

Kapitał społeczny

mgr Zofia Mockała

2016 r.

Kapitał społeczny jest kapitałem, którego wartość opiera się na **wzajemnych stosunkach społecznych i zaufaniu** między ludźmi.

Jeden z autorów koncepcji kapitału społecznego, Robert Putnam, wyjaśnia definicję tego kapitału w następujący sposób: „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 [...]. We wspólnocie rolników [...], w której rolnikowi inni pomagają ułożyć w stogach siano i gdzie narzędzia są powszechnie pożyczane, kapitał społeczny pozwala każdemu z farmerów na wykonywanie swojej pracy z mniejszym nakładem kapitału fizycznego w formie narzędzi i wyposażenia». Spontaniczna współpraca jest łatwiejsza dzięki społecznemu kapitałowi" (Putnam 1995, s. 258; za: Zarycki, 2004, s. 45¹).

Kapitał społeczny:

- Relacje interpersonalne
- Normy
- Zaufanie

Dotychczasowe badania kapitału społecznego dotyczyły częściej poziomu społeczeństw i aspektów pozazawodowych. Wykazano w nich, że kapitał społeczny wiąże się z rozwojem społeczeństw: innowacyjnością, dobrobytem, ale także ze zdrowiem i długością życia. W CIOP-PIB włączono tematykę kapitału społecznego do badań środowiska pracy.

¹ Zarycki, T. (2004). Kapitał społeczny a trzy polskie drogi do nowoczesności. *Kultura i społeczeństwo*, 48 (2), 45-65.

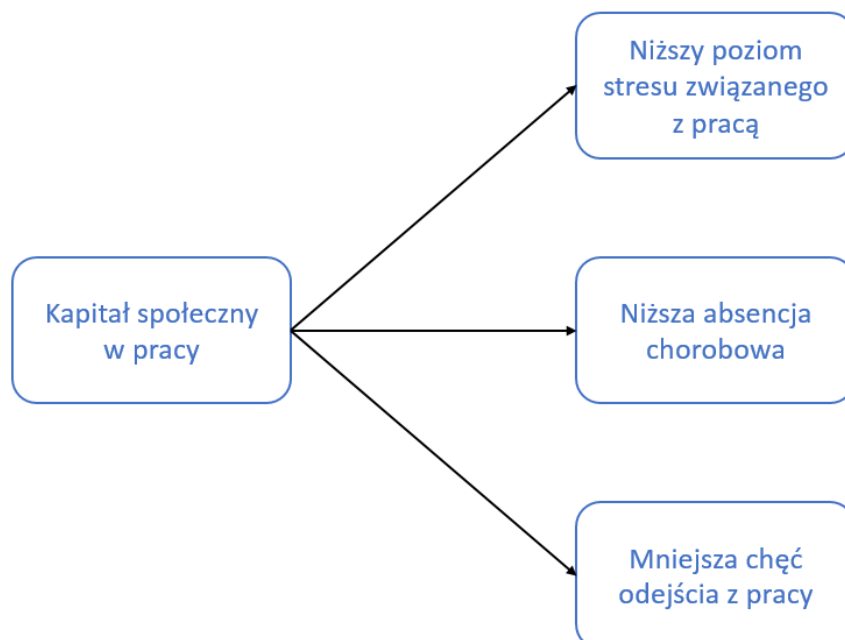
Kapitał społeczny w pracy

W sytuacji, gdy zespół pracowników składa się przynajmniej z trzech osób, możemy mówić o kapitale społecznym w pracy. Wśród pracowników także nawiązują się relacje, ufają sobie oni, bądź nie, wyznają wspólne normy i dążą do osiągnięcia wspólnych celów. Wysoki poziom kapitału społecznego jest równie ważny w pracy, co poza nią – wpływa bowiem nie tylko na wyniki współpracy, ale też na samopoczucie psychiczne i fizyczne, a w efekcie nawet na długość życia.

Badania prowadzone w CIOP-PIB to potwierdzają.

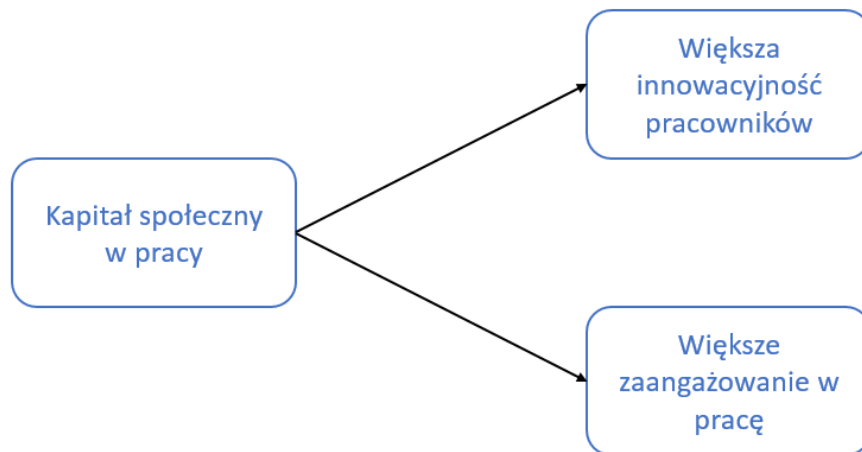
I. Badanie „Kapitał społeczny w pracy i kapitał psychologiczny – wzajemne powiązania i znaczenie w środowisku pracy”²

W badaniu prowadzonym wśród pracowników sektora usług pokazano, że im wyższy poziom kapitału społecznego w pracy, tym lepsze samopoczucie: niższy poziom stresu związanego z pracą i niższa absencja chorobowa.



² Badanie realizowane w ramach pracy statutowej CIOP-PIB, finansowanej w latach 2013-2015 ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

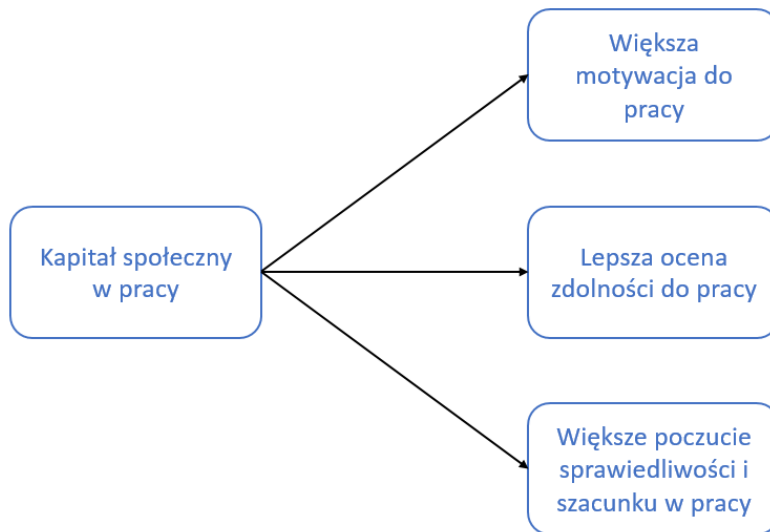
Podobnie, w firmach, gdzie poziom kapitału społecznego jest wysoki, pracownicy są bardziej zaangażowani swoją pracą, rzadziej mają zamiar odejść z pracy i są bardziej innowacyjni.



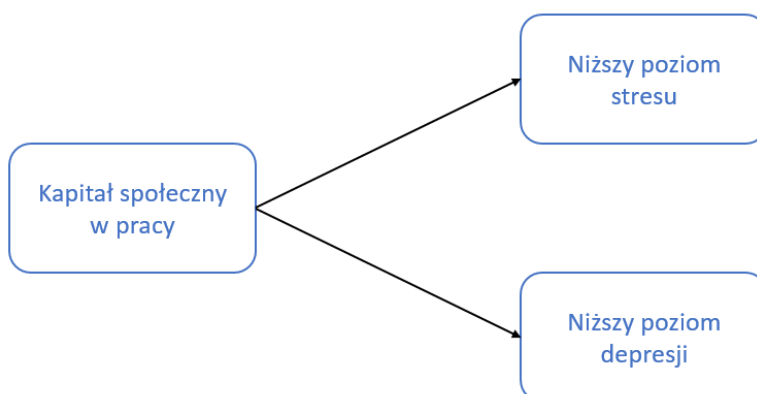
II. Projekt badawczy „Wpływ stereotypów na funkcjonowanie zawodowe pracowników 50+”³

W badaniu prowadzonym wśród pracowników w wieku 50+ wykazano, że kapitał społeczny w pracy wpływa na większą motywację do pracy starszych pracowników. Także ocena poziomu zdolności do pracy wśród starszych pracowników była związana z kapitałem społecznym: pracownicy z wyższym kapitałem społecznym oceniali swoją zdolność do pracy lepiej niż pracownicy, którzy charakteryzowali się niskim kapitałem społecznym w pracy.

³ Badanie realizowane w ramach III etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2014-2016 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego / NCBiR. Koordynator programu: CIOP-PIB.



Starsi pracownicy z wysokim poziomem kapitału społecznego charakteryzowali się również niższym poziomem stresu i depresji. Dane te potwierdzają doniesienia z badań światowych: kapitał społeczny (zarówno ten w pracy, jak i poza nią) wiąże się ze stanem zdrowia psychicznego i fizycznego. Dobre relacje społeczne (jak wykazano w badaniach Uniwersytetu Harvarda⁴) są jednym z ważniejszych przyczynków długiego i szczęśliwego życia.



⁴ <http://news.harvard.edu/gazette/story/2012/02/decoding-keys-to-a-healthy-life/>

Wyniki tego badania są istotne zwłaszcza w kontekście starzejącego się społeczeństwa i wydłużonej aktywności zawodowej, na której coraz bardziej będzie zależeć pracodawcom. Jak przekonać pracowników do dłuższego życia zawodowego? Co sprawia, że są oni zmotywowani do pracy, a ich zdrowie i samopoczucie jest lepsze? Okazuje się, że poza częściej stosowanymi rozwiązaniami, takimi jak promocja zdrowia czy zarządzanie wiekiem, warto zadbać także o relacje społeczne w miejscu pracy.

Kapitał społeczny w pracy i poza pracą

Ciekawe wydaje się związek kapitału społecznego w pracy i kapitału społecznego poza pracą, w życiu prywatnym: czy taki związek rzeczywiście istnieje? Czy osoby z wysokim kapitałem społecznym w swoim życiu prywatnym, a zatem z liczniejszymi, dobrymi relacjami z rodziną, przyjaciółmi, sąsiadami, lepiej radzą sobie z kontaktami interpersonalnymi w miejscu pracy? Próbę odpowiedzi na to pytanie podjęto w badaniach CIOP-PIB⁵. Nie znaleziono istotnego związku w tej relacji. Okazało się jednak, że kapitał społeczny w życiu prywatnym wpływał pozytywnie na... poziom innowacyjności pracowników. Choć wynik ten może nie wydawać się oczywisty, istnieje jego wytłumaczenie. Osoby z wysokim kapitałem społecznym nawiązują więcej relacji z bardziej różnorodnymi osobami, co poszerza ich horyzonty i daje dostęp do nowej wiedzy i informacji. To z kolei pomaga im w opracowaniu innowacyjnych rozwiązań. Wydaje się zatem, że kapitał społeczny poza pracą daje pracownikowi zasoby, z których może on korzystać w różnych sytuacjach, także w pracy.

Materiały opracowano na podstawie wyników III etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2014-2016 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego/Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Projekt nr I.P.17 pn. „Wpływ stereotypów na funkcjonowanie zawodowe pracowników 50+”

⁵ „Kapitał społeczny w pracy i kapitał psychologiczny – wzajemne powiązania i znaczenie w środowisku pracy” realizowane w ramach pracy statutowej CIOP-PIB, finansowanej w latach 2013-2015 ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego