

Przemysław WRÓBEL
Politechnika Śląska
Wydział Organizacji i Zarządzania
Katedra Administracji i Prawa

ROLA I ZNACZENIE KAPITAŁU SPOŁECZNEGO W SPÓŁDZIELNIACH SOCJALNYCH – ANALIZA EMPIRYCZNA WYMIARÓW KAPITAŁU SPOŁECZNEGO

Streszczenie. W artykule jako główny cel wyznaczono przedstawienie wagi kapitału społecznego w spółdzielniach socjalnych. Struktura opracowania zawiera m. in. takie elementy, jak: opis społecznego podejścia do zarządzania współczesnymi organizacjami, kapitał społeczny oraz definicje spółdzielni socjalnych. Ponadto, ostatnią część artykułu stanowią wyniki badań empirycznych, dotyczących kształtowania się kapitału społecznego w spółdzielniach socjalnych. Dla opracowania artykułu wykorzystano takie metody badawcze jak: studia literatury przedmiotu, synteza zebranego materiału, badania ankietowe oraz wnioskowanie.

Słowa kluczowe: kapitał społeczny, zarządzanie, spółdzielnie socjalne

THE PART AND THE MEANING OF SOCIAL CAPITAL IN SOCIAL COOPERTIVES – EMPIRICAL ANALYSIS OF SOCIAL CAPITAL DIMENSIONS

Summary. The main objective of the article was to present the importance of social capital in social cooperatives. Structure of the study comprises of the following elements: description of social approach to the contemporary organizations management, social capital, definitions of social cooperatives, and others. Moreover, the last part of the article contains results of empirical research concerning shaping social capital in social cooperatives. Several research methods have been used in the process of elaboratin of the article: studies on the literature, synthesis of the gathered material, questionnaire researches and the inference.

Keywords: social capital, management, social cooperatives

1. Wstęp

Współcześnie coraz większą akceptację zyskuje podejście do zarządzania organizacjami, podkreślające konieczność uwzględnienia wielorakich aspektów i funkcji społecznych różnych przedsięwzięć. Organizację można uznać za wytwór i układ złożonych relacji, tworzących określony system społeczny. Składają się na niego ludzie wraz z całokształtem stosunków, jakie zachodzą pomiędzy nimi. Jako podstawowe funkcje tego systemu należy wskazać¹:

- funkcję integracyjną, której istota sprowadza się do tego, że ludziom wchodzącym w dany system bliskie są pewne wartości, co bardzo mocno zbliża ich do siebie, a nawet są zdolni wspólnie walczyć z przeciwnikami tych poglądów;
- funkcję inspiracyjną, utożsamianą z zasadą, że wyznawane przez członków systemu społecznego wartości wywołują u nich podobny sposób myślenia, podobne postawy i zachowania;
- funkcję zabezpieczającą, polegającą na tym, że opierając się na uznanych przez swoich członków wartościach i zachowaniach, system społeczny zapewnia sobie możliwość istnienia i działania.

Jak można zauważyć, wszystkie z wymienionych cech odwołują się do podstawowych elementów kapitału społecznego – cenionych w danej grupie wartości oraz podobnych postaw i zachowań. W związku z tym niezbędne staje się zarządzanie organizacjami, mające na celu zrównoważenie wskazanych elementów, dla zbudowania trwałych podstaw kapitału społecznego, który stanowi spoiwo niestabilnego systemu społecznego.

2. Społeczne podejście do zarządzania współczesnymi organizacjami

Potrzeba uwzględniania społecznych aspektów w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa pociąga za sobą określone skutki. Wiąże się z nimi konieczność rozwiązywania lub unikania problemów społecznych, które są ubocznym, negatywnym efektem działalności współczesnych przedsiębiorstw. Wymaga to wartościowania ich działań nie tylko z punktu widzenia osiąganych wyników ekonomicznych, ale również z perspektywy etycznej². Etyczne przedsiębiorstwo powinno prowadzić działalność gospodarczą na podstawie rozeznania potrzeb środowiska i norm w nim obowiązujących oraz zasad przyjętych w samym

¹ Pisz Z. (red.): Zadania społeczne. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 1999, s. 41, 46.

² Meisner J.: Przedsiębiorstwo w społecznej gospodarce rynkowej, [w:] Okoń-Horodyńska E.: Przedsiębiorstwo w społecznej gospodarce rynkowej. Materiały z konferencji naukowej, Ustroń 25-28 maja 1993, Akademia Ekonomiczna, Wydawnictwo Naukowe Andrzej Matczewski Publisher, Katowice 1993, s. 20.

przedsiębiorstwie. Jednakże nie da się przedsiębiorstwom narzucić odpowiedzialności za stwarzanie warunków harmonijnego rozwoju społecznego. Musi ona być przez nie zrozumiana i zaakceptowana, zgodnie z oczekiwaniami społecznymi na danym etapie jego rozwoju. Powoduje to, iż niezbędne jest nowe jakościowo spojrzenie na przedsiębiorstwo pod kątem jego misji, wizji i sposobu zarządzania³. Obecnie zarysowuje się tendencja do zwiększania roli i zadań przedsiębiorstw w zakresie stwarzania szans dla społeczności lokalnych. Podstawowym problemem staje się zestrojenie działań przedsiębiorstw i innych jednostek produkujących z oczekiwaniami jednostek i grup społecznych. Takie podejście do zarządzania współczesnymi organizacjami uwzględnia także tendencję do włączania zadań publicznych w zakres działalności organizacji biznesowych.

Obserwując trendy we współczesnej gospodarce, można także zauważyć, że tradycyjne organizacje charytatywne i filantropijne nabierają cech charakterystycznych dla przedsięwzięć komercyjnych, z jednej strony, a z drugiej – przedsiębiorstwa rynkowe zauważają potrzebę dbałości o „wymiar społeczny” (często traktując to jako element biznesu) i podejmują różne działania w sferze trzeciego sektora⁴. Pojawia się zatem potrzeba określenia warunków, jakie musiałaby spełnić idealna organizacja, mająca na celu aktywne przeciwdziałanie bezrobociu i łagodzenie jego skutków. Można stwierdzić, że powinna ona⁵:

- wyrastać z potrzeb lokalnej społeczności;
- mieć wymiar lokalny, ale działać w sieci;
- mieć członków zarówno niosących pomoc, jak i potrzebujących pomocy;
- za podstawę swojej działalności uznać pracę wielu wolontariuszy wspomaganych przez nieliczne osoby otrzymujące wynagrodzenie za pracę;
- pobudzać aktywność i przedsiębiorczość przede wszystkim potrzebujących pomocy, a także pomagać autorom skutecznych programów w ich realizacji;
- umieć wykorzystywać w działaniu ideę pomocy wzajemnej;
- uwzględniać ideę partnerstwa publiczno-prywatnego;
- wykazywać się skutecznością w gromadzeniu i pomnażaniu potrzebnych zasobów.

Obecnie mamy do czynienia z licznymi organizacjami złożonymi, kierującymi się różnymi motywami i obecnymi w różnych obszarach życia społecznego – od ekonomii do polityki⁶. Jednak odmienne modele łączy jedno: konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na

³ Grzegorzewska-Ramocka E.: Rozwój koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. „Gospodarka Narodowa” 2004, nr 10, s. 80, 83.

⁴ Kwaśnicki W.: Gospodarka społeczna z perspektywy ekonomii liberalnej. „Trzeci Sektor” 2005, nr 2, s. 29.

⁵ Fitt J.: Społeczne przeciwdziałanie bezrobociu – doświadczenia lokalne, [w:] Seweryński M., Wojtyła J. (red.): Społeczne aspekty bezrobocia. Skutki i przeciwdziałanie. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2002, s. 67.

⁶ Kostera M.: Antropologia organizacji i metodologia badań terenowych. PWN, Warszawa 2003, s. 74.

społeczne aspekty funkcjonowania organizacji i związana z tym koncepcja kapitału społecznego.

3. Znaczenie i formy kapitału społecznego

Wielu badaczy podejmuje próby usystematyzowania zagadnień dotyczących kapitału społecznego, także w odniesieniu do różnych zagadnień zarządzania. Kapitał społeczny rozpatrywany jest przede wszystkim w perspektywie działalności organizacji oraz potrzeb społeczności lokalnej. Wynika to m.in. z obecnych warunków, które sprawiają, iż sprawne i dynamiczne funkcjonowanie przedsiębiorstw jest determinowane przez relacje z interesariuszami zewnętrznymi (otoczeniem).

Kapitał społeczny jest tworzony przez różne cechy organizacji, które ułatwiają koordynację działań. Są to: sieci, normy, poziom zaufania, współpraca w celu osiągnięcia wzajemnych korzyści⁷. Szczególnie sieci ułatwiają wymianę informacji, zawieranie umów, kontraktów oraz skupienie się na wspólnej wizji⁸. Ważną część kapitału społecznego stanowi zdolność łączenia się w grupy, u podstaw której leży wzajemne zaufanie, postrzegane jako istotna i wymierna wartość ekonomiczna. Każdy uczestnik poprzez wniesienie nowych kontaktów rozwija sieć, tym samym jeszcze bardziej ułatwiając zawieranie kolejnych transakcji i wzmacniając przedsiębiorcze cechy danego podmiotu⁹.

W literaturze przedmiotu coraz powszechniejszym stwierdzeniem jest założenie, że im bardziej specyficzny jest kapitał społeczny danej organizacji, tym prawdopodobieństwo jej przetrwania jest większe. W efektywnej i przedsiębiorczej organizacji właściwie każde działanie jest odbiciem norm społecznych i kulturowych wchodzących w skład kapitału społecznego, który tworzy właściwą sobie praktykę zarządczą¹⁰. Przy takim założeniu należałoby skoncentrować się na budowaniu swoistego „wzorca” kapitału społecznego, dopasowanego do potrzeb oraz specyfiki przedsiębiorstwa, identyfikującego uczestników poprzez wspólnie uznawane przez nich wartości. Można zatem wysunąć tezę, iż kapitał społeczny stanowi niepowtarzalną „wizytówkę” przedsiębiorstwa i jego „obraz” powiązań z otoczeniem.

⁷ Putnam R.: Demokracja w działaniu. Fundacja im. Stefana Batorego, „Znak”, Kraków 1995, s. 14.

⁸ Beugelsdijk S., Smulders S.: Bridging and Bonding Social Capital: which type is good for economic growth? ERSA Congress, Finland 2003, s. 3.

⁹ Dyduch W.: Wpływ kapitału społecznego na przedsiębiorczość i efektywność organizacji, [w:] Juchnowicz M. (red.): Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości. Poltext, Warszawa 2004, s. 48.

¹⁰ Bratnicki M., Dyduch W., Zbierowski P.: Przedsiębiorczość a kapitał społeczny. „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw” 2002, nr 12, s. 30, 32.

Organizacje działające współcześnie muszą brać pod uwagę to, w jaki sposób inicjatywy społeczne przyczyniają się do pomnażania kapitału społecznego¹¹. Dlatego również należy rozpatrywać kapitał społeczny w szerszej perspektywie – otoczenia przedsiębiorstwa, tj. społeczności lokalnych, stanowiących jego tło oraz źródło. Organizacje powinny zatem podjąć wyzwanie zwiększania kapitału społecznego bardziej w nastawieniu na warunki lokalne aniżeli w odniesieniu do siebie samych czy konkretnego projektu (programu)¹². Na potwierdzenie tego warto podkreślić, że zorganizowane formy kapitału społecznego (nieformalne i formalne), które mają na celu nie tylko rozwiązywanie problemów ich uczestników, ale i wsparcie pozostałych członków społeczeństwa i innych organizacji – przynoszą dodatkowy zysk wynikający z określonych przedsięwzięć (np. zawodów). Tak pojmowany kapitał społeczny oznacza sprawniejsze rozwiązanie problemów, efektywniejsze zaspokajanie potrzeb danej społeczności¹³. Podobnie rozumie rolę kapitału społecznego M. Szczepański. Według niego jest to siła napędowa kooperacji uczącej kompromisu i dialogu o cechach społecznej prawdomówności i wiarygodności. Czynnikiem ten występuje w postaci ludzkich zdolności, umiejętności i gotowości do porozumienia. Za istotne przedsięwzięcie uświadamiające wagę kapitału społecznego uznać należy budowanie wspólnot i wspólnotowości – zwłaszcza tam, gdzie poziom atomizacji społecznej przekracza punkty krytyczne, a postawy prospołeczne przegrywają z zachowaniami egocentrycznymi i występny¹⁴. W tym kontekście należy pamiętać, że klienci współtworzą firmę, tzn. przyczyniają się do jej rozwoju albo też ją rujnują. Stąd istotne jest zrozumienie mechanizmu wspólnoty w działalności gospodarczej. Polega on na respektowaniu zasady: pracujemy razem, zależy nam od siebie, jesteśmy za siebie odpowiedzialni i dlatego winniśmy przestrzegać pewnych ustalonych reguł¹⁵.

Istotnym zagadnieniem dla skuteczności zarządzania są formy kapitału społecznego, wśród których wymienia się także aspekt tworzenia organizacji opartej na współpracy. Można je sklasyfikować przypisując im określone elementy¹⁶:

- obowiązki i oczekiwania – stanowią zachętę do „inwestowania” w relacje społeczne, ponieważ „inwestorzy” ufają, iż inni członkowie sieci będą się odwzajemniać;

¹¹ Bratnicki M., Dyduch W., Zbierowski P.: Zarządzanie kapitałem społecznym organizacji. „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw*” 2003, nr 2, s. 10.

¹² Gardner J.: Quality is About Social Ties and Trust for Everyone. “*Policy & Practice of Public Human Services*” December 2005, vol. 63, s. 30.

¹³ Głuszcak Z., Nowakowska A.: Rozwój miast i regionów w procesie integracji europejskiej. Zakład Ekonomiki Regionalnej i Ochrony Środowiska. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2000, s. 254.

¹⁴ Szczepański M.S.: Kapitał społeczno-kulturowy a rozwój regionalny i lokalny. Prolegomena, [w:] Szczepański M.S. (red.): Kapitał społeczno-kulturowy a rozwój regionalny i lokalny. Wyższa Szkoła Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy 2002, s. 6.

¹⁵ Zbiegień-Maciąg Z.: Etyka w zarządzaniu. CIM, Warszawa 1997, s. 31.

¹⁶ Glover T.D., Hemingway J.L.: Locating Leisure in the Social Capital Literature. “*Journal of Leisure Research*” 2005, vol. 31, no. 4, s. 391.

- potencjał informacyjny – umożliwia jednostkom dostęp do specjalistycznych i poufnych informacji pozyskiwanych przez inne osoby;
- normy oraz sankcje – zachęcają członków do działania dla dobra grupowego nawet w przypadku, jeżeli te czynności nie przynoszą jednostkom natychmiastowej, bezpośredniej korzyści;
- autorytarne relacje – przenoszą „prawa kontroli” z grupy na jednego członka, który dzięki temu może wykorzystywać szeroki dostęp do sieci celem osiągnięcia specyficznych celów;
- właściwa organizacja społeczna – oznacza, że proces tworzenia organizacji dla osiągnięcia jednego celu może być właściwy (stosowny) dla innego;
- celowe organizacje – polegają na zjednoczeniu się ludzi celem założenia nowego przedsiębiorstwa przynoszącego korzyści im, a także innym jednostkom, które zaangażowały swoje zasoby w jego działanie, oraz pozostałym, którzy w mniejszym stopniu przyczynili się do realizacji przedsięwzięcia.

Ostatnia z przedstawionych form wskazuje na możliwości otwierające się dzięki lokalnej współpracy. Otóż, w działaniach partnerskich tkwi zdolność tworzenia przez grupy swojego własnego kapitału społecznego, stanowiącego sposób wykorzystywania istniejących zasobów dzięki ludziom oraz środkom pochodzącym od nich, ale nieprzeznaczonym na zaspokajanie ich potrzeb¹⁷.

Należy również pamiętać, iż odnosząc się do kapitału społecznego, trzeba mieć na uwadze aspekty negatywne. Wyróżnia się cztery przejawy tego zjawiska¹⁸:

- wykluczenie, oznaczające, że do dóbr (wartości materialnych, stanowisk, przywilejów) dopuszczani są tylko członkowie wyróżnionej grupy społecznej;
- presja niektórych grup społecznych na zbyt duże świadczenia, zmniejszające możliwości rozwoju łączących;
- ograniczanie wolności jednostki;
- obniżanie wymagań dotyczących zachowań społecznych, podyktowane wypaczeniem zasad.

Należy także pamiętać, iż respektowanie norm tworzących kapitał społeczny ma dwojakie konsekwencje dla zarządzania: z jednej strony ułatwia pewne działania, ale z drugiej – ogranicza inne. Niektóre formy kapitału społecznego mogą więc stymulować zaangażowanie w działalność na rzecz dobra publicznego i wspólnoty miejscowej, a równocześnie ograniczać aktywność ekonomiczną. Dlatego właściwe kształtowanie poziomu kapitału

¹⁷ Looman W.S., Lindfke L.L.: Health and social context: Social capital's utility as a construct for nursing care and health promotion. „Journal of Pediatric Health Care” 2005, 19(2), s. 90.

¹⁸ Portes A.: Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology, [w:] Nowakowski K.: Wiedza w organizacji – szanse i zagrożenia. „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw” 2006, nr 1, s. 48.

społecznego polega na dbałości zarówno o aspekty społeczne, jak i o gospodarcze, co wymaga zachowania odpowiednich proporcji między nimi. Efektem może być stworzenie ram dla społeczeństwa partnerskiego, gotowego uczestniczyć w sieci wewnętrznych powiązań między instytucjami czy aktorami. Takie społeczeństwo uznawane jest za „zaczyn” przedsiębiorczości – także przedsiębiorczości społecznej.

4. Spółdzielnie socjalne jako przedsiębiorstwa społeczne

Spółdzielnie socjalne wraz z klubami integracji społecznej oraz centrami integracji społecznej należy zaliczyć do podstawowych rodzajów przedsiębiorstw społecznych w Polsce. Wpisują się one na listę organizacji ekonomii społecznej ze względu na formę funkcjonowania, realizowane cele oraz rolę, jaką odgrywają w tworzeniu zatrudnienia. Oprócz wyżej wymienionych w kraju działają także spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe¹⁹, zakłady aktywności zawodowej²⁰ oraz spółdzielnie europejskie²¹.

Spółdzielnie są organizacjami demokratycznymi, zarządzanymi przez członków²², którzy aktywnie uczestniczą w ustalaniu polityki spółdzielni i w podejmowaniu decyzji. Osoby pełniące w spółdzielni funkcje z wyboru odpowiadają przed ogółem członków, których uprawnienia są bardzo szerokie²³. Spółdzielnie i inne firmy społeczne²⁴ powoływane są oddolnie przez obywateli w celu stworzenia nowych miejsc pracy, a ich cechą szczególną jest właśnie demokratyczne (partycypatywne) zarządzanie.

Spółdzielnia socjalna jako przedsiębiorstwo społeczne znajduje się w strefie wpływu sfer: spółdzielczej oraz *non profit*, wykazując właściwości obydwu sektorów. Ponadto – zgodnie ze zdaniem A. Thomasa – można stwierdzić, iż pojęcie „spółdzielnia socjalna” mieści się także zarówno w ramach definicji obszaru sektora *non profit* (jako autonomiczne zrzeszenie osób), jak i ekonomii społecznej (przez realizację celów ekonomicznych i społecznych).

¹⁹ Ustawa z dnia 14 grudnia 1995 r. o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych (DzU z 1996 r., Nr 1, poz. 2.).

²⁰ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU Nr 123, poz. 776).

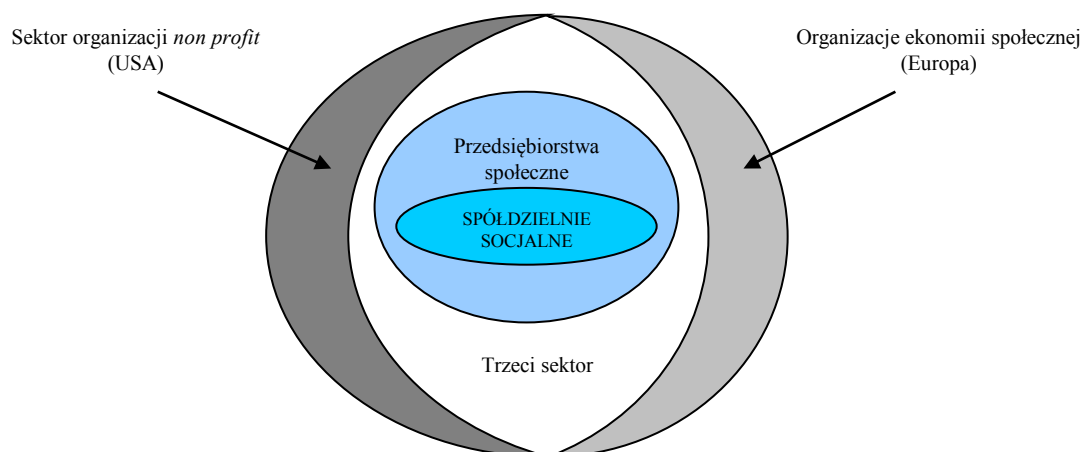
²¹ Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (DzU Nr 149, poz. 1077).

²² Opisywana zasada odwołuje się do definicji współzarządzania polegającego na tym, że pracownicy przedsiębiorstwa współzarządzanego mogą sami decydować o wielkości, asortymencie i cenach wytwarzanych przez siebie produktów, o wykorzystaniu kapitału, materiałów podstawowych i środków pomocniczych, a także o przyjęciach lub zwolnieniach personelu. Szerzej: Martyniak Z.: Nowe metody i koncepcje zarządzania, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków 2002, s. 121.

²³ Dyka S., Grzegorzewski P.: Zarządzanie spółdzielnią, Difin, Warszawa 2000, s. 24.

²⁴ Zdaniem E. Pałys spółdzielnie socjalne, są najczęściej występującą formą przedsiębiorstwa społecznego, ale zalicza się do nich także towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, stowarzyszenia i fundacje. Pałys E.: Przedsiębiorstwa społeczne wzmacniają rozwój, Gazeta Samorządu i Administracji, nr 24 (198), http://www.gazetasamorządu.infor.pl/index_new.php?tresc=2005/17-191/a1&dzial=Ekonomia%20społeczna,17.12.2005.

Rysunek 1 ukazuje pozycjonowanie spółdzielni socjalnych względem wymienionych sektorów.



Rys. 1. Miejsce spółdzielni socjalnych wśród struktur przedsiębiorstw społecznych

Fig. 1. Place of social cooperatives among structures of social enterprises

Źródło: Thomas A.: The Rise of Social Cooperatives in Italy. "International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations" September 2004, vol. 15, no. 3, s. 247.

Jedna z definicji określając spółdzielnie socjalne, traktuje je jako przedsiębiorstwa społeczne typu *not-for-profit*, których celem nie jest generowanie zysku, ale reintegracja zawodowa i społeczna osób o niskich kwalifikacjach²⁵. Podobnie, według ujęcia Międzynarodowego Związku Spółdzielni, spółdzielnia socjalna to podmiot gospodarczo-społeczny powstały jako autonomiczne, dobrowolne stowarzyszenie osób chcących zaspokajać swoje potrzeby i aspiracje gospodarcze, społeczne i kulturalne. Podmiot ten to wspólne przedsiębiorstwo, prowadzone przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym z powodu niskiej zatrudnialności w celu przywrócenia im aktywności zawodowej i społecznych ról²⁶. Głównym zadaniem spółdzielni socjalnej jest rozwiązywanie problemów społecznych, mierzone kryterium stopnia korzyści osiąganych przede wszystkim przez jej członków oraz najbliższe otoczenie. Nie należy zapominać jednak, że dla realizacji określonych zamierzeń niezbędny jest dochód, co wymaga dostosowania się spółdzielni do reguł gry rynkowej, które są jednakowe dla wszystkich podmiotów gospodarczych. Wiąże się to z koniecznością uzyskania rentowności równej co najmniej średniej rentowności rynkowych partnerów²⁷.

²⁵ Sadowski T.: Ekonomia społeczna w Polsce – nowe perspektywy w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu. „Rynek Pracy” 2005, nr 3, s. 23.

²⁶ Denisiuk M., Trzeciński A.: Pierwsze spółdzielnie socjalne. „Rynek Pracy” 2005, nr 5, s. 42-43.

²⁷ Dyka S., Grzegorzewski P.: Zarządzanie..., op.cit., s. 62.

Przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa na podstawie osobistej pracy członków na rzecz społecznej i zawodowej reintegracji tych osób²⁸. Zadanie to jest w praktyce wykonywane w ramach działalności gospodarczej podejmowanej przez spółdzielnie socjalne, które są ukierunkowane na określone cele. W kompetencjach tego typu podmiotów leży prowadzenie działalności społecznej i oświatowo-kulturalnej na rzecz członków oraz ich środowiska, a także działalności społecznie użytecznej w sferze zadań publicznych określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie²⁹. Oznacza to, że przepisy prawa rozgraniczają zadania o charakterze społecznym od zadań o charakterze ekonomicznym, w ramach których spółdzielnia socjalna prowadzi działalność gospodarczą³⁰, niezbędną m.in. dla realizacji projektów społecznych.

Podsumowując, ze wskazanych poglądów wynika, że spółdzielnia socjalna należy do kategorii zrzeszeń spółdzielczych oraz przedsiębiorstw spółdzielczych opierających się na aktywności dobrowolnie zaangażowanych obywateli. Przyjęte wytyczne działania oraz sposób ich realizacji mają na celu rozwiązywanie palących problemów społecznych³¹, dotyczących coraz częściej jednostki i całe grupy społeczne.

5. Wyniki analizy empirycznej kształtowania się kapitału społecznego w spółdzielniach socjalnych³²

Dla przeprowadzenia analizy zjawiska kształtowania się kapitału społecznego w spółdzielniach socjalnych niezbędne było przyjęcie mierników kapitału społecznego przez oznaczenie jego wymiarów. W tym celu przyjęto definicję, jaką proponują

²⁸ DzU z 2006 r. Nr 94, poz. 651, art. 2, ust. 2.

²⁹ DzU z 2006 r. Nr 94, poz. 651, art. 2, ust. 1-3.

³⁰ Spółdzielnie socjalne jako podmioty prowadzące działalność gospodarczą muszą się podporządkować wszelkim regułom dotyczącym pomocy publicznej. Z tego wynika, że każda pomoc udzielana spółdzielniom przez państwo lub z finansowych źródeł państwowych podlega ograniczeniom lub kontroli. Denisiuk M., Trzeciński A.: Pierwsze spółdzielnie socjalne. „Rynek Pracy” 2005, nr 5, s. 47.

³¹ Ciekawą inicjatywę podjęła Fundacja Pomocy Wzajemnej „Barka”, która zapoczątkowała i kontynuuje działania zmierzające do uruchomienia spółdzielni socjalnych dla długotrwale bezrobotnych. W ramach Kampanii Społecznej na rzecz Tworzenia Miejsc Pracy wydawana jest „Gazeta Uliczna”, sprzedawana na ulicach Poznania przez osoby długotrwale bezrobotne. Sprzedawcy w najbliższych miesiącach powołają własne spółdzielnie socjalne, zajmujące się m.in. dystrybucją „Gazety”. „Gazeta Uliczna” jest miesięcznikiem nowej ekonomii społecznej i jej nakład wynosi 10 000 sztuk. Cena to 4 zł, z czego 50% przeznaczona jest dla osoby bezrobotnej. W najbliższym roku nakład i częstotliwość wydawania „Gazety” będzie sukcesywnie podwyższany. To oznacza zwiększanie liczby miejsc pracy dla osób długotrwale bezrobotnych. Zarzycki W.: Gazeta Uliczna daje pracę. „Rynek Pracy” 2005, nr 3, s. 94.

³² Niniejsza część artykułu zawiera fragmenty wyników obszerniejszych badań, jakie autor przeprowadził w 2007 roku.

J. Nahapiet i S. Ghoshal. Charakteryzuje ona kapitał społeczny jako trójwymiarową strukturę składającą się z³³:

- wymiaru poznawczego obejmującego:
 - wspólny kod (język pełni ważną funkcję w budowaniu relacji społecznych, wpływa na poziom percepcji i sposób postrzegania rzeczywistości oraz doskonali umiejętności pozyskiwania i łączenia zasobów);
 - relacje wewnątrz społeczności, umożliwiające nową interpretację wydarzeń oraz jej transfer w sferę realizacji zadań w celu łatwiejszego pozyskiwania dóbr, np. wiedzy,
- wymiaru relacyjnego zawierającego następujące elementy:
 - zaufanie³⁴ – oznaczające wiarę, iż czyjeś działanie będzie zgodne z naszym punktem widzenia;
 - normy wyznaczające poziom konsensusu w danym systemie społecznym;
 - oczekiwania i obowiązki rozumiane jako zobowiązania do podjęcia pewnych działań w przyszłości, a wynikające z ogólnych norm i objawiające się jako oczekiwania w ramach szczególnych relacji osobistych;
 - identyfikację – stanowiącą proces, w którym indywidualne cechy jednostek wykorzystywane są dla dobra grupy,
- wymiaru strukturalnego, w skład którego wchodzi:
 - tworzenie więzi w układzie sieciowym,
 - formowanie konfiguracji tych sieci,
 - stosowność organizacyjna.

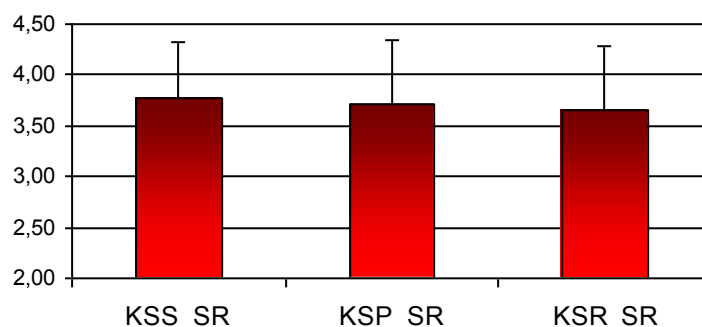
Na tej podstawie opracowano kwestionariusz ankietowy, za pomocą którego poddano badaniom członków 39 spółdzielni socjalnych na terenie całego kraju.

Zagadnieniem badawczym było uszczegółowienie kwestii związanych z kapitałem społecznym przez określenie rangi zdefiniowanych wymiarów. Zapytano, czy spośród określonych trzech wymiarów kapitału społecznego największą wagę ma wymiar relacyjny?

Przyjęta metodologia opierała się w tym przypadku na porównaniu trzech wymiarów na podstawie statystyki opisowej. Rysunek 2 przedstawia graficzną interpretację uzyskanych rezultatów.

³³ Nahapiet J., Ghoshal S.: Social Capital Intellectual Capital And The Organizational Advantage. "Academy of Management Review" 1998, vol. 23. no. 2, s. 451-456.

³⁴ Zaufanie zostało ujęte w kategorii zaufania interpersonalnego.

**Legenda:**

KSS – kapitał społeczny w wymiarze strukturalnym (sr – wartość średnia)

KSP – kapitał społeczny w wymiarze poznawczym

KSR – kapitał społeczny w wymiarze relacyjnym

Rys. 2. Wymiary kapitału społecznego

Fig. 2. Dimensions of social capital

Źródło: Opracowanie własne

Na podstawie porównania stwierdzono, że najistotniejszym wymiarem kapitału społecznego jest, dla ankieterowanych członków spółdzielni socjalnych, wymiar strukturalny, następnie poznawczy, a dopiero jako trzeci – relacyjny. Warto jednak dodać, iż różnice pomiędzy badanymi elementami były niewielkie, a przez to można z dużym prawdopodobieństwem przyjąć, że znaczenie ich jest podobne. Ponadto, wartości średnich poszczególnych wymiarów wskazują, iż ankieterowani nie w pełni akceptowali stwierdzenia określające elementy składowe kapitału społecznego. W wymiarze strukturalnym najwyższą wartość (4,00) uzyskał element KSS10 (tworzenie relacji stabilizuje i utrwała zjawiska, działania, normy i wartości), najniższą zaś (3,470) element KSS4, czyli: podejmowanie nierutynowych decyzji w organizacji oparte jest na intensywnej komunikacji. Z kolei w wymiarze poznawczym najbardziej akceptowany na poziomie (3,957) okazał się czynnik KSP5: zachowania i postępowanie członków organizacji cechuje zrozumienie wzajemnych intencji. Najniższą wartość (3,419) wykazał natomiast element KSP2 (niewchodzący do zmiennej agregatowej): kontakty z innymi członkami charakteryzują się niskim stopniem wzajemnej asekuracji, skłonnością do ustępstw oraz wysokim poziomem empatii (zrozumienia). W ostatnim z wymiarów – relacyjnym najwyższą wartość (3,812) przypadła zmiennej KSR6: moje zachowanie wobec innych członków organizacji cechuje otwartość i szczerą jako zjawisko w kontaktach międzyludzkich ma miejsce w organizacji.

Podsumowując, w wyniku przeprowadzonych analiz zawarta w pytaniu hipoteza została odrzucona.

Badania wykazały, jak ważne jest, aby przez system szkoleń podnieść poziom świadomości wśród obecnych i przyszłych członków spółdzielni. Powinny one dotyczyć aspektów zaufania, relacji i wartości, a także zrozumienia różnicy pomiędzy tymi elementami, ponieważ brak jest szerszej wiedzy na temat istnienia i wagi kapitału społecznego.

Bibliografia

1. Beugelsdijk S., Smulders S.: Bridging and Bonding Social Capital: which type is good for economic growth? ERSA Congress, Finland 2003.
2. Bratnicki M., Dyduch W., Zbierowski P.: Przedsiębiorczość a kapitał społeczny, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw” 2002, nr 12.
3. Bratnicki M., Dyduch W., Zbierowski P.: Zarządzanie kapitałem społecznym organizacji. „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw” 2003, nr 2.
4. Denisiuk M., Trzeciecki A.: Pierwsze spółdzielnie socjalne. „Rynek Pracy” 2005, nr 5.
5. Dyduch W.: Wpływ kapitału społecznego na przedsiębiorczość i efektywność organizacji, [w:] Juchnowicz M.: Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości. Poltext, Warszawa 2004.
6. Dyka S., Grzegorzewski P.: Zarządzanie spółdzielnią. Difin, Warszawa 2000.
7. Fitt J., Społeczne przeciwdziałanie bezrobociu – doświadczenia lokalne, [w:] Seweryński M., Wojtyła J. (red.): Społeczne aspekty bezrobocia Skutki i przeciwdziałanie. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2002.
8. Glover T.D., Hemingway J.L.: Locating Leisure in the Social Capital Literature. “Journal of Leisure Research” 2005, vol. 31, no. 4.
9. Głuszczyńska Z., Nowakowska A. (red.): Rozwój miast i regionów w procesie integracji europejskiej. Zakład Ekonomiki Regionalnej i Ochrony Środowiska, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2000.
10. Grzegorzewska-Ramocka E.: Rozwój koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. „Gospodarka Narodowa” 2004, nr 10.
11. Kostera M.: Antropologia organizacji i metodologia badań terenowych. PWN, Warszawa 2003.
12. Kwaśnicki W.: Gospodarka społeczna z perspektywy ekonomii liberalnej. „Trzeci Sektor” 2005, nr 2.
13. Looman W.S., Lindfke L.L.: Health and social context: Social capital's utility as a construct for nursing care and health promotion. “Journal of Pediatric Health Care” 2005, 19(2).

14. Martyniak Z.: Nowe metody i koncepcje zarządzania. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków 2002.
15. Meisner J.: Przedsiębiorstwo w społecznej gospodarce rynkowej, [w:] Okoń-Horodyńska E. (red.): Przedsiębiorstwo w społecznej gospodarce rynkowej. Materiały z konferencji naukowej, Ustroń 25-28 maja 1993, Akademia Ekonomiczna, Wydawnictwo Naukowe Andrzej Matczewski Publisher, Katowice 1993.
16. Nahapiet J., Ghoshal S.: Social Capital Intellectual Capital And The Organizational Advantage. "Academy of Management Review" 1998, vol. 23. no. 2.
17. Nowakowski K.: Wiedza w organizacji – szanse i zagrożenia. „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw” 2006, nr 1.
18. Pałys E.: Przedsiębiorstwa społeczne wzmacniają rozwój, Gazeta Samorządu i Administracji, nr 24 (198), http://www.gazetasamorządu.infor.pl/index_new.php?tresc=2005/17-191/a1&dzial=Ekonomia%20społeczna, 17.12.2005.
19. Pisz Z. (red.): Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 1999.
20. Portes A.: Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology, [w:] Putnam R.: Demokracja w działaniu, Fundacja im. Stefana Batorego, „Znak”, Kraków 1995.
21. Gardner J.: Quality is About Social Ties and Trust for Everyone. "Policy & Practice of Public Human Services" December 2005, vol. 63.
22. Sadowski T.: Ekonomia społeczna w Polsce – nowe perspektywy w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu. „Rynek Pracy” 2005, nr 3.
23. Szczepański M.S.: Kapitał społeczno-kulturowy a rozwój regionalny i lokalny. Prolegomena, [w:] Szczepański M.S.: Kapitał społeczno-kulturowy a rozwój regionalny i lokalny. Wyższa Szkoła Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy 2002.
24. Zarzycki W.: Gazeta Uliczna daje pracę. „Rynek Pracy” 2005, nr 3.
25. Zbiegień-Maciąg Z.: Etyka w zarządzaniu. CIM, Warszawa 1997.
26. Ustawa z dnia 14 grudnia 1995 r. o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych (DzU z 1996 r. Nr 1, poz. 2.).
27. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU Nr 123, poz. 776).
28. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (DzU Nr 149, poz. 1077).
29. DzU z 2006 r. Nr 94, poz. 651, art. 2, ust.2.

Recenzenci: Dr hab. Małgorzata Baron-Wiaterek, prof. nzw. Pol. Śl.

Prof. dr hab. Mariusz Bratnicki