katowicach

PRZYPISY

¹⁾ C. FLORA, *Building Social Capital: The Importance of Entrepreneurial Social Infrastructure*, www.ag.iastate.edu. Stan na 21.07.2008.

²⁾ J. STACHOWICZ, *Zarządzanie kapitałem społecznym procesem organizowania i rozwoju klastrów, doświadczenia z prac nad organizowaniem klastrów przemysłowych w województwie śląskim*, w: E. BOJAR (red.) Z. OLESIŃSKI (red.), *The Emergence and Development of Clusters in Poland*, Difin, Warszawa 2007; A. MATYSIAK, *Źródła kapitału społecznego* Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 1999; *Kapitał społeczny a przedsiębiorczość w polskich organizacjach*, „Współczesne Zarządzanie” nr 2/2004, s. 25–38.

³⁾ R.D. PUTNAM, *Bowling Alone: the Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster, New York 2001, s. 19.

⁴⁾ P. BOURDIEU, *La Capital Social: Notes Provisoires*, „Actes de la Recherche en Sciences Sociales” 1980, no. 31, s. 2–3.

⁵⁾ *Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, T. KAŻMIERCZAK, M. RYMSZA (red.), Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 23–24, patrz także: Y. NAHAPIET, S. GHOSAL, *Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage*, „Academy of Management Review” 1998, no. 2, s. 250–261, a także N. LIN, *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press, New York 2001, s. 19–25.

⁶⁾ Yi.Ch. TSAI, *Effect of Social Capital and Absorptive Capability on Innovation in Internet Market*, „International Journal of Management”, March 2006, vol. 23, no. 1.

⁷⁾ A. PORTES, *Social Capital: Its Origins and Applications In Modern Sociology*, Department of Sociology, Princeton University.

⁸⁾ *Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, op.cit., s. 25.

⁹⁾ *Kapitał społeczny we wspólnotach*, H. JANUSZEK (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 199.

¹⁰⁾ *Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, op.cit., s. 27–28.

¹¹⁾ Patrz także: G. SVENDSEN, J. F. L. SORENSEN, *The socioeconomic power of social capital; A double test of Putnam's civic society argument*, „International Journal of Sociology and Social Policy” 2006, no. 9/10.

¹²⁾ Analiza ks rysuje dwuwymiarowość, z jednej strony ks to dobro publiczne, a z drugiej dobro prywatne. Z punktu widzenia zasobu organizacji oba wymiary trzeba rozpatrywać łącznie i rozdzielnie. Organizacyjne podejście wymaga z jednej strony oceny korzyści prywatnych, jakie niesie kapitał społeczny, związanych z kapitałem ludzkim, a z drugiej strony oceny w kontekście powiązań i relacji grupowych.

¹³⁾ *Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, op. cit., s. 28–29.

¹⁴⁾ *Ibidem*, s. 322.

¹⁵⁾ M. BRATNICKI, *Rola kapitału społecznego w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa*, „Humanizacja Pracy” nr 2–3/1999, s. 22.

¹⁶⁾ M. WOOLCOCK, *The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes*, ISUMA, „The Canadian Journal of Policy Research” 2001, no. 1.

¹⁷⁾ W. DYDUCH, *Kapitał społeczny organizacji pożywką dla przedsiębiorczości i innowacyjności*. Materiały pokonferencyjne, <http://www.zti.com.pl/>; stan na 23.06.2008.

¹⁸⁾ Ch. GROOTAERT, *Social Capital: The Missing Link?*, „Social Capital Initiative, Working Paper no. 3”, April 1998, no. 3.

¹⁹⁾ N. LIN podkreśla, że brak lub nawet niedobór w kapitale społecznym sieci relacji powoduje, iż dostęp do zasobów jest ograniczony, a nawet całkowicie niedostępny.

²⁰⁾ N. LIN, *A Network Theory of Social Capital*, Duke University, April 2005, s. 11, <http://sociology.nccu.edu.tw/Chinese/speech/paper-find-041605pdf>, stan na 12.08.2008.

²¹⁾ C. TRIGILIA, *Social Capital and Local Development*, University of Florence, „European Journal Theory” 2001, no. 4.

²²⁾ J. S. COLEMAN, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, „American Journal of Sociology” 1998, no. 94, supplement, s. 109.

²³⁾ E. URBANOWSKA-SOJKIN, P. BANASZYK, H. WITCZAK, *Zarządzanie strategiczne przedsiębiorstwem*, PWE, Warszawa 2004, s. 171.

Summary

Present article describes diagnosis of meaning and role of social capital in relations connected with the usage of company's resources, enriched with pilot empirical research of Polish companies. Described relations make synthetic formulation of social capital meaning with reference to organizational choice, division, allocation and economic management utility of company's resources. Basing on the analysis connected with social capital issue and managing the company's resources with reference to research results, it was suggested to use simplified model of relation between social capital components and researched explanatory variables.