Krzysztof Konecki
Piotr Chomczyński

KULTUROWE UWARUNKOWANIA KAPITAŁU SPOŁECZNEGO[1]

1. Wstęp

Pojęcie kapitału społecznego cieszy się ostatnio dużym zainteresowaniem w naukach społecznych. Na gruncie polskim stało się to za sprawą P. Bourdieau (1990, 2001) oraz F. Fukuyamy (1997). Znacznym zainteresowaniem cieszy się to pojęcie w naukach o zarządzaniu, a nawet w ekonomii (zob. Bratnicki, Strużyna, 2001). Socjologiczne ujęcie pojęcia kapitału społecznego w pełni wyraził James Coleman (1988, zob. również Putnam, 1993), który uważa, że **społeczny kapitał to umiejętność współpracy międzyludzkiej w obrębie grup i organizacji w celu realizacji wspólnych interesów** (cyt. wg Fukuyama, 1997, s. 20). Zdolność do łączenia się w grupy jest jedną z najważniejszych cech kapitału społecznego dla F. Fukuyamy. Nazywa on ją „**zdolnością do spontanicznych zachowań społecznych**". Spontaniczne bowiem grupy w społeczeństwach o wysokiej zdolności do spontanicznych zachowań społecznych powstają często i permanentnie. Dla R. Putnama sieć oddolnych inicjatyw i grup dotyczy głównie tworzenia stowarzyszeń, grup towarzyskich i klubów. Ale zdolność ta szczególnie może mieć znaczenie dla tworzenia nowych organizacji biznesowych, ze względu na silnie fluktuujące i zmieniające się rynki. Zdolność do łączenia się w grupy zależy z kolei od podzielanych wspólnie wartości i norm, a więc od kultury społeczeństwa. Z tego faktu wywodzi się zaufanie, niezbędny element spoiwa społecznego, zwanego więzią społeczną. Moglibyśmy zatem powiedzieć, że „zdolność społeczna" do tworzenia grup ma podłoże kulturowe i jest kulturowo uwarunkowana poziomem zaufania społecznego w danym kontekście kulturowym (zob. Sztompka, 2002: s. 308–325). Zdolność ta ma większe szanse pojawienia się w „kulturze zaufania" gdzie swoiste „zakłady" na temat przyszłych zachowań ludzi są proste i przewidywalne, niż ma to miejsce kulturze

[1] Artykuł napisano w ramach projektu badawczego „Kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi" finansowanego przez KBN, nr 2 H0E 016 23, kierownik badań prof. Krzysztof Konecki.

nieufności (por. Sztompka, j.w.). „Zakłady", o których pisze Sztompka, są pewnymi wzorami postrzegania i klasyfikowania rzeczywistości społecznej odnośnie do jej przewidywania.

Społeczeństwo dostarcza nam w swym systemie socjalizacyjnym reguł klasyfikacji i segregacji obiektów społecznych nie tylko w aspekcie poznawczym, ale również oceniającym. Pojawiają się określone matryce postrzegania rzeczywistości w postaci habitus. Nabywamy w procesie socjalizacji pierwotny habitus będący zinterioryzowaną mozaiką postaw i dyspozycji do zachowań, sposobów oceniania i wartościowania, który staje się bazą różnicującą możliwości nabycia habitusu wtórnego (Bourdieau, Passeron 1990, s. 90–94 oraz Bourdieau, Wacquant 2001, s. 107), np. w późniejszej pracy. W procesie nabywania habitusu następuje „subiektywizacja obiektywności". Habitus określa również działanie celowe, przy czym cel ten nie zawsze musi być uświadamiany przez podmiot działania. Obiektywność dotyczy stosunków społeczno-organizacyjnych, a więc naszego podstawowego uwikłania w relacje społeczne. Wzory uczestnictwa organizacyjnego i kariery organizacyjne mogą być zatem warunkowane już na poziomie procesu nabywania pierwotnego habitusu.

Wtórny habitus dotyczący naszych instytucji pracy nabywany jest głównie w trakcie uzyskiwania wykształcenia ponadpodstawowego, samokształcenia i samodoskonalnia zawodowego oraz szkoleń pracowniczych. Na tym poziomie często silna motywacja do nabycia matrycy postrzeżeniowej dotyczącej sposobów działania i współdziałania pozwala na „samoużycie" przemocy symbolicznej przez wszechobejmujący i wszechwładny system edukacyjny i organizacyjny społeczeństwa. Reprodukcja społeczeństwa jest zwykle reprodukcją habitusu naszych rodziców i ich klasy społecznej, systemu organizacyjnego, regionu bądź całego społeczeństwa. Bardzo istotny jest tutaj system edukacyjny. Wykształcenie jest zwykle najbardziej widocznym elementem reprodukcji pozycji społecznej, ale również kulturowych gustów i nawyków. Jest to wynik badań P. Bourdieau.

Można stwierdzić, że zróżnicowanie pod względem kapitału społecznego wynika z odmiennych wzorów socjalizacyjnych w różnych grupach społecznych. To zróżnicowanie może mieć charakter narodowy lub regionalny. Zwrócił na to uwagę Edward Banfield (1958), opisując życie społeczne w małym miasteczku w południowych Włoszech. Zauważył on tam zupełny brak organizacji społecznych, koncentrację na więziach rodzinnych, polegających na tym, by uszczuplić siłę i znaczenie innych rodzin i zwiększyć korzyści rodziny własnej. Zjawisko to nazwał „amoralnym familizmem". F. Fukuyama, posiłkując się analizami R. Putnama, uzupełnił uwagi Banfielda stwierdzając, iż Włochy pod względem kapitału społecznego można podzielić na trzy części: północne – uprzemysłowione o wysokim kapitale społecznym, południowe – o niskim kapitale, zgodnie z diagnozą Banfielda, oraz tzw. Trzecie Włochy (centralne regio-

ny, Emilia-Romagna, Toskania, Umbria, Marche oraz północno-wschodnie Venetto, Fruli i Trentino) – wykazujące tendencję środkową jeśli chodzi o siłę kapitału społecznego (Fukuyama, 1997, s. 12–122). Być może regionalizm w stopniu posiadania kapitału społecznego występuje również w innych krajach, np. w Polsce.

W badaniach nad kapitałem społecznym można zatem wyróżnić wiele czynników. Bullen i Onyx wyróżniają np. sześć wyznaczników:

1) uczestnictwo w sieciach – jest to sieć powiązań pomiędzy jednostkami i grupami;
2) wzajemność – jest to działanie na rzecz innych z oczekiwaniem na ewentualne odwzajemnienie korzyści w przyszłości;
3) zaufanie – jego obecność daje poczucie bezpieczeństwa i zwiększa szanse pojawienia się działań ryzykownych;
4) normy społeczne – są źródłem nieformalnej kontroli społecznej, eliminują potrzebę kontroli biurokratycznej;
5) wspólnota – to istnienie społeczności na bazie zaufania, norm i wartości;
6) proaktywność – jest to chęć działania w ramach wspólnoty (Bullen, Onyx, bez daty).

Jeśli odniesiemy te wskaźniki do badań nad kulturą organizacyjną, to widać wyraźnie, że wskaźniki 2, 3, 4 umożliwiają badanie kultury organizacyjnej. Być może dotyczy to również pozostałych wskaźników. Wszystkie wskaźniki dotyczą bezpośrednio lub pośrednio badania wartości. Pojęcie kapitału społecznego ma zatem sens, jeśli jesteśmy w stanie pokazać jego użyteczność w relacji do pojęcia kultury organizacyjnej, co wnosi to pojęcie poza to, które jest powszechnie używane, tj. poza pojęcie kultury organizacyjnej. Jedną z takich użytecznych analitycznie cech jest na pewno jego związek z uwarunkowaniami struktur społecznych, które tutaj wydają się decydujące w określaniu sposobów działania grup i osób pełniących określone role społeczne. Jest to zatem pojęcie analityczne bardziej przeznaczone dla socjologa niż antropologa (tak jak pojęcie kultury) i do analizy socjologicznej niż antropologicznej.

W naukach o zarządzaniu mamy do czynienia z utylitarnym użyciem tego pojęcia. Uważa się tutaj, iż kapitał społeczny wpływa na przedsiębiorczość, innowacyjność, elastyczność, efektywność działania organizacji. Językowy kontekst opisu tego pojęcia wskazuje, iż kapitał społeczny wpływa „na rozwój przedsiębiorczości organizacji formułując ważne podstawy zdobywania i utrzymywania przewagi konkurencyjnej", „pozwala na udane założenie i rozwój firmy", a badanie go pozwoli stworzyć „adekwatny do warunków polskich model zarządzania oparty o kapitał społeczny" (Dyduch; por. także Bratnicki, Strużyna, 2001). Konsekwencją takiego utylitarnego podejścia jest potrzeba kwantyfikacji wskaźników kapitału ludzkiego, by dokonać pomiaru jego wpływu na powyższe i inne aspekty funkcjonowania organizacji.

W naszych analizach interesowały nas wymiary habitusu dotyczącego percepcji aspektów kapitału społecznego związanych z syndromem „sieciowości" (powiązań rodzinnych, politycznych i znajomości) oraz syndromem merytokratycznym (wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego). Chcemy porównać te syndromy pomiędzy różnymi miastami i zobaczyć, czy istnieją tutaj uwarunkowania kulturowe na szczeblu regionalnym pomiędzy możliwościami wystąpienia określonych syndromów kapitału społecznego. Podobną perspektywę terytorialną w badaniach tożsamości kulturowej poszczególnych regionów zastosował wcześniej Marek Szczepański (por. M. Szczepański, 1999).

2. *Metodologia badań*

Badania przy pomocy wywiadów kwestionariuszowych zostały przeprowadzone wśród kadry kierowniczej 49 przedsiębiorstw produkcyjnych zatrudniających powyżej stu pracowników i objęły cztery miasta: Warszawę, Łódź, Rzeszów i Poznań. Jednostki do analizy dobrane były metodą losowo-kwotową. Łączna liczba zrealizowanych wywiadów kwestionariuszowych pierwszego i drugiego typu[2] wyniosła 430. Wyniki prezentowane w tym artykule bazują na danych uzyskanych za pomocą kwestionariusza nr 1 i opierają się na wybranych wymiarach[3], na podstawie których możemy wnioskować o charakterze kapitału społecznego, jak również jego regionalnego zróżnicowania. Wymiary te są zoperacjonalizowane w formie pytań przy użyciu skali Likerta, dlatego analiza korelacyjna przeprowadzona została metodą r-Spearmana, przy zachowaniu progu istotności statystycznej na poziomie nie mniejszym niż $p = 0{,}05$[4]. W przypadku korelowania wartości tychże wymiarów w postaci agregacyjnej wykorzystana została metoda r-Pearsona przy powyższym, identycznym poziomie istotności.

3. *Wyniki badań*

Badany przez nas kapitał społeczny postanowiliśmy rozpatrywać z perspektywy dwóch jego aspektów: **sieciowości** (sieci) i **wartości merytokratycznych**

[2] Kwestionariusz nr 1 przeznaczony był dla menedżerów, zaś kwestionariusz nr 2 dla szefów kadr. Przyjęty przez nas model 10 + 1 oznacza, że w jednym przedsiębiorstwie zamierzaliśmy przeprowadzić 10 wywiadów z kierownikami i jeden z szefem kadr. Ze względu na wielkość firm i liczbę kierowników nie zawsze ta liczba wywiadów została zrealizowana.

[3] Wymiary wykorzystane w analizie przedstawione są w załączniku nr 1 Kwestionariusza.

[4] W praktyce prawie wszystkie korelacje wystąpiły przy poziomie istotności $p = 0{,}0001$.

(merytokracji), jako determinant obsady stanowisk w Polsce. W skład pierwszego elementu weszły:
1) powiązania rodzinne,
2) powiązania polityczne,
3) znajomości (szeroko rozumiane).

Merytokrację powiązaliśmy z:
1) kwalifikacjami,
2) doświadczeniem zawodowym,
3) wykształceniem pracownika.

Podstawą dla wyodrębnienia tych dwóch konstruktów teoretycznych jest silna dodatnia korelacja na poziomie wewnątrzagregacyjnym, oscylująca w przedziale 0,45–0,7[5].

Okazuje się, że przyjmując perspektywę ogólną (czyli w Warszawie, Łodzi i Rzeszowie razem), mamy do czynienia z dość silną zależnością o kierunku ujemnym pomiędzy sieciowością a merytokracją (–0,39 przy poziomie istotności statystycznej $p = 0{,}0001$). Oznacza to, że wskazaniom respondentów na powiązania rodzinne, polityczne czy znajomości jako determinant obsady stanowisk w Polsce towarzyszyło równocześnie obniżenie liczby wskazań na kwalifikacje, doświadczenie czy wykształcenie oraz na odwrót. Innymi słowy, osoby uważające, że to właśnie sieć stanowi wyznacznik zajmowania określonej pozycji w życiu zawodowym, przypisywały mniejszą wagę obiektywnym uwarunkowaniom, czyli kwalifikacjom czy doświadczeniu. Z drugiej strony, respondenci podkreślający obiektywne przyczyny obsady stanowisk raczej unikali wyboru przesłanek subiektywnych, jak powiązania polityczne lub rodzinne. Patrząc na te zależności z perspektywy regionalnej, można zauważyć, że najsilniejsze wystąpiły w Warszawie (–0,49), zaś najsłabsze w Rzeszowie (–0,37).

Przedstawione wyżej korelacje mówią nam jedynie o zasadności spojrzenia na kapitał ludzki z perspektywy dwóch jego wymiarów – sieciowego i merytokratycznego. Dalsza analiza tych agregatowych konstruktów teoretycznych opiera się na rozkładach procentowych poszczególnych ich elementów z uwzględnieniem zróżnicowania regionalnego. Wskazują one na percepcję przez respondentów reguł obsady stanowisk będących jednym z czynników funkcjonowania mechanizmu awansu społecznego.

Przedstawione wyżej rozkłady procentowe wiążą wyodrębnione przez nas syndromy sieciowości w głównej mierze z Łodzią. Respondenci twierdzą, że to właśnie w tym mieście powiązania rodzinne, polityczne i znajomości mają istotny wpływ na obsadę stanowisk. Dla interpretacji tych wskazań warto posłużyć się rozróżnieniem na status przypisany i osiągany zaproponowany przez Ch. Hampden-Turner i A. Trompenaarsa (por. Ch. Hampden-Turner i A. Trom-

[5] Przedstawiona w załączniku nr 1 Kwestionariusza.

W naszych analizach interesowały nas wymiary habitusu dotyczącego percepcji aspektów kapitału społecznego związanych z syndromem „sieciowości" (powiązań rodzinnych, politycznych i znajomości) oraz syndromem merytokratycznym (wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego). Chcemy porównać te syndromy pomiędzy różnymi miastami i zobaczyć, czy istnieją tutaj uwarunkowania kulturowe na szczeblu regionalnym pomiędzy możliwościami wystąpienia określonych syndromów kapitału społecznego. Podobną perspektywę terytorialną w badaniach tożsamości kulturowej poszczególnych regionów zastosował wcześniej Marek Szczepański (por. M. Szczepański, 1999).

2. *Metodologia badań*

Badania przy pomocy wywiadów kwestionariuszowych zostały przeprowadzone wśród kadry kierowniczej 49 przedsiębiorstw produkcyjnych zatrudniających powyżej stu pracowników i objęły cztery miasta: Warszawę, Łódź, Rzeszów i Poznań. Jednostki do analizy dobrane były metodą losowo-kwotową. Łączna liczba zrealizowanych wywiadów kwestionariuszowych pierwszego i drugiego typu[2] wyniosła 430. Wyniki prezentowane w tym artykule bazują na danych uzyskanych za pomocą kwestionariusza nr 1 i opierają się na wybranych wymiarach[3], na podstawie których możemy wnioskować o charakterze kapitału społecznego, jak również jego regionalnego zróżnicowania. Wymiary te są zoperacjonalizowane w formie pytań przy użyciu skali Likerta, dlatego analiza korelacyjna przeprowadzona została metodą r-Spearmana, przy zachowaniu progu istotności statystycznej na poziomie nie mniejszym niż $p = 0{,}05$[4]. W przypadku korelowania wartości tychże wymiarów w postaci agregacyjnej wykorzystana została metoda r-Pearsona przy powyższym, identycznym poziomie istotności.

3. *Wyniki badań*

Badany przez nas kapitał społeczny postanowiliśmy rozpatrywać z perspektywy dwóch jego aspektów: **sieciowości** (sieci) i **wartości merytokratycznych**

[2] Kwestionariusz nr 1 przeznaczony był dla menedżerów, zaś kwestionariusz nr 2 dla szefów kadr. Przyjęty przez nas model 10 + 1 oznacza, że w jednym przedsiębiorstwie zamierzaliśmy przeprowadzić 10 wywiadów z kierownikami i jeden z szefem kadr. Ze względu na wielkość firm i liczbę kierowników nie zawsze ta liczba wywiadów została zrealizowana.

[3] Wymiary wykorzystane w analizie przedstawione są w załączniku nr 1 Kwestionariusza.

[4] W praktyce prawie wszystkie korelacje wystąpiły przy poziomie istotności $p = 0{,}0001$.

(merytokracji), jako determinant obsady stanowisk w Polsce. W skład pierwszego elementu weszły:
1) powiązania rodzinne,
2) powiązania polityczne,
3) znajomości (szeroko rozumiane).

Merytokrację powiązaliśmy z:
1) kwalifikacjami,
2) doświadczeniem zawodowym,
3) wykształceniem pracownika.

Podstawą dla wyodrębnienia tych dwóch konstruktów teoretycznych jest silna dodatnia korelacja na poziomie wewnątrzagregacyjnym, oscylująca w przedziale 0,45–0,7[5].

Okazuje się, że przyjmując perspektywę ogólną (czyli w Warszawie, Łodzi i Rzeszowie razem), mamy do czynienia z dość silną zależnością o kierunku ujemnym pomiędzy sieciowością a merytokracją (–0,39 przy poziomie istotności statystycznej $p = 0{,}0001$). Oznacza to, że wskazaniom respondentów na powiązania rodzinne, polityczne czy znajomości jako determinant obsady stanowisk w Polsce towarzyszyło równocześnie obniżenie liczby wskazań na kwalifikacje, doświadczenie czy wykształcenie oraz na odwrót. Innymi słowy, osoby uważające, że to właśnie sieć stanowi wyznacznik zajmowania określonej pozycji w życiu zawodowym, przypisywały mniejszą wagę obiektywnym uwarunkowaniom, czyli kwalifikacjom czy doświadczeniu. Z drugiej strony, respondenci podkreślający obiektywne przyczyny obsady stanowisk raczej unikali wyboru przesłanek subiektywnych, jak powiązania polityczne lub rodzinne. Patrząc na te zależności z perspektywy regionalnej, można zauważyć, że najsilniejsze wystąpiły w Warszawie (–0,49), zaś najsłabsze w Rzeszowie (–0,37).

Przedstawione wyżej korelacje mówią nam jedynie o zasadności spojrzenia na kapitał ludzki z perspektywy dwóch jego wymiarów – sieciowego i merytokratycznego. Dalsza analiza tych agregatowych konstruktów teoretycznych opiera się na rozkładach procentowych poszczególnych ich elementów z uwzględnieniem zróżnicowania regionalnego. Wskazują one na percepcję przez respondentów reguł obsady stanowisk będących jednym z czynników funkcjonowania mechanizmu awansu społecznego.

Przedstawione wyżej rozkłady procentowe wiążą wyodrębnione przez nas syndromy sieciowości w głównej mierze z Łodzią. Respondenci twierdzą, że to właśnie w tym mieście powiązania rodzinne, polityczne i znajomości mają istotny wpływ na obsadę stanowisk. Dla interpretacji tych wskazań warto posłużyć się rozróżnieniem na status przypisany i osiągany zaproponowany przez Ch. Hampden-Turner i A. Trompenaarsa (por. Ch. Hampden-Turner i A. Trom-

[5] Przedstawiona w załączniku nr 1 Kwestionariusza.

penaars 2000). Można zatem założyć, że w oczach łódzkich menedżerów status zawodowy jednostki w dużym stopniu jest przypisany, a nie osiągany, gdyż nie

Tabela 1

Rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie: Jak P. sądzi, co w Polsce liczy się najbardziej przy obsadzie stanowisk kierowniczych?

% respondentów, którzy odpowiedzieli: „zdecydowanie się zgadzam" i „raczej się zgadzam"	Ogółem	Warszawa	Łódź	Poznań	Rzeszów
Powiązania rodzinne	53,1	45,6	65,6	54,8	36,6
Powiązania polityczne	70,8	61,7	84,5	64,5	68,2
Znajomości	88,1	84,5	96,8	90,9	80,5
Kwalifikacje	67,6	79,3	54,5	75,8	73,6
Doświadczenie zawodowe	70	80,1	60,2	72,7	67,8
Wykształcenie	72,8	75,7	65,9	78,8	76,7

Źródło: wyliczenia własne.

tyle zależy od charakteru podejmowanych przez nią działań, co raczej od pewnych autonomicznych, samosterujących się mechanizmów o charakterze systemowym, wpisanych we wzory funkcjonowania sieci. Zdecydowanie inne opinie menedżerów wystąpiły w Warszawie. Znaczny udział procentowy odpowiedzi wskazujących na kwalifikacje i doświadczenie zawodowe jako determinant obsady stanowisk może wskazywać na wystąpienie syndromów wartości merytokratycznych. Można więc dojść do wniosku, że matryca postrzeżeniowa tychże menedżerów opiera się na przekonaniu o osiąganiu, a nie przypisaniu pozycji do jednostki. Ciekawa zależność występuje również w Poznaniu, który nie został przez nas objęty wcześniejszymi wyliczeniami. Podobnie jak w stolicy zdecydowaną przewagę zyskują tu wskaźniki merytokratyczne obsady stanowisk, osiągające za każdym razem drugą co do wielkości wartość wśród czterech badanych miast.

Dla potwierdzenia dotychczasowych wniosków postanowiliśmy powrócić do perspektywy dwuwymiarowej. Poprzez uśrednienie agregatowych wartości merytokracji i sieciowości pokażemy regionalne zróżnicowanie syndromów obu badanych przejawów kapitału ludzkiego.

Zróżnicowanie, choć niewielkie, ze względu na zastosowanie średniej arytmetycznej, potwierdza nasze wcześniejsze spostrzeżenia. W Łodzi respondenci silniej opierają awans zawodowy na mechanizmach sieciowych niż w Warszawie i Poznaniu, gdzie z kolei jest on bardziej kojarzony z merytokracją.

Kapitał społeczny nie może być redukowany tylko do wymiarów związanych z obsadą stanowisk. Jest on również silnie związany ze swoistą siecią bezpośrednich kontaktów o charakterze indywidualnym i pozabiznesowym, w której

funkcjonuje jednostka. Przejawia się ona m.in. w zakorzenieniu człowieka w jego relacjach z najbliższym otoczeniem i mniej więcej jest odpowiednikiem tönnisowskiego Gemeinshaft, czyli wspólnoty. Uprawomocnieniem wiązania tych-

Tabela 2

Uśrednione wartości agregacyjne wymiaru merytokratycznego i sieciowego

Wymiary kapitału społecznego	Ogółem	Warszawa	Łódź	Poznań	Rzeszów
Wymiar sieciowy	11,3	10,7	12	11,5	11
(Odchylenie stand.)	2,6	2,8	2	2,6	2,6
Minimum	3	3	6	3	3
Maksimum	15	15	15	15	15
Wymiar merytokratyczny	11,4	11,7	11	11,7	11,6
(Odchylenie stand.)	2,3	2,2	2,3	2,6	2,4
Minimum	4	6	5	5	4
Maksimum	15	15	15	15	15

Źródło: wyliczenia własne.

że interakcji z pojęciem kapitału społecznego jest założenie, iż pewne wzory wspólnotowych zachowań jednostki jako aktora społecznego można przenosić na jej umiejętność współpracy z innymi w celu realizacji wspólnych interesów w grupie i za jej pomocą. Ten punkt widzenia pozwolił nam na wykorzystanie udziału religijnego, spotkań z przyjaciółmi oraz rozmów z sąsiadami jako wskaźników przynależności jednostki do sieci składającej się na jej kapitał społeczny. Niżej prezentujemy wyrażoną w procentach deklarowaną częstotliwość uczestnictwa jednostki we wspomnianych powiązaniach (religijnych, sąsiedzkich i przyjacielskich).

Tabela 3

Rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie ich uczestnictwa w wybranych aspektach sieci

Suma % odpowiedzi: „tak, zazwyczaj kilka razy w tygodniu" i „tak, raz w tygodniu"	Ogółem	Warszawa	Łódź	Poznań	Rzeszów
Udział R. w praktykach rel.	43,5	31,8	37	44,4	66,6
Spotkania R. z przyjaciółmi	29,8	33,6	19	33,3	37,1
Rozmowy R. z sąsiadami	64,4	60,5	63,6	66,6	76,8

Źródło: wyliczenia własne.

Sieć kontaktów bezpośrednich najbardziej rozbudowana jest w Rzeszowie, gdzie istotne jest uczestnictwo w grupach przyjaciół i grupach sąsiedzkich, a także uczestnictwo w praktykach religijnych. Wydaje się, że jest tam silne zakorzenienie w grupach typu „wspólnota". Najsłabsze zakorzenienie jednostek

we wspólnocie wydaje się występować w Łodzi. Postrzeganie syndromu sieciowości ma zatem w tym mieście charakter bardziej „utylitarny" niż „spontaniczny", dotyczący motywacji do uczestniczenia we wspólnocie. Poznań, podobnie jak w poprzednim zestawieniu, także i tutaj pozostaje na drugim miejscu. Ciekawą zależność można zaobserwować w Łodzi i Warszawie. Teraz przesunęły się na koniec, podczas gdy w przypadku uwarunkowań obsady stanowisk prowadziły odpowiednio w wymiarze sieciowym i merytokratycznym. Powyższe obserwacje można skomentować stwierdzeniem, że **wspólnotowe, pozabiznesowe zachowania klasy kierowniczej nie przekładają się na jej sposób postrzegania mechanizmów awansu społecznego** w kontekście wybranych w wskaźników. Potwierdzeniem tego faktu, jest także **brak korelacji pomiędzy agregacyjnymi wymiarami sieciowości i merytokracji a agregacyjnymi wymiarem zachowań wspólnotowych**. Mamy zatem do czynienia z pewnym jakościowym rozdziałem tych dwóch aspektów kapitału społecznego, na co wskazuje brak zbieżności w prezentowanych jego syndromach. Warto także dodać, że spośród menedżerów, którzy wzięli udział w badaniach, jedynie 9,7% należy do stowarzyszeń. Oznacza to, że uczestnictwo tej grupy w sieci (rozumianej jako sieć w ujęciu Fukuyamy) jest relatywnie niewielka.

4. Zakończenie

Na podstawie naszych badań można wstępnie stwierdzić zróżnicowanie nasilenia występowania określonych matryc postrzeżeniowych odnoszących się do kapitału społecznego w różnych częściach Polski. **Przedstawione zestawienia wskazują na występowanie syndromu sieciowego w opozycji do syndromu merytokratycznego**. Aspekt wspólnotowy znajduje najsilniejszy wpływ w Rzeszowie. **Analiza uczestnictwa respondentów w pozbawionej utylitaryzmu sieci zależności koleżeńskich, sąsiedzkich i religijnych wykazała, że jest ona niesprowadzalna do wcześniejszego wymiaru obsady stanowisk**. Możemy zatem stwierdzić, że z perspektywy naszych badań te dwa aspekty kapitału społecznego wydają się funkcjonować oddzielnie, raczej nie wpływając na siebie. Dalsze badania mogłyby się skupić na analizie wpływu wspomnianego wspólnotowego uczestnictwa jednostki w sieci na pozostałe aspekty kapitału społecznego w kontekście jego organizacyjnego wymiaru.

Pamiętajmy, że są to jedynie syndromy dotyczące postrzegania i klasyfikowania przyczyn pewnych zjawisk, tutaj awansowania i uczestnictwa w sieci nieformalnych kontaktów. Najsilniej zakorzenieni w grupach typu wspólnotowego wydają się menedżerowie z Rzeszowa. Jakie znaczenie mogą mieć te wyniki dla praktyk zarządczych i działań menedżerów? Jest to przedmiot dalszych analiz, które prowadzimy w ramach naszych badań.

Bibliografia

Banfield E. [1958], *The Moral Basis of a Backward Society,* Free Press, Glencoe, Ill.
Bourdieau P., Wacquant L. J. D. [2001], *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
Bourdieu P., Passeron J.-C. [1990], *Reprodukcja. Elementy systemu nauczania*, PWN, Warszawa.
Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny [2001], red. Bratnicki M., Strużyna J., Wyd. AE, Katowice.
Bullen P., Onyx J., *Measuring Social Capital in Five Communities in NSW*, http://www.mapl.com.au (24.09.2003).
Coleman J. [1988], *Social Capital in the Creation of Human Capital*, „American Journal of Sociology", 94: 95–120.
Dyduch W., *Kapitał społeczny organizacji pożywką dla przedsiębiorczości i innowacyjności*, www.estakada.pl, 28.09.2003.
Fukuyama F. [1997], *Zaufanie*, PWN, Wrocław – Warszawa.
Hampden-Turner Ch., Trompenaars A. [2000], *Siedem kultur kapitalizmu*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
Putnam R. [1993], *The Prosperous Community: Social Capital and Public Life*, „American Prospect", 13: 35–42.
Szczepański M. [1999], *Tożsamość regionalna – w kręgu pojęć podstawowych i metodologii badań*, w: Gorzelak G., Szczepański M. S., Zarycki T., *Rozwój, Region, Społeczeństwo*, Wydawnictwa Europejskiego Instytutu Rozwoju Regionalnego i Lokalnego, Warszawa, Katowice.

Krzysztof Konecki
Piotr Chomczyński

CULTURAL CONDITIONS OF SOCIAL CAPITAL
Summary

The paper deals with cultural conditions of social capital. The main hypothesis verified by the authors is the connection between the culture of a region and certain forms of social capital. The analysis of the above connection is conducted at the social and organizational levels. Conclusions are based on empirical studies of manufacturing firms which were studied in four regions (Poznan, Łódź, Warsaw, Rzeszów) in the year 2003.

(Tłum. Ewa Kotkowska)