

mgr ZOFIA MOCKAŁŁO
Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy
Kontakt: zomoc@ciop.pl

Kapitał społeczny w pracy – definicje, idea i przegląd badań

Fot. Jakub Jirsak/Bigstockphoto



W artykule przedstawiono koncepcję kapitału społecznego. Jego wartość opiera się na wzajemnych stosunkach społecznych i zaufaniu jednostek. Jak pokazują badania, jest on predyktorem szeregu czynników kluczowych dla jakości życia i rozwoju społeczeństw: zdrowia, innowacyjności, produktywności, na poziomie indywidualnym, grupowym, w życiu prywatnym i zawodowym. W artykule przytoczono definicje i badania przedstawiające predyktory i skutki kapitału społecznego w środowisku pracy.

Słowa kluczowe: kapitał społeczny, praca, dobrostan pracowników, innowacje, produktywność, zdrowie

Social capital at work – definitions, ideas and literature review

This article presents the concept of social capital. The value of this capital is based on social relations and mutual trust of individuals. Research has shown that social capital is a predictor of various factors essential for the quality of life and development of societies, e.g., health, innovativeness, productivity, on individual and group level, at work and in private life. The article presents definitions and research on predictors and consequences of social capital at work.

Keywords: social capital, work, employees' wellbeing, innovation, productivity, health

Wstęp

Celem artykułu jest pokazanie wpływu więzi międzyludzkich i ich rezultatów, ujmowanych jako kapitał społeczny, na dobrostan pracowników i wyniki gospodarcze przedsiębiorstw. Jest to o tyle istotne zagadnienie, że poziom kapitału społecznego w Polsce nie jest wysoki. Jak pokazują sondaże Diagnozy Społecznej [1]

poszczególne wskaźniki kapitału społecznego: zaufanie interpersonalne, aktywność obywatelska i relacje społeczne na przestrzeni lat utrzymują się na niskim poziomie.

Tymczasem badania wskazują na związek kapitału społecznego z dobrostanem oraz rozwojem społeczeństw, grup społecznych czy wreszcie miejsc pracy i pracowników.

Wartość kapitału społecznego opiera się na wzajemnych stosunkach społecznych i zaufaniu jednostek. Wedle tej koncepcji stosunki społeczne i sieci powiązań między jednostkami to zasób, dzięki któremu można osiągnąć różne korzyści – osobiste, grupowe, w życiu prywatnym, społecznym i zawodowym. 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. Spontaniczna współpraca jest łatwiejsza dzięki społecznemu kapitałowi” [2].

Jak można zauważyć, pojęcie kapitału społecznego nie jest ściśle zdefiniowane, a wręcz wieloznaczne, ale jest za to bardzo pojemne: oznacza to, co decyduje o zdrowych relacjach społecznych, dbaniu o dobro wspólne i współpracę – stanowi podstawę społeczeństwa efektywnego rozwojowo [1]. Przegląd definicji kapitału społecznego przedstawiono w tabeli. Na ogół jednak mówiąc o kapitale społecznym bierze się pod uwagę: zaufanie interpersonalne, relacje społeczne i normy czy wspólne wartości.

Sieci społeczne

W definicjach z połowy lat 90. pojawiło się pojęcie tzw. sieci społecznych. Z uwagi na to, że pojęcie to używane jest do dzisiaj, warto je szczegółowej opisać. Sieci społeczne zasadniczo można podzielić na kapitał pomostowy i kapitał wiążący.

Kapitał pomostowy (*bridging social capital*) łączy do sieci społecznych osoby o zróżnicowanych charakterystykach. Kapitał wiążący (*bonding social capital*) natomiast oznacza formowanie więzi społecznych z osobami głównie z rodziny i klanu – homogenicznymi pod względem danych socjoekonomicznych. Za tworzeniem kapitału wiążącego stoi potrzeba bezpieczeństwa, a z kapitałem pomostowym wiąże się dążenie do mistrzostwa. Kapitał wiążący uważany jest za korzystny dla osób, które go formują, ale dla osób spoza grupy jest niekorzystny, ponieważ interesy grupy własnej są przedkładane nad dobro ogółu [3]. Siła więzi społecznych zależy od czasu spędzanego razem, emocjonalnej bliskości między osobami, poczucia, że można

Tabela. Przegląd definicji kapitału społecznego

Table. Social capital: review of definitions

Robert D. Putnam (1995)	Francis Fukuyama (2003)	James Coleman (1990)	Pierre Bourdieu (1986)
Kapitał społeczny to te cechy organizacji społecznych, takich jak sieci (układy) jednostek lub gospodarstw domowych oraz powiązanych z nimi norm i wartości, które kreują efekty zewnętrzne dla całej wspólnoty.	Kapitał społeczny można najprościej zdefiniować jako zestaw nieformalnych wartości i norm etycznych wspólnych dla członków określonej grupy i umożliwiających im skuteczne współdziałanie.	Kapitał społeczny nie jest tworzony przez ludzi świadomie, ale jest wypadkową powstania w małych społecznościach silnych więzi, które zostały nawiązane z powodu posiadania celów indywidualnych. W ten sposób cele indywidualne mogą przekształcić się w korzyści płynące z przyjacielskich relacji nawiązanych z innymi ludźmi.	Kapitał społeczny to zbiór rzeczywistych i potencjalnych zasobów, jakie związane są z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych związków wspartych na wzajemnej znajomości i uznaniu – lub inaczej mówiąc z członkostwem w grupie – która dostarcza każdemu ze swych członków wsparcia w postaci kapitału posiadanego przez kolektyw, wiarygodności, która daje im dostęp do kredytu w najszerszym sensie tego słowa.

Źródło: Sierocińska K. Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiar i typy. „Studia Ekonomiczne” 1, 2011:69-86.

na sobie polegać, oraz świadczenia sobie nawzajem przysług [3].

Zaufanie

Zaufanie jest istotną składową kapitału społecznego, ponieważ „zaufanie do ludzi sprzyja samoorganizowaniu się społeczeństwa i włączaniu się w działania zbiorowe, co z kolei [zwrotnie] umacnia zaufanie” [1]. Zaufanie oznacza zgeneralizowane oczekiwanie raczej pozytywnych, niż negatywnych ludzkich motywów i intencji i wiąże się z szeregiem pozytywnych rezultatów, takich jak np. spójność grupowa, produktywność, innowacyjność czy zadowolenie z życia [4].

Norma wzajemności – sieci obywatelskiego zaangażowania

Wzajemność jest jedną z najważniejszych norm podtrzymujących zaufanie interpersonalne, obniżających koszty transakcji i ułatwiających współpracę. Wzajemność może przejawiać się na dwa sposoby: odwzajemnianie „równoważone” oraz „uogólnione”. Odwzajemnianie równoważone oznacza wymianę dóbr tej samej wartości, natomiast odwzajemnianie uogólnione oznacza ciągłą wymianę dóbr, która mimo że nie odbywa się na zasadzie natychmiastowego rewanżu, opiera się na wzajemnym przeświadczeniu, że dobra te zostaną wynagrodzone w przyszłości [5]. W społecznościach, w których przestrzega się normy uogólnionej wzajemności, skuteczniej rozwiązuje się problemy związane ze zbiorowym działaniem.

W badaniach kapitału społecznego wykazuje się związek kapitału społecznego ze zdrowiem. W analizach sondaży *European Social Survey* oraz *World Values Survey* Kim i współpracownicy, posługując się danymi ponad 160 tysięcy respondentów z 64 krajów, wykazali związek zaufania społecznego na poziomie kraju z indywidualną samooceną stanu zdrowia respondentów [6]. Jak wskazują autorzy analiz, samoocena stanu zdrowia silnie wiąże się z poziomem śmiertelności, a zatem wzrost kapitału społecznego może być korzystny także dla zdrowia publicznego.

W badaniach Sarracino, w których analizowano poziom kapitału społecznego w 11 europejskich krajach i samopoczucie respondentów, przy kontroli zmiennych socjodemograficznych, okazało się, że wyższy kapitał społeczny wiązał się z większym poczuciem szczęścia [7].

Koncepcja kapitału społecznego stała się na tyle popularna, że dostępne są analizy pokazujące związki kapitału społecznego z „twardymi”, ekonomicznymi danymi dotyczącymi rozwoju

społeczeństw. Dane te wskazują, że zaufanie społeczne jest istotnym korelatem poziomu PKB na mieszkańca (rys.).

Poziom kapitał społeczny mierzonego w różny sposób (zaufanie, aktywność organizacyjna, poziom korupcji, etyka korporacyjna i in.) pozwala w znaczącym stopniu przewidzieć tempo wzrostu gospodarczego w kolejnych 12 latach. W krajach wyżej rozwiniętych poziom kapitału społecznego pozwala przewidzieć tempo wzrostu gospodarczego w ponad 60% [1]. Także w skali krajowej widać podobne zależności: kapitał społeczny wyjaśnia w niemal 40% różnicowanie regionalne średniego dochodu gospodarstw domowych na osobę, a także 35% różnicowania PKB w podregionach Polski.

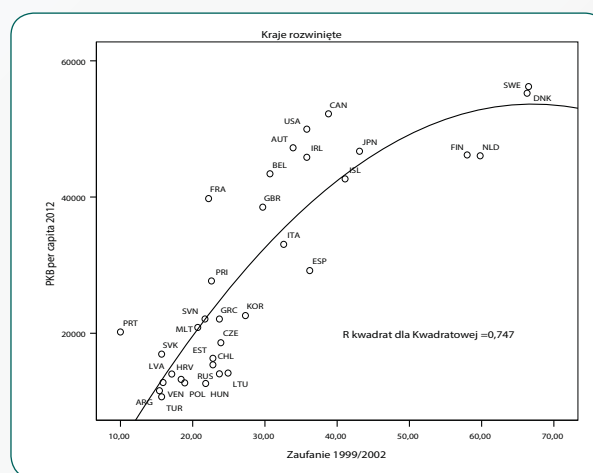
Kapitał społeczny w środowisku pracy

Środowisko pracy wydaje się leżeć pomiędzy życiem prywatnym a publicznym i stanowi źródło kapitału pomostowego. Spędzając w pracy znaczną część życia, ludzie nawiązują w niej kontakty z odmiennymi ludźmi, stykając się z odmiennymi przekonaniami, postawami i nowymi informacjami. Praca staje się źródłem sensu, przynależności i wzajemnego wsparcia, a miejsca pracy mogą budować kapitał społeczny, ale także go wyczerpywać [6]. Rola miejsca pracy w budowaniu kapitału społecznego pracowników jest różnorodna: miejsca pracy pełnią rolę społeczności, w których spotykają się ludzie różnego pochodzenia i pełniący różne funkcje zawodowe i społeczne, którzy mogą tam nawiązywać długotrwałe, stabilne i pełne wzajemnej troski relacje: amerykańskie badania pokazują, że połowa badanych pracowników miała bliskiego przyjaciela w pracy, a co piąty badany twierdził, że połowa jego bliskich przyjaciół była zarazem jego współpracownikami [8]. Miejsca pracy służą także powiększaniu sieci kontaktów, zarówno profesjonalnych, jak i pozazawodowych, i wreszcie sprzyjają angażowaniu się w aktywności obywatelskie. Jak zauważają Oksanen i współpracownicy [9], coraz większa liczba badań poświęconych problematyce kapitału społecznego w miejscu pracy może być spowodowana tym, że z powodu intensyfikacji pracy coraz trudniej jest ludziom

utrzymywać kontakty z przyjaciółmi i sąsiadami. Coraz dłuższe są godziny pracy, a także dużo czasu traci się na dojazdy do i z pracy z powodu rosnącej suburbanizacji (rozwoju przedmieść) – czasu, który do tej pory mógł być przeznaczony na aktywność społeczną i spotkania towarzyskie. Specyfika kapitału społecznego w miejscu pracy polega zatem na bardziej heterogenicznej naturze relacji społecznych niż poza pracą, a także na większym sformalizowaniu sieci kontaktów, które jednak mogą przetrwać się w bliskie, pozazawodowe przyjaźnie. Kapitał społeczny w miejscu pracy, poza dobrostanem pracowników i ich osobistemu rozwojowi, służyć ma także rozwojowi danej firmy. Na przykładzie kapitału społecznego w miejscu pracy łatwiej można zrozumieć dlaczego tak ważne dla rozwoju są: zaufanie, współpraca czy wymiana informacji.

Kapitał społeczny a samopoczucie i zdrowie pracowników

Dowody na istnienie związku między kapitałem społecznym w pracy a stanem zdrowia pracowników przedstawił Oksanen i współpracownicy w badaniach niemal 10 tysięcy pracowników fińskich samorządów [10]. Badacze wykazali, że ryzyko pojawienia się uszczerbku na zdrowiu było 1,27 razy większe wśród pracowników jednostek ze stałym niskim poziomem kapitału społecznego niż wśród pracowników jednostek ze stałym wysokim poziomem kapitału społecznego. Rosnący poziom indywidualnego kapitału społecznego wiązał się z utrzymaniem dobrego



Rys. Kapitał społeczny w latach 1999/2002 a PKB na mieszkańca w USD w 2012 r. Fig. Social capital in 1999/2002 and GDP per capita in USD in 2012

Źródło: Czapiński, 2013, s. 290

stanu zdrowia, natomiast niski bądź obniżający się poziom indywidualnego kapitału społecznego pracowników wiązał się z odpowiednio 1,56 i 1,78 razy większym ryzykiem pogorszenia stanu zdrowia. Badania te pokazały również, że wzrost kapitału społecznego w grupie pracowniczej, a także w relacjach między pracownikami a przełożonymi, skutkowało 30-50% niższym prawdopodobieństwem zachorowania na depresję.

W innych badaniach Oksanen i współpracowników analizowano związek kapitału społecznego w miejscu pracy z poziomem śmiertelności wśród ponad 28 tysięcy pracowników sektora publicznego [11]. Było to tzw. badanie podłużne, w którym analizowano odpowiedzi respondentów w latach 2000-2002 i w 2004 r. oraz dane na temat śmiertelności z 2009 r. Analizy wykazały, że wzrost średniej indywidualnie ocenianego kapitału społecznego w jednostce był związany z 19% obniżeniem ryzyka śmiertelności wśród pracowników. Podobnie poziom kapitału społecznego w jednostce pracowniczej oceniany przez współpracownika wiązał się z obniżeniem ryzyka śmiertelności, jednak, jak zaznaczają autorzy, ocena tego związku jest mniej precyzyjna. Także wzrost poziomu kapitału społecznego w jednostce podczas drugiego pomiaru wiązał się z obniżonym ryzykiem śmiertelności. Można zatem stwierdzić, że kapitał społeczny wydaje się być związany z mniejszą śmiertelnością w populacji w wieku produkcyjnym.

Skupiając się jedynie na grupie starszych pracowników, Boyas z zespołem stwierdzili w swoich badaniach, że kapitał społeczny w grupie pracowniczej zmniejszał chęć odejścia na emeryturę, nawet gdy pracownicy doświadczali stresu i wypalenia zawodowego [12]. Co więcej, starsi pracownicy, w porównaniu z emerytami w tym samym wieku, charakteryzowali się wyższym poziomem kapitału społecznego [13]. Helliwell i Huang wykazali ponadto, że z jednym z elementów kapitału społecznego, tj. poziomem zaufania interpersonalnego w miejscu pracy wiąże się poziom ogólnego zadowolenia z życia [14].

Kapitał społeczny a wyniki pracy i innowacyjność pracowników

Kapitał społeczny wpływa na poczucie przynależności, proaktywność czy partycypację pracowników. Wyższy poziom kapitału społecznego skutkuje większym dostępem do zasobów, których pracownicy potrzebują, żeby pracować efektywnie. Przy tym kapitał społeczny pomaga w poszukiwaniu pracy, wiąże się z lepszymi zarobkami, szansami na awans i wpływem na swoje miejsce pracy – podsumowuje liczne badania Jacobsen [15]. Podaje przy tym przykład badania prowadzonego wśród pracowników fizycznych, w którym pokazano, że kapitał społeczny w pracy wiązał się z lepszymi relacjami między przełożonymi a pracownikami szeregowymi. Lepsze relacje z pracownikami wiązały się zaś ze zwiększeniem ich produktywności o 17%. Dotychczas badania wykazały także związek kapitału społecznego z przywiązaniem do organizacji, wykorzystaniem wiedzy i innowacyjnością: związani społecznymi

relacjami pracownicy wykazują wyższy poziom zaufania, są mniej oportunistyczni i bardziej skłonni do współpracy i dzielenia się informacjami [16].

Jak istotne jest zaufanie i jego oddziaływanie na wymianę informacji, pokazują badania brytyjskie. Fisher opublikował wyniki badań analizujących rolę więzi społecznych i zaufania społecznego w kontekście możliwości wymiany wiedzy i gromadzenia informacji na przykładzie rolników i ich doradców odnośnie do gruźlicy wśród bydła [17]. Okazało się, że zaufanie było decydującym czynnikiem, który przemieniał bierną informację w pożyteczną wiedzę. Analizy wykazały również, że kapitał społeczny pomiędzy rolnikami a rządem był niski, zagrożony brakiem zaufania i wiary w prawdziwość przekazywanych informacji. Natomiast poziom kapitału społecznego między rolnikami a weterynarzami był bardzo wysoki, na co składał się wieloletni, regularny kontakt i idące za tym zaufanie i przekazywanie wiedzy. Co interesujące, wysoki poziom wiążącego kapitału społecznego między rolnikami był istotnym czynnikiem wspomagającym transfer wiedzy, ale zbyt bliskie relacje prowadziły czasami do tworzenia sieci społecznych wykluczających innych rolników i w konsekwencji do obniżenia poziomu zaufania.

W interesującym badaniu Sanchez-Famoso i współpracowników analizowano związek kapitału społecznego z innowacyjnością w firmach rodzinnych [18]. Brano w nim zatem pod uwagę dwa źródła kapitału społecznego – w życiu prywatnym i zawodowym. W badaniu wzięli udział pracownicy 172 hiszpańskich firm rodzinnych – wśród nich byli zarówno członkowie rodzin, jak i osoby z nimi niespokrewnione. Badacze zakładali, że kontakty społeczne między członkami rodzin a pracownikami niespokrewnionymi podnoszą innowacyjność tych firm, m.in. dzięki dostępowi do większej liczby bardziej zróżnicowanych informacji. Analizy wykazały jednak, że zarówno kapitał społeczny pracowników spokrewnionych ze sobą jak i tych niespokrewnionych korzystnie wpływał na innowacyjność. Okazało się również, że „rodzinny” kapitał społeczny miał takie samo znaczenie jak kapitał społeczny pracowników niespokrewnionych. Wynik ten, choć sprzeczny z hipotezą badaczy, potwierdza ważną rolę pomostowego kapitału społecznego, tzn. relacji między osobami o zróżnicowanych charakterystykach (w tym przypadku niespokrewnionych ze sobą).

Casanueva i Gallego analizowali związek kapitału społecznego w zespołach roboczych z innowacyjnością indywidualnych pracowników [19]. Wyniki analiz pokazały, że możliwość dostępu do zasobów i możliwość ich wykorzystywania poprzez relacje społeczne w miejscu pracy był kluczowym czynnikiem w kontekście zwiększania poziomu indywidualnej innowacyjności pracowników. A zatem kapitał społeczny jest grupowym zasobem, z którego korzystać mogą indywidualni członkowie danej grupy, zwiększając swoją innowacyjność.

Badania pokazują, że sieci społeczne ewoluują z pomostowych do sieci wiążących, ale nie wskazują, jak ta przemiana wygląda w danej sieci i jak wygląda jej wpływ na transfer wiedzy. Dlatego Filieri i współpracownicy postanowili przeana-

lizować działanie jednej z sieci w irlandzkim przemyśle farmaceutycznym, w której znalazły się organizacje biznesowe i naukowe [20]. Jest to o tyle interesujące, że przemysł ten na ogół charakteryzuje się brakiem współpracy i wysokim poziomem współzawodnictwa między firmami.

Wyniki pokazują, że w sieciach kontaktów znajdują się wolne przestrzenie, które umożliwiają dostęp do komplementarnej i zróżnicowanej wiedzy. Jednak żeby można było tę wiedzę wykorzystać, dana sieć powinna rozwinąć się z małej i słabej do dużej i spójnej, którą charakteryzuje wysoki poziom zaufania, wymiany informacji i wspólnego rozwiązywania problemów. Do tej przemiany w opisywanym przypadku konieczne były regularne spotkania, treningi przekazywania wiedzy, upowszechnianie wiedzy przez portal internetowy oraz dbanie o relacje społeczne zabezpieczające własność intelektualną.

Predyktory kapitału społecznego w miejscu pracy

Niewiele jest badań, które podejmują analizę predyktorów kapitału społecznego w miejscu pracy. W badaniach prowadzonych przez Oksanen i współpracowników analizowano kontekstowe czynniki środowiska pracy, które wiążą się z organizacyjnym kapitałem społecznym [9]. Badania objęły 43 167 pracowników 3090 fińskich organizacji sektora publicznego i wzięto w nich pod uwagę cechy demograficzne jednostek pracowniczych, zasady zatrudnienia, a także wielkość jednostek. Analizy wykazały, że wzrost rozmiaru komórek redukowało iloraz szans na wysoki poziom kapitału społecznego (ocenianego indywidualnie przez pracowników). Wzrost liczby pracowników fizycznych o 20% powodował zmniejszenie szans na wysoki kapitał społeczny w jednostce o 8%, a wzrost liczby mężczyzn w jednostce powodował redukcję szans na wysoki kapitał społeczny o 23%. Okazało się także, że z kapitałem społecznym wiąże się zatrudnienie pracowników tymczasowych (wzrost ich zatrudnienia o 30% powodował wzrost kapitału społecznego o 11%) oraz płynność kadr (wzrost rotacji o 20% powodował zwiększenie szans wysokiego kapitału społecznego o 24%). Analizy podłużne obejmujące lata 2000-2002 i 2004, które zostały przeprowadzone na wynikach 12 108 pracowników z tej próby, wykazały wyniki zgodne z opisanymi powyżej.

Pastoriza wykazał, że kapitał społeczny w organizacji kształtują: czynniki związane z zachęcaniem pracowników do stawiania sobie ambitnych celów i wynagradzaniem za osiągnięcia, czynniki związane z autonomią i wsparciem, a także życiowość i integralność przełożonego [21].

Także aspekty pozazawodowe okazują się być związane z budową kapitału społecznego w pracy. Jak piszą Moobela i współpracownicy [22], predyktorami kapitału społecznego mogą być projekty urbanistyczne, które sprzyjają tworzeniu się więzi społecznych i nawiązywaniu kontaktów [19]. Projekty te odnoszą się do całych miast, dzielnic, ale też poszczególnych budynków – także do miejsc pracy.

Warto również pamiętać o indywidualnym wkładzie w budowanie kapitału społecznego w swoim miejscu pracy czy grupie społecznej i dbać o rozwijanie poziomu własnego zaufania interpersonalnego, nawiązywania i utrzymywania relacji społecznych, bezinteresownej pomocy czy współpracy.

Podsumowanie

Wydaje się, że stan wiedzy na temat kapitału społecznego w miejscu pracy i jego determinantów podzielić można na czynniki związane z kulturą organizacyjną i zachowaniami przełożonych, czynniki kontekstowe (rozmiar komórki roboczej, typ kontraktów) i czynniki pozazawodowe.

Kapitał społeczny wydaje się dotyczyć niemal każdej dziedziny życia – gdy mówimy o rozwoju społeczeństw, grup społecznych, grup pracowników czy jednostek. Zaufanie, więzi i normy społeczne wiążą się zarówno ze zdrowiem, jak i wynikami pracy, oddziałując na innowacyjność pracowników, ich efektywność czy zaangażowanie w pracę. W Polsce poziom kapitału społecznego jest niski. Tym bardziej warto skupić się na badaniu tego zjawiska nie tylko na poziomie społeczeństwa, ale – biorąc pod uwagę jego wpływ na zdrowie pracowników i ich funkcjonowanie zawodowe – w środowisku pracy. Do tej pory w Polsce nie poświęcano temu zagadnieniu wiele uwagi, koncentrując się raczej na diagnozach poziomu kapitału społecznego na poziomie krajowym.

Wyniki badań światowych dowodzą, że kapitał ten można wciąż budować, zarówno na poziomie globalnym, jak i na poziomie środowiska pracy. Można to osiągać zarówno poprzez zmianę psychospołecznych warunków pracy, dając pracownikom więcej przestrzeni do wspólnej pracy i wymiany doświadczeń, jak również poprzez treningi nakierowane na kształtowanie odpowiednich kompetencji przełożonych i pracowników, takie jak: umiejętności interpersonalne, wsparcie społeczne, komunikacja, współpraca, zaufanie. Zwłaszcza kluczowa wydaje się tu rola osób na stanowiskach kierowniczych – to przełożeni mogą zwiększać poziom autonomii swoich pracowników, nagradzać ich za osiągnięcia, czy udzielać im koniecznego wsparcia – informacyjnego czy emocjonalnego. Budując odpowiednią kulturę organizacyjną osoby na stanowiskach kierowniczych kształtują przy tym relacje wewnątrz grupy pracowniczej.

W CIOP-PIB prowadzone są obecnie badania kapitału społecznego w pracy i jego związku z innowacyjnością pracowników oraz z ich funkcjonowaniem zawodowym. Wnioski z nich wyciągnięte będą służyły opracowaniu zaleceń dotyczących budowania miejsc pracy przyjaznych pracownikom.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Czapiński J. *Kapitał społeczny*. [w]: Czapiński, T. Panek (red.) *Diagnoza Społeczna 2013* (s. 285-298). VizjaPress&IT, Warszawa 2013
- [2] Zarycki T. *Kapitał społeczny a trzy polskie drogi do nowoczesności*. „Kultura i Społeczeństwo” 2004, 48, 2: 45-65

[3] Growiec K. *Kapitał społeczny. Geneza i konsekwencje*. Academica, Warszawa 2011

[4] Radkiewicz P. i Skarżyńska K. Zakres zaufania do ludzi a przekonania o świecie i doświadczenia społeczne. Dwa typy zaufania i ich rola w kapitale społecznym. „Koloquia Psychologiczne”, 2007, 16: 56-72

[5] Putnam R. *Samotna gra w kregle*. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008

[6] Kim D., Baum C. F., Ganz M. L., Subramanian S. V. i Kawachi I. *The contextual effects of social capital on health: A cross-national instrumental variable analysis*. “Social Science and Medicine” 2011, 73: 1689-1697

[7] Sarracino F. *Social Capital and Subjective Well-being trends: Evidence from 11 European countries*. “Journal of Socio-Economics” 2010, 39: 482-517

[8] Putnam R. D. i Feldstein L. M. *Better together. Restoring the American Community*. Simon & Schuster Paperbacks, Nowy Jork 2003

[9] Oksanen T., Kawachi I., Kouvonen A., Takao S., Suzuki E., Virtanen M., Pentti J., Kivimäki M., Vahtera J. *Workplace determinants of Social Capital: Cross-Sectional and Longitudinal Evidence from a Finnish Cohort Study*. *PLoS ONE* 8(6): e65846. doi:10.1371/journal.pone.0065846, 2013

[10] Oksanen T., Kouvonen A., Kivimäki M., Pentti J., Virtanen M., Linna A. i Vahtera J. *Social capital at work as a predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland*. “Social Science and Medicine” 2008, 66: 637-649

[11] Oksanen T., Kivimäki M., Kawachi I., Subramanian S. V., Takao S., Suzuki E., Kouvonen A., Pentti J., Salo P., Virtanen M. i Vahtera J. *Workplace Social Capital and All-cause Mortality: A Prospective Cohort Study of 28 043 Public-Sector Employees in Finland*. “American Journal of Public Health” 2011, 101, 9: 1742-1748

[12] Boyas J., Wind L.H., Kang S.Y. *Exploring the relationship between employment-base social capital, job stress, burnout, and intent to leave among child protection workers: An age-based path analysis model*. “Children and Youth Services Review” 2012, 34, 1: 50-62

[13] Nyqvist F., Nygård, M. i Steenbeek W. *Social capital and self-rated health amongst older people in Western Finland and Northern Sweden: A multi-level analysis*. *International Society of Behavioral Medicine* 2013 doi:10.1007/s12529-013-9307-0

[14] Helliwell J.F. i Huang H. *How's the Job? Wellbeing and Social Capital in the Workplace*. “ILL Review” 2010, 63, 2: 205-227

[15] Jacobsen D. *Social capital: what it is and why your employees need it*. Artykuł zamieszczony na stronie internetowej. Źródło: <http://www.globoforce.com/gfblog/2015/social-capital-what-it-is-why-your-employees-need-it/> 2015

[16] Walumbwa F. O. i Christensen, A.L. *The importance of social capital in the workplace and how individuals and organizations can support its development*. [w] C. L. Cooper C.L. & Burke R. (red.), *The fulfilling workplace: The organization's role in achieving individual and organizational health* (105 -117). Gower, Londyn 2013

[17] Fisher R. *'A gentleman's handshake': The role of social capital and trust in transforming information into usable knowledge*. “Journal of Rural Studies” 2013, 31: 13-22

[18] Sanchez-Famozo V., Maseda A. i Iturralde T. *The role of internal social capital in organizational innovation. An empirical study of family firms*. “European Management Journal” 2013, 32: 950-962

[19] Casanueva C. i Gallego A. *Social Capital and Innovation: An Intra-departmental Perspective*. “Management Revue” 2010, 21, 2: 135-154

[20] Filieri R. *Structural social capital evolution and knowledge transfer: Evidence from an Irish pharmaceutical network*. “Industrial Marketing Management” 2014, 43: 429-440

[21] Pastoriza D. *Antecedents and consequences of the internal social capital of organization: an empirical study*. Referat z konferencji The Academy of Management, Anaheim 2007. Źródło: http://www.dlsbe.lisboa.ucp.pt/resources/documents/professores/seminarios/paper_22nov2007.pdf (dostęp 18.07.2014).

[22] Moobela C., Price A.D.F., Taylor P.J. i Mathur V.N. *Determinants of social capital: Prioritising Issues for Holistic Urban Sustainability Assessments*. Referat z International Conference on Whole Life Urban Sustainability and its Assessment, 2007. Źródło: <http://eprints.port.ac.uk/15080/> (dostęp 18.07.2014)

Publikacja opracowana na podstawie wyników zadania badawczego realizowanego w ramach podstawowej działalności statutowej CIOP-PIB, finansowanego w latach 2013-2015 ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Stres w pracy? Nie, dziękuję!
www.healthy-workplaces.eu

Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy
Od 19 do 23 października 2015 r. w państwach członkowskich UE obchodzony jest Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, będący zwieńczeniem kampanii informacyjnej pn. „Stres w pracy? Nie, dziękuję!”. W Polsce jej organizatorem jest CIOP-PIB, pełniący rolę Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA).

Strona kampanii: <http://stres.ciop.pl>