

UNIwersytet Łódzki
Wydział Zarządzania

Streszczenie rozprawy doktorskiej

mgr Omar Shaheen

Promotor: **dr hab. Ilona Świątek –Barylska, prof. UŁ**

Wspólnota działań jako przestrzeń kształtowania kapitału społecznego w polskich uczelniach wyższych

Słowa kluczowe: *kapitał społeczny, wymiar strukturalny, wymiar relacyjny, wymiar poznawczy, wspólnota działań, polskich wyższych uczelniach*

Streszczenie

W organizacjach XXI wieku zasoby niematerialne odgrywają istotną rolę w ich funkcjonowaniu. Przez wiele lat zasoby niematerialne były zaniedbywane przez organizacje na rzecz zasobów finansowych¹. Zmiany otoczenia zmusiły jednak organizacje do weryfikacji tego podejścia. Obecnie kapitał intelektualny uważany jest za kluczowy czynnik sukcesu organizacji². Kapitał społeczny stanowi jeden ze składników kapitału intelektualnego, umożliwia większą efektywność działania ludzi, sprzyja ich współdziałaniu oraz intensyfikuje procesy uczenia się³. Stanowi on więc realne zjawisko społeczne i ekonomiczne oraz równocześnie mentalne i behawioralne⁴. Dzięki działaniu kapitału społecznego dokonuje się integracja ludzi, ich

¹ A. Sokołowska, *Zarządzanie kapitałem intelektualnym w małym przedsiębiorstwie*. Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych 2005, s. 11.

² B. Kaczmarek, *Kapitał intelektualny (wiedza) a kierowanie wizji przedsiębiorstwa*, [w:] M.G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny*, Zeszyt nr 7, Uniwersytet Rzeszowski, Katedra Teorii Ekonomii, Rzeszów 2005, s. 319.

³ M. Bratnicki, *Podstawy współczesnego myślenia o zarządzaniu*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej, czerwiec 2000, s. 88.

⁴ J. Przybysz, J. Sauś, *Kapitał społeczny. Szkice socjologiczno-ekonomiczne*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2004, s. 5.

właściwości, wiedzy, umiejętności i środków materialnych⁵. Kapitał społeczny jest istotnym zasobem organizacyjnym, umożliwiającym osiągnięcie celów, które bez jego zaangażowania nie byłyby nawet widoczne. Z powyższego wynika, że kapitał społeczny zwiększa w organizacji skłonność do wprowadzania nowych i rozwijania dotychczasowych działań. Jest swoistą postacią struktury społecznej w organizacji, która wzmacnia proaktywne zachowania w jej wnętrzu⁶.

Kapitał społeczny organizacji lub grupy, jest cechą nieprzenoszalną ze względu na swój indywidualny charakter. Jak pisze F. Fukuyama, to jedna z przyczyn, dla których transformacja organizacji poprzez przenoszenie doświadczeń z jednych kultur na drugie jest trudna⁷. Nie można nie nadmienić, że kapitał społeczny w połączeniu z kapitałem ludzkim owocuje skutecznym funkcjonowaniem organizacji oraz osiąganiem postawionych celów. Zarówno kapitał społeczny (rozumiany jako więzi społeczne), jak i kapitał ludzki (rozumiany pod postacią umiejętności i wiedzy) są ważne dla osiągnięć organizacji⁸.

Kapitał społeczny podnosi efektywność pracowników wpływając na zachowania organizacyjne i motywację. Sprzyja udostępnianiu wiedzy i tworzeniu solidarności grupowej⁹. Dzięki jego występowaniu pracownicy sobie pomagają, lepiej się komunikują i współpracują, a także odczuwają wobec grupy większą lojalność. Jak wskazują Oh, Chung & Labianca mocne więzi grupowe obniżają koszty, dostarczają wsparcia emocjonalnego i zmniejszają oportunistów¹⁰. Cohen & Prusak widzą w relacjach zbudowanych na zaufaniu, źródło satysfakcji zaspokajające potrzeby identyfikacji, przynależności i uznania¹¹. Literatura przedmiotu opisuje wiele przykładów wpływu kapitału społecznego na funkcjonowanie organizacji. J. Nahapiet i S. Ghoshal [1998] pokazują wsparcie przepływu wiedzy przez kapitał społeczny związany z normami i zaufaniem¹². R. Sparrowe, R. Liden, S. Wayne i M. Kramer wykazują, że negatywne relacje w zespole obniżają efektywność zespołu, a pracownicy posiadający najwięcej pozytywnych relacji, są najbardziej efektywni i wspierający w pracy¹³. Dobre relacje pracownicze, lojalność i identyfikacja z grupą

⁵ J. Bartkowiak, M. Herbst (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2007, s. 56.

⁶ Ibidem, s. 91.

⁷ F. Fukuyama, *Budowanie państwa*, Wydawnictwo Rodzinne, Poznań 2005, s. 6.

⁸ N. Bratnicki, *Podstawy współczesnego myślenia o zarządzaniu*, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2000, s. 86.

⁹ P.S. Adler, S. Kwon, *Social capital: prospects for a new concept*, „Academy of Management Review” 2002, t. 27, z. 1, s. 32.

¹⁰ H. Oh, M. Chung, G. Labianca, *Group social capital and group effectiveness: the role of informal socializing ties*, „Academy of Management Journal” 2004, Vol. 47, no. 6, s. 863.

¹¹ D. Cohen, L. Prusak, *In Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work*, Harvard Business School Press, Boston 2001, s. 7.

¹² J. Nahapiet, S. Ghoshal, *Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage*, „Academy of Management Review” 1998, t. 23, z. 2, s. 245.

¹³ R.T. Sparrowe, R.C. Liden, S.J. Wayne, M.L. Kramer, *Social Networks and the Performance of Individuals and Groups*, „The Academy of Management Journal” 2001, t. 44, z. 2, s. 320.

świadczą o jakości kapitału społecznego¹⁴. R.H. Richard zwraca uwagę na fakt, że nieobecność kapitału społecznego skutkuje patologią i zakłóceniami w funkcjonowaniu systemów gospodarczego i społecznego¹⁵.

Niekwestionowanie znaczenie kapitału społecznego dla funkcjonowania organizacji skłania do poszukiwania odpowiedzi na pytanie o sposoby jego kształtowania. Wydaje się, że wspólnoty działań mogą stanowić przestrzeń sprzyjającą rozwojowi kapitału społecznego. Koncepcja wspólnot działań od niedawna jest obecna w literaturze z zakresu zarządzania. Mimo rosnącego zainteresowania tym zagadnieniem wśród teoretyków i praktyków, niewiele badań empirycznych zostało przeprowadzone dotyczących tego zjawiska, (zwłaszcza z perspektywy członków wspólnot działań). Większość z nich to krótkie studia przypadków, przeprowadzone na potrzeby wdrożenia wspólnoty działań, jako elementu systemu zarządzania wiedzą w organizacji¹⁶. W rozprawie przyjęto (za Bendkowskim), że *przez wspólnotę działań rozumie się grupę ludzi, których celem jest wytworzenie wiedzy na temat wspólnego obszaru zainteresowań i w związku z tym współpracujących ze sobą realnie lub wirtualnie. W wyniku tej współpracy powstają specyficzne więzy pomiędzy nimi, umożliwiające efektywne tworzenie i dystrybucję wiedzy w obrębie wspólnot*¹⁷. Interpretacja zjawiska w oparciu o te wymiary zapewnia powstanie wspólnoty działań zarówno w sposób spontaniczny oraz celowy przez organizację na rzecz kreowania nowej wiedzy istotnej dla dalszego funkcjonowania organizacji, w szczególności tworzenie i dzielenie się wiedzą niejawną, stanowiącą zasób o charakterze strategicznym, umożliwiającą skuteczne funkcjonowanie organizacji.

W literaturze polskiej nie podjęto dotychczas próby syntezy poglądów, wiedzy i badań empirycznych na temat ¹⁸ wspólnot działań w **kontekście mechanizmów ich funkcjonowania oraz mechanizmów kształtujących kapitał społeczny jej członków na polskich wyższych uczelniach**. Analiza literatury przedmiotu pozwala na stwierdzenie, że wiedza dotycząca polskich realiów funkcjonowania wspólnot działań i mechanizmów kształtowania kapitału społecznego na polskich wyższych uczelniach jest ograniczona, można więc uznać, że zagadnienie to wymaga dalszych, szczegółowych badań.

¹⁴ C.R. Leana, H.J. Van Buren, *Organizational Social Capital and Employment Practices*, „Academy of Management Review” 1999, t. 24, z. 3, s. 541-547.

¹⁵ J. Przybysz, J. Sauś, op.cit., s. 22.

¹⁶ J. Bendkowski, *Interaktywno-sieciowy model kształtowania wspólnot działań w kreowaniu i dyfuzji wiedzy w organizacjach*, Gliwice 2012, s. 13.

¹⁷ Ibidem, s. 42.

¹⁸ Opublikowane zostało jedno polskie zwarte opracowanie, które zajmuje się funkcjonowaniem nieformalnych wspólnot działań. Patrz: Ibidem.

Przedmiotem zainteresowania w niniejszej pracy jest wspólnota działań jako przestrzeń kształtowania kapitału społecznego w polskich uczelniach wyższych ze szczególnym uwzględnieniem mechanizmów funkcjonowania wspólnot działań oraz mechanizmów kształtowania kapitału społecznego jej członków. Zgodnie z obowiązującym w naukach o zarządzaniu i jakości interdyscyplinarnym podejściem do badanego zjawiska, przyjętą w badaniach perspektywę nauk o zarządzaniu wzbogacono o elementy analizy z perspektywy innych nauk społecznych (nauki socjologiczne oraz psychologia).

Konsekwencją studiów nad wspólnotą działań jako przestrzenią kształtowania kapitału społecznego w polskich uczelniach wyższych stanowi sformułowanie celu pracy.

Głównym celem pracy jest identyfikacja mechanizmów¹⁹ funkcjonowania wspólnot działań oraz metod kształtowania kapitału społecznego wśród członków wspólnot funkcjonujących w polskich uczelniach wyższych. Tak zdefiniowany cel pracy ma charakter ogólny. Uzupełniają go cele szczegółowe, które obejmują:

1. Przedstawienie, uporządkowanie oraz poszerzenie dorobku naukowego w zakresie funkcjonowania wspólnot działań wraz z identyfikacją metod kształtowania oraz pomiaru kapitału społecznego;
2. identyfikację mechanizmów funkcjonowania wspólnot działań w wybranych polskich uczelniach wyższych z perspektywy pracowników (członków wspólnoty działań);
3. identyfikację mechanizmów funkcjonowania wspólnot działań z perspektywy organizacji (osób odpowiedzialnych za stworzenie wspólnoty działań);
4. identyfikację metod kształtowania kapitału społecznego wśród pracowników (członków wspólnoty działań) w wybranych polskich uczelniach wyższych;
5. określenie poziomu kapitału społecznego wśród członków wspólnoty działań w wybranych polskich uczelniach wyższych;
6. określenie poziomu kapitału społecznego wśród pracowników nie będących członkami badanych wspólnot działań;
7. wskazanie możliwości kształtowania kapitału społecznego wśród pracowników (członków) wspólnoty działań na polskich uczelniach wyższych.

Teza pracy. U podstaw przeprowadzonych w rozprawie rozważań leży teza, że wspólnoty działań są przestrzenią wewnątrz organizacji, w której następuje kreowanie kapitału społecznego.

¹⁹ Zgodnie z słownikiem języka polskiego mechanizm to: sposób, w jaki coś powstaje, przebiega lub działa. <https://sjp.pwn.pl/slowniki/mechanizm.html>

Opis procesu badawczego. Przeprowadzone badania mają charakter jakościowy z elementami analizy ilościowej. Jakościowy charakter prowadzonego postępowania badawczego wiąże się z odejściem od prekonceptualizacji hipotez badawczych, tym samym w pracy postawiono tylko jedną **hipotezę badawczą** : poziom kapitału społecznego wśród członków wspólnoty działań jest wyższy niż wśród pracowników niebędących członkami badanej wspólnoty. M. Kostera podkreśla, że reprezentacja w badaniach jakościowych nie polega na uzyskaniu reprezentatywności statystycznej, lecz ma związek z rzeczywistością społeczną, czyli „reprezentacją merytoryczną”²⁰. Według D. Jemielniaka, formułowanie hipotez badawczych oraz ich testowanie:

sprawdza się w badaniach społecznych z zastosowaniem metod ilościowych, lecz nie sprawdza się dla znacznej części projektów jakościowych, w których rozpoczęcie procesu badawczego z założoną hipotezą jest po prostu błędem: zaletą badań jakościowych jest ich eksploracyjny charakter, tj. docieranie do prawdy o ludziach w sposób często wykraczający poza to, co osoba opracowująca projekt badawczy sobie wyobraża, a także w sposób zorientowany raczej na rozumienie percepcji świata przez badanych, a nie poprzez abstrakcyjne kategorie pojęciowe²¹.

Dlatego w toku postępowania badawczego sformułowano pytania badawcze, które wraz ze szczegółowym opisem metodyki badań zaprezentowano w rozdziale 4. Prowadzony proces badawczy można podzielić na dwa etapy, z których każdy przyczynił się do realizacji celu pracy. Etap pierwszy ma charakter badań wtórnych i opiera się na analizie literatury z obszarów tj. zarządzania, socjologii oraz psychologii. Przeprowadzony przegląd literatury (zarówno polskiej jak i anglojęzycznej) ma charakter systematyzująco-wyjaśniający oraz koncepcyjny. Liczba publikacji polskich i zagranicznych wykorzystanych w przygotowywanej rozprawie doktorskiej obejmuje 374 pozycji (w tym źródeł o charakterze zwartym-publicacje książkowe oraz czasopisma).

Drugi etap procesu badawczego składał się z dwóch kroków prac empirycznych: badań diagnostycznych oraz badań pogłębionych przeprowadzonych w polskich wyższych uczelniach.

Krok pierwszy miał na celu zebranie informacji umożliwiających identyfikację polskich wyższych uczelniach, w których funkcjonują wspólnoty działań oraz wybór 3 uczelni do dalszych badań. Ten etap badań został przeprowadzony na podstawie:

- analizy literatury przedmiotu (*desk reserach*),

²⁰ J. Kociatkiewicz, M. Kostera, *Zaangażowane badania jakościowe*, „Problemy Zarządzania” 2012, t. 12, z. 1(45), s. 14-15.

²¹ D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Podejścia i teorie*, PWN, Warszawa 2012, s. X.

- ankiet skierowanych do pracowników polskich wyższych uczelniach (25 uczelni).

Drugi krok tego etapu badawczego (empirycznego) składał się z dwóch części. Celem pierwszej części było poszukiwanie odpowiedzi na pytania dotyczące funkcjonowania wspólnot działań oraz mechanizmów kształtowania kapitału społecznego wśród członków wspólnot działań na polskich uczelniach wyższych.

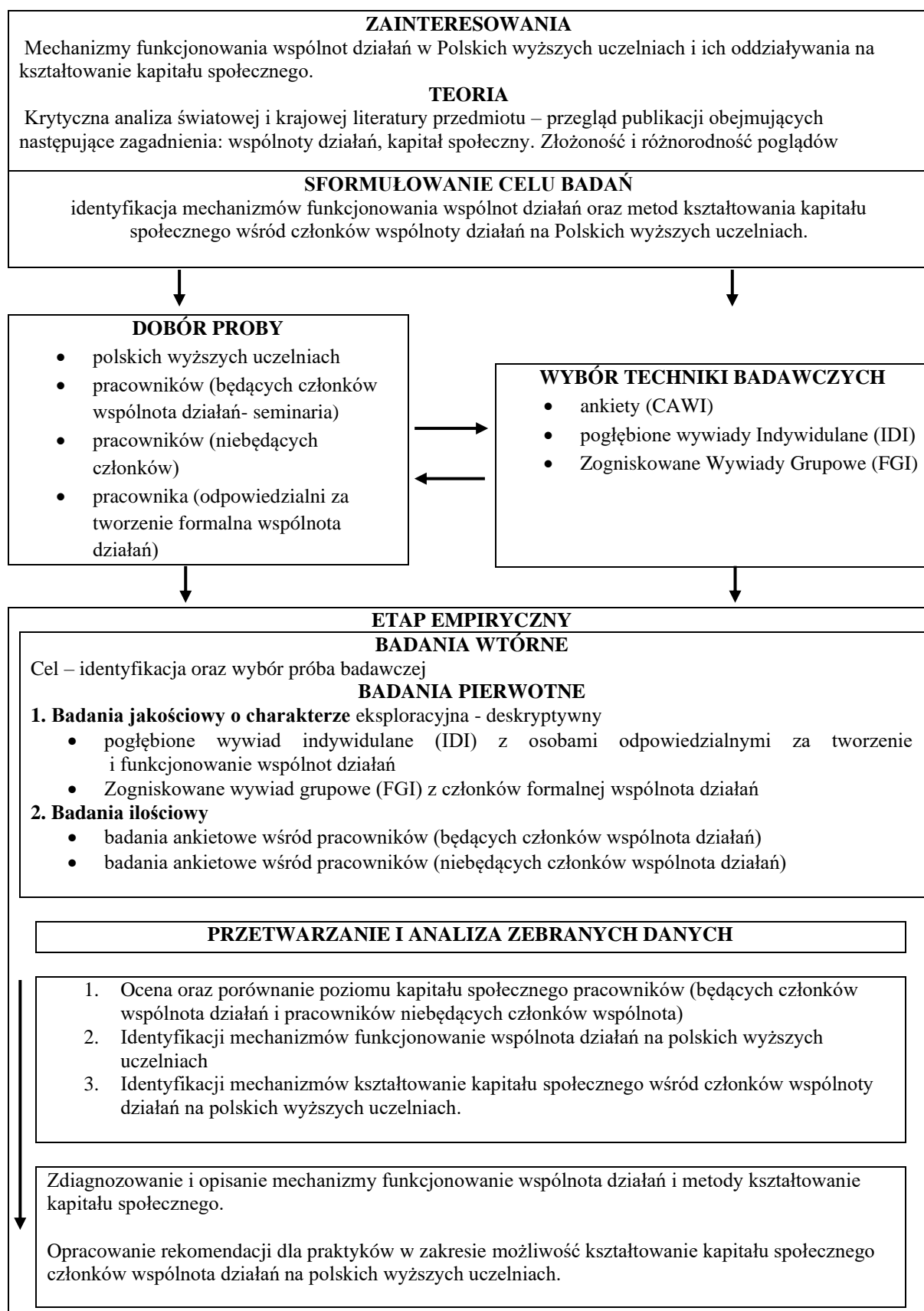
W badaniach empirycznych zgromadzono informacje z uwzględnieniem perspektywy dwóch stron, :

1. perspektywy uczelni: **pogłębione wywiady indywidualne** (*in-depth interview*)²² z osobami odpowiedzialnymi za tworzenie i funkcjonowanie wspólnot działań,
2. perspektywy pracowników: **zogniskowane wywiady grupowe** (*focus group interview*) z członkami wspólnot działań.

Celem drugiej części był pomiar oraz porównanie poziomu kapitału społecznego wśród pracowników-członków wspólnoty oraz pracowników niebędących członkami wspólnoty działań. Przebieg procesu badawczego przedstawiono na rysunku 1.

²² A. Nikodemka-Wołowik, *Jakościowe badania marketingowe*, PWE, Warszawa 1999, s. 145-161.

Rysunek 1. Przebieg procesu badawczego



Źródło: opracowanie własne na podstawie E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2004, s. 128.

Układ i treść pracy. Układ niniejszej pracy zdeterminowanej został zdefiniowanym zainteresowanie obszaru badawczego, celem oraz postawioną tezą. Praca składa się z cztery rozdziałów.

W rozdziale pierwszym zaprezentowano interpretacje pojęcia „kapitał społeczny” na gruncie teoretycznym. Z uwagi na złożoność oraz niejednoznaczność terminu dokonano przeglądu definicji, podkreślając cechy charakterystyczne dla kapitału społecznego. Przenikające się wątki o charakterze teoretyczne z obszaru zarządzanie, socjologia oraz psychologia stanowią odzwierciedlenie złożoność badanego w pracy problemu. W rozdziale tym szczegółowo omówiono i analizowano kapitał społeczny jako konstrukt teoretyczne obejmujące zagadnienie związane z historia zagadnienie kapitału społecznego, kontekst definicyjny pojęcia kapitału społecznego, systematyzacja ujęć teoretycznych kapitału społecznego oraz kapitału społecznego w organizacji.

Rozdział drugi poświęcony został dwóm grupom zagadnień. W pierwszej części rozdziału zaprezentowano wymiaru kapitału społecznego w organizacji. W tym część zaprezentowano wymiary kapitału społecznego w którym J. Nahapiet i S. Ghoshal na gruncie teorii zarządzania i organizacji zintegrowali różne aspekty kapitału społecznego, a potem określili jego trzy wymiary (strukturalny, relacyjny i poznawczy). W część drugiej omówiono rolę kapitału społecznego dla funkcjonowanie organizacji. Rozdział ten zamyka opisanie różnych sposobów pomiaru w praktyce kapitału społecznego. W rozdziale tym, jako konsekwencje studiów literaturowych, zaprezentowano koncepcje kapitału społecznego stanowiły punkt wyjścia badań empirycznych w niniejszej pracy.

W rozdziale trzecim szeroko przedstawiona jest koncepcja wspólnoty działań (*community of practice*). W tym rozdziale zaprezentowano interpretacje pojęcia „wspólnota działań” na gruncie teoretycznym. Później prezentowano wspólnoty działań jako społecznej przestrzeni przez omawianie cechy charakterystyczne. Wspólnota działań została opisana w kilku perspektywach: cyklu życia wspólnoty w środowisku organizacyjnym, społecznych aspektów funkcjonowania, uczestnictwa we wspólnotcie działań oraz ról pełnionych przez członków wspólnoty. Na zakończenie przedstawiono typologie wspólnot działań oraz różnice pomiędzy wspólnotą działań a innymi strukturami organizacyjnym, takimi jak zespół projektowy, funkcjonalna jednostka organizacyjna oraz nieformalna sieć pracowników. Rozdział ten zamyka przedstawienie znaczenie i rola wspólnoty działań.

W rozdziale czwartym zaprezentowano metodyka badań własnych. W tym rozdziale szczegółowo przedstawiono opisu problemu badawczego, cele pracy, pytania badawczy, postępowanie badawcze, identyfikacja oraz dobór próby badawczej.

W rozdziale piątym zaprezentowane wyniki badań, które pozwoliły na zidentyfikować mechanizmy funkcjonowania wspólnot działań oraz zdiagnozować metody kształtowania kapitału społecznego wśród członków wspólnoty oraz pomiaru kapitału społecznego – analiza porównawcza (wewnątrz wspólnoty oraz poza badaną wspólnotą działań). W tym rozdziale znaleźć można wnioski i rekomendacje końcowe.

Prezentowaną rozprawą zamyka zakończenie, w którym zawarto podsumowanie prowadzonego postępowanie badawczego oraz nakreślono możliwość dalszych prac naukowych

Cele szczegółowe niniejszej rozprawy obejmowały dokonanie przeglądu światowego dorobku w zakresie problematyki kapitału społecznego jako konstruktu teoretycznego, jego wymiarów i sposobów pomiaru oraz funkcjonowania wspólnot działań. Wyniki przeprowadzonych badań w tym zakresie autor przedstawił w pierwszych trzech rozdziałach niniejszego opracowania (poziom teoretyczny). Poziom empiryczny dotyczył identyfikacji mechanizmów funkcjonowania wspólnot działań oraz w mechanizmów kształtowania kapitału społecznego wśród pracowników (członków wspólnoty działań), diagnozy oraz oceny poziomu kapitału społecznego wśród członków wspólnoty oraz porównania z poziomem kapitału społecznego wśród pracowników niebędących członkami, wskazania możliwości kształtowania kapitału społecznego wśród pracowników będących członkami wspólnoty działań na polskich uczelniach wyższych. Wyniki realizacji powyższych celów szczegółowo zostały przedstawione w rozdziale czwartym, prezentującym aspekty organizacyjny oraz społeczny funkcjonowania wspólnoty działań, analizę porównania poziomu kapitału społecznego pracowników będących członkami oraz pracowników niebędących członkami, mechanizmy kształtowania kapitału społecznego członków wspólnoty działań. W rozdziale czwartym zostały zaproponowane rekomendacje dla praktyków dotyczące zakresu możliwości kształtowania kapitału społecznego pracowników (członków wspólnoty działań) na polskich uczelniach wyższych.

Analiza uzyskanych odpowiedzi w ramach badania ilościowego umożliwiła uzyskanie pozytywnej weryfikacji hipotezy głównej (tj. poziom kapitału społecznego wśród członków wspólnoty działań jest wyższy niż wśród pracowników niebędących członkami). Odpowiedzi uzyskane w ramach badania ilościowego oraz ich analiza były podstawą do pozytywnej weryfikacji części hipotez cząstkowych, które zostały szczegółowo opisane w rozdziale czwartym.

Najważniejsze wnioski, jakie otrzymano w wyniku przeprowadzonych badań empirycznych w rozprawie, pozwoliły po pierwsze pozytywnie zweryfikować tezę (tj.

wspólnoty działań są przestrzenią²³ wewnątrz polskich uczelni wyższych, w której następuje kształtowanie kapitału społecznego jej członków); po drugie zrealizować cel główny rozprawy, którym jest identyfikacja mechanizmów funkcjonowania wspólnot działań oraz mechanizmów kształtowania kapitału społecznego wśród członków wspólnoty; po trzecie pozytywnie zweryfikować hipotezę główną, przypuszczającą, że poziom kapitału społecznego wśród członków wspólnoty działań jest wyższy niż wśród pracowników niebędących członkami na polskich uczelniach wyższych; po czwarte uzyskać odpowiedzi na wszystkie postawione w rozprawie pytania badawcze, umożliwiające rozwiązanie problemu badawczego, który dotyczy mechanizmów funkcjonowania wspólnot działań w polskich uczelniach wyższych oraz ich oddziaływania na kształtowanie kapitału społecznego jej członków. Powyżej wymienione najważniejsze wnioski przyczyniły się do opracowania rekomendacji dla praktyków oraz wniosły wkład do teorii dyscypliny i umożliwiły usystematyzowanie wiedzy oraz wypełnienie luki badawczej. Rekomendacje dla praktyków dotyczyły uruchamiania obszaru mechanizmów funkcjonowania wspólnot działań oraz możliwości kształtowania kapitału społecznego członków wspólnot działań na polskich uczelniach wyższych. Wyniki przeprowadzonych analiz problematyki mechanizmów funkcjonowania wspólnot działań oraz mechanizmów kształtowania kapitału społecznego członków na polskich uczelniach wyższych przyczyniły się do usystematyzowania dostępnej wiedzy oraz wniesienia wkładu w rozwój fragmentaryczny w polskiej literaturze.

²³ Chodzi o „przestrzeń społeczną” zdefiniowaną jako: zbiór zachowań członków organizacji związanych z realizacją zadań organizacyjnych, na które to zachowania zezwalają cechy organizacyjnej struktury, technologii i kultury. Patrz: C. Sikorski, J. Bieńkowska, *Przestrzeń organizacyjna a efektywność organizacji*, „*Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica*” 2012, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, z. 265, s. 206.