

**STUDIA I PRACE WYDZIAŁU NAUK EKONOMICZNYCH
I ZARZĄDZANIA NR 3**

MARTA MŁOKOSIEWICZ

Uniwersytet Szczeciński

**ANALIZA I OCENA WYBRANYCH CZYNNIKÓW I PRZEJAWÓW
KAPITAŁU SPOŁECZNEGO W SEKTORZE POZARZĄDOWYM
W POLSCE W LATACH 2002–2006**

Wprowadzenie

Sieci powiązań między ludźmi oparte na nieformalnych kontaktach, ucieleśnione i wykorzystywane do funkcjonowania różnorodnych organizacji i stowarzyszeń, stwarzają płaszczyznę przedsiębiorczych działań ukierunkowanych na rozwiązywanie społecznych problemów. Tworzą one swoisty kapitał społeczny, który integruje daną grupę i podtrzymuje spójność społecznych struktur przez przyjęte przez ludzi wartości i normy. Ten rodzaj kapitału jest czynnikiem ukierunkującym zdolności i umiejętności umożliwiające współpracę w ramach grup i organizacji dla osiągnięcia wspólnych celów¹. Wypełnia on przestrzeń społeczną między ludźmi i ułatwia wspólne działania², a także buduje społeczeństwo obywatelskie. Nie może bowiem powstać na skutek indywidualnych działań ukierunkowanych na własne korzyści jednostek³, lecz przyjmuje formy sieci społecznych oraz norm odwzajemniania i będącego ich konsekwencją za-

¹ C. Flora: *Building Social Capital. The Importance of Entrepreneurial Social Infrastructure*, <http://www.ncrcrd.iastate.edu/newsletter/june97/build-soc-capital.html> (stan na 30.08.2007).

² W. Dyduch, M. Szczepankiewicz, E. Szczepankiewicz: *Kapitał społeczny podstawą zdobywania przewagi konkurencyjnej w Nowej Ekonomii*. W: *Strategie i konkurencyjność przedsiębiorstw po dziesięciu latach transformacji*. Red. M. Moszkowicz. Politechnika Wroclawska, Polanica-Zdrój 2001, s. 193–202.

³ P. Bullen, J. Onyx: *Measuring Social Capital in Five Communities in NSW*, <http://www.mapl.com.au/A2.htm> (stan na 30.08.2007).

ufania⁴. Wzajemnie korzystne działania zbiorowe tworzą sumę pozytywnych rezultatów. Pozytywne międzyludzkie więzi podwyższają bowiem efektywność radzenia sobie ze społecznymi problemami. Wspólna praca i wzajemna pomoc sprzyjają uzyskiwaniu większej obopólnej satysfakcji rozłożonej w czasie, nawet jeśli osoby kooperujące nie osiągają zadowolenia w jednakowym stopniu i w tym samym momencie⁵. Możliwość uzyskania korzyści ze współpracy, czyli otrzymania większej efektywności z „użyciem” kapitału społecznego niż w przypadku niekorzystania z tego zasobu, „popycha” więc ludzi do wspólnych działań.

Wzajemnie korzystne działania zbiorowe nie poddają się bezpośrednio kwantyfikacji ekonomicznej ze względu na ich niematerialne (psychologiczne, kulturowe lub społeczne) przyczyny. Kapitał społeczny właśnie dlatego, że jest społeczny, pozostaje w znaczeniu ekonomicznym „niedookreślony”. Problemem jest precyzyjne określenie stanu tego zasobu albo jego rozwoju lub deprecjacji. W artykule podjęto taką próbę w odniesieniu do „trzeciego sektora”, analizując zmiany wybranych czynników i przejawów tego zasobu przez pryzmat subiektywnych opinii ankietowanych organizacji pozarządowych, dotyczących form ich działalności, zakresu społecznego zaangażowania osób w ich funkcjonowanie, potrzeb szkoleniowych i trudności, jakie napotykały organizacje. Uwzględniono także samoocenę kompetencji organizacji pozarządowych i wartości preferowanych przez nie w prowadzonych działaniach. Skuteczność „trzeciego sektora” w rozwiązywaniu społecznie ważnych kwestii jest niewątpliwie powiązana z przygotowaniem, umiejętnościami i zaangażowaniem zasobów ludzkich włączonych w różne przejawy tej działalności. Na podstawie zmian w czasie, jakim podlegały wybrane aspekty kapitału społecznego, wnioskowano o kondycji tego zasobu w „trzecim sektorze”. Zaprezentowana tu analiza została oparta na raportach z badań organizacji pozarządowych przeprowadzonych przez Stowarzyszenie Klon-Jawor w latach 2002, 2004 i 2006.

Badanie *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych 2002* przeprowadził Zespół Badawczy Stowarzyszenia Klon-Jawor we współpracy z Instytutem Filozofii i Socjologii PAN. Dane zebrali ankieterzy Zakładu Badań Naukowych Polskiego Towarzystwa Socjologicznego w okresie od 21 czerwca do 13 września

⁴ R. Putnam: *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. Simon&Schuster, New York 2000, s. 19.

⁵ A. Krishna, N. Uphoff: *Mapping and Measuring Social Capital through Assessment of Collective Action to Conserve and Develop Watersheds in Rajasthan, India*. W: *The Role of Social Capital in Development. An Empirical Assessment*. Red. Ch. Grootaert, Th. van Bastelaer. Cambridge University Press, Cambridge 2002, s. 86.

2002 roku. Badanie wykonano na losowej, reprezentatywnej, warstwowej próbie organizacji pozarządowych. Przyjęto w nim, że sektor pozarządowy to stowarzyszenia i fundacje. Informacje zbierano w bezpośrednim wywiadzie ankietowym. Organizacje zachowywały anonimowość. Badaną próbę wylosowano ze zbioru utworzonego na podstawie rejestru REGON GUS-u. Zbiór, będący podstawą do losowania, zawierał 41 858 obiektów. Próba składała się z ośmiu warstw odzwierciedlających proporcje liczebności w populacji ze względu na dwie formy prawne (fundacja, stowarzyszenie) i cztery typy lokalizacji (Warszawa, miasta wojewódzkie według nowego podziału, miasta wojewódzkie według podziału na 49 województw bez obecnych miast wojewódzkich, pozostałe miejscowości). W próbie uwzględniono ponadto podział na dwa podstawowe typy organizacji: stowarzyszenia sportowe o z góry założonej liczbie 100 obiektów i pozostałe organizacje o liczebności 800 obiektów. W pierwszym etapie badań losowo wybrano próbę 3300 organizacji – stwierdzono wówczas, że co najmniej 10% spośród nich w praktyce nie prowadzi żadnych działań. W konsekwencji do drugiego etapu badania przyjęto wskaźnik zakładający aktywność 90% zarejestrowanych organizacji. Etap ten zrealizowano na próbie 910 podmiotów wylosowanych spośród tych 90% aktywnych organizacji. W sumie zbadano 78 organizacji sportowych i 721 pozostałych organizacji (zarejestrowanych jako fundacje i stowarzyszenia, organizacje kościelne i społeczne powstałe na mocy oddzielnych ustaw, m.in. PCK i Polski Związek Działkowców). Ponadto zbadano 111 największych organizacji, celowo dobranych na podstawie danych o budżecie, liczbie wolontariuszy, liczbie członków zatrudnionych.

Badanie *Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce w 2004 roku* przeprowadzono na losowej i reprezentatywnej próbie organizacji pozarządowych w okresie od 21 czerwca do 13 września 2004 roku. Informacje zbierano za pomocą bezpośredniego wywiadu ankietowego, a organizacje zachowywały anonimowość. Realizatorem badania był Zakład Badań Naukowych Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. Podobnie jak w 2002 roku próbę do badania pozyskano ze zbioru utworzonego na podstawie rejestru REGON GUS-u, który zawierał 52 849 obiektów. Tak jak w 2002 roku próba składała się z ośmiu warstw, dobieranych według takich samych kryteriów, jak w poprzednim badaniu. Dodatkowo – jak poprzednio – uwzględniono w niej podział na dwa podstawowe typy organizacji: stowarzyszenia sportowe o z góry założonej liczbie 100 obiektów i pozostałe organizacje, o liczebności 800 obiektów. W badaniu wyodrębniono dwa etapy. Ostatecznie drugi etap badania zrealizowano na próbie 950 podmio-

tów. W sumie zbadano 100 organizacji sportowych, 750 organizacji pozostałych i dodatkowo 100 największych organizacji dobranych celowo na podstawie danych o budżecie, liczbie wolontariuszy, liczbie członków i zatrudnionych⁶.

Badanie *Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce w 2006 roku* przeprowadzono na losowej, reprezentatywnej próbie 1043 organizacji pozarządowych (stowarzyszeń i fundacji) jako część większego badania *Kondycja sektora ekonomii społecznej w Polsce 2006*, przeprowadzonego na próbie 1900 różnych podmiotów ekonomii społecznej, w tym organizacji pozarządowych, spółdzielni, organizacji gospodarczych oraz przedsiębiorstw społecznych. Badanie wykonano między połową kwietnia a połową sierpnia 2006 roku za pomocą bezpośredniego wywiadu ankietowego. Dane zbierało z zachowaniem poufności Centrum Badania Opinii Społecznej. Próbę organizacji pozarządowych wylosowano na podstawie zbioru utworzonego z rejestru REGON GUS-u. Zbiór zawierał 57 912 obiektów. Podobnie jak w poprzednich latach próba składała się z ośmiu warstw. Ponadto uwzględniono w niej podział na dwa podstawowe typy organizacji: stowarzyszenia sportowe o z góry założonej liczbie 100 obiektów i pozostałe organizacje o liczebności 1100 obiektów. Do tej próby dołosoowano podpróbę 92 organizacji (bez stowarzyszeń sportowych) wylosowanych w sposób reprezentatywny dla obszaru Górnego Śląska i Śląska Opolskiego (na potrzeby badań zleconych przez Partnerstwo na rzecz Profesjonalizacji Trzeciego Sektora). Ostatecznie zbadano 95 organizacji sportowych i 948 organizacji pozostałych, w tym 98 największych organizacji (dobranych jak w poprzednich latach). Łącznie próba liczyła 1043 podmioty⁷.

1. Formy działań i zatrudnienie w organizacjach pozarządowych

Zgodnie z koncepcją kapitału społecznego R. Putnama, regularne działania kooperacyjne podejmowane w ramach stowarzyszeń sprzyjają wzrostowi wzajemnego zaufania, które następnie się przenosi na inne sfery życia społecznego. Sieci, stowarzyszenia i organizacje pośredniczące wytwarzają takie normy i wię-

⁶ Błąd statystyczny szacowania proporcji próby dla wyniku 50% przy próbie $N = 900$ wyniósł $\pm 3,32\%$ (uwaga dotycząca badania z lat 2002 i 2004).

⁷ Błąd statystyczny szacowania proporcji dla wyniku 50% przy próbie $N = 1043$ wyniósł $\pm 3,03\%$ (uwaga dotyczy badania w 2006 r.).

zi w społeczeństwie, które są zdolne „naoliwić” twarde instytucje ekonomiczne i polityczne, usprawniając ich działanie⁸.

Celem poniższej analizy form aktywności organizacji pozarządowych, wzmiankowanej na wspomnianym stwierdzeniu R. Putnama, była ocena na ile – przez charakter swojej działalności – „trzeci sektor” kreował obszar dla umacniania i rozwoju kapitału społecznego. W tabeli 1 zaprezentowano najważniejsze deklarowane formy działań organizacji pozarządowych w Polsce w latach 2002–2006. Zadane organizacjom podczas badania pytanie o formy działań dotyczyło w 2002 roku podstawowych, uznanych za ważne i regularnie podejmowanych typów działań dla osiągnięcia zamierzonych celów, a w latach 2004 i 2006 poproszono organizacje o wskazanie danej formy, jako jednej z trzech najważniejszych. Uzyskane odpowiedzi nie są więc dokładnie porównywalne między 2002 rokiem a latami 2004–2006, jednak wskazują na hierarchię poszczególnych form w działaniach organizacji.

Tabela 1

Deklarowane formy działań organizacji pozarządowych w Polsce w latach 2002–2006

Lp.	Formy działań	Procent organizacji wskazujących na określone formy działań w roku*		
		2002	2004	2006
1	2	3	4	5
1.	Bezpośrednie świadczenie usług członkom, podopiecznym lub klientom organizacji	65 (1)	63,8 (1)	58,1 (1)
2.	Mobilizowanie i edukowanie opinii publicznej dla poparcia działań organizacji, prowadzenie kampanii społecznych, itp.	39 (3)	26,2 (3)	20,1 (2)
3.	Reprezentowanie i rzecznictwo interesów członków, podopiecznych i klientów organizacji	38 (4)	28,1 (2)	19,5 (3)
4.	Finansowe lub rzeczowe wspieranie osób indywidualnych	12 (9)	19,3 (5)	19,3 (4)
5.	Organizowanie debat, seminariów i konferencji na tematy ważne dla organizacji	28 (5)	22,8 (4)	17,6 (5)
6.	Uczestniczenie w debatach (lub sporach) z administracją publiczną różnych szczebli, np. uczestniczenie lub organizowanie konsultacji społecznych, kampanii, protestów, petycji	19 (6)	11,5 (7)	9 (10)
7.	Współpraca z innymi organizacjami lub instytucjami w Polsce (inicjowanie wspólnych akcji, spotkań, wymiana doświadczeń itp.)	41 (2)	13,2 (6)	14,1 (6)

⁸ R. Putnam: *Demokracja w działaniu*. Wyd. Znak, Kraków 1995, s. 258.

1	2	3	4	5
8.	Wspieranie innych organizacji pozarządowych i inicjatyw obywatelskich przez dostarczenie im informacji, poradnictwa, konsultacji, szkoleń lub innych form wsparcia	12 (9)	8 (9)	8,8 (11)
9.	Finansowe wspieranie projektów prowadzonych przez inne organizacje lub instytucje w Polsce	5 (12)	4,9 (11)	10,8 (7)
10.	Badania naukowe, zbieranie i przetwarzanie danych	10 (11)	5,8 (10)	5,7 (13)
11.	Działania lobbingowe, wpływanie na zmiany o charakterze systemowym, np. prace na rzecz zmiany prawa	11 (10)	4,1 (12)	2,7 (14)
12.	Współpraca międzynarodowa z instytucjami i organizacjami o podobnych celach	18 (7)	8 (9)	6,3 (12)
13.	Wydawanie czasopism, biuletynów, raportów itp. na tematy związane z misją organizacji	16 (8)	10,7 (8)	9,9 (8)
14.	Organizowanie wzajemnego wsparcia członków organizacji, grup samopomocowych (w tym np. usługi wzajemnościowe, działalność spółdzielcza)	–	–	9,6 (9)

* W nawiasach podano miejsce w hierarchii ważności działania według wskazań organizacji w danym roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Dąbrowska, M. Gumkowska, J. Wygnański: *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2002*. Stowarzyszenie Klon-Jawor, Warszawa 2002, s. 17; M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2004*. Stowarzyszenie Klon-Jawor, Warszawa 2005, s. 13; M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2006*. Stowarzyszenie Klon-Jawor, Warszawa 2006, s. 24.

Z tabeli 1 wynika, że w analizowanym okresie najczęściej organizacjami za najważniejsze ze swoich działań uznawało bezpośrednie świadczenie usług członkom, podopiecznym lub klientom. Wsparcie to nie obejmowało pomocy finansowej i rzeczowej dla indywidualnych osób – tego typu aktywność jako podstawową realizowało w latach 2004–2006 19% organizacji. W roku 2002 zajęła ona dziewiąte miejsce w hierarchii ważności form aktywności, w 2004 roku – piąte, a w 2006 roku – czwarte miejsce. Ogólnie jednak w badanym okresie (zwłaszcza w latach 2004–2006) pierwsza szóstka działań istotnych z punktu widzenia organizacji była podobna. Oprócz wymienionych form znalazły się w niej także rodzaje aktywności, jak mobilizowanie i edukowanie opinii publicznej dla poparcia działań organizacji, reprezentowanie i rzecznictwo interesów członków, podopiecznych i klientów organizacji, organizowanie debat, seminariów i kon-

ferencji na tematy ważne dla organizacji lub współpraca z innymi organizacjami czy instytucjami w Polsce (wspólne akcje, spotkania, wymiana doświadczeń).

Analizując przedstawione dane z uwzględnieniem perspektywy budowy i rozwoju kapitału społecznego, należy odnotować pozytywny fakt zwiększenia w analizowanym okresie „transferu” wiedzy, doświadczenia lub nawet wsparcia finansowego między organizacjami i na rzecz różnych inicjatyw obywatelskich. Jednak stosunkowo dalekie miejsce w hierarchii ważności działań „trzeciego sektora” zajęło (notowane po raz pierwszy w 2006 roku) organizowanie wzajemnego wsparcia członków organizacji czy grup samopomocowych. Na dość dalekich pozycjach znalazły się także działania lobbingowe organizacji i wpływanie na zmiany o charakterze systemowym, które mogłyby – jak wspomiano – „naoliwić” instytucje ekonomiczne i polityczne. Tylko co piąta organizacja wskazała w 2006 roku na reprezentowanie oraz rzecznictwo interesów swoich członków i podopiecznych jako regularnie podejmowane działanie i tylko 14% organizacji regularnie współpracowało z innymi instytucjami i organizacjami.

W tabeli 2 przedstawiono informacje na temat płatnych pracowników zatrudnianych w badanym okresie przez organizacje pozarządowe. W latach 2002–2006 malała liczba osób zatrudnionych w organizacjach za wynagrodzeniem – w 2002 roku płatny personel miało 45% organizacji, w 2004 roku – już tylko 33%, a w 2006 roku – 26%. W analizowanym przedziale czasowym zmniejszała się liczba organizacji zatrudniających nowych pracowników, ale nie spadało ogólne zatrudnienie. Spory odsetek zatrudnianych osób miał wykształcenie wyższe – w 2004 roku – 56% pracowników, w 2006 roku – 57,7%⁹.

Z tabeli 2 wynika, że w latach 2002–2006 pogłębiało się rozwarstwienie trzeciego sektora – malała liczba organizacji zatrudniających niewiele osób (1–5, 6–10, 11–20 pracowników), natomiast wzrastała liczba tych, które miały powyżej 20 płatnych pracowników. Nie zmienił się jednak istotnie ogólny potencjał zatrudnieniowy sektora. W roku 2006 w organizacjach pozarządowych w Polsce było zatrudnionych około 120 tys. osób, co w przeliczeniu na pełne etaty dało 65 tys. miejsc pracy (w 2004 roku było to niecałe 64 tys., w 2002 roku 62 tys.) i stanowiło około 0,6% całego zatrudnienia poza rolnictwem. W polskiej gospodarce sektor pozarządowy miał więc w badanym okresie marginalne znaczenie jako pracodawca.

⁹ M. Gumkowska, J. Herbst, *Podstawowe fakty...*, 2006, s. 27.

Tabela 2

Organizacje pozarządowe zatrudniające płatnych pracowników w latach 2002–2006

Liczba płatnych pracowników zatrudnionych w organizacji	Procent organizacji zatrudniających płatnych pracowników w latach:		
	2002	2004	2006
Brak płatnych pracowników	55	66,8	74,5
Od 1 do 5 pracowników	32	24,1	18,1
Od 6 do 10 pracowników	13	4,4	2,5
Od 11 do 20 pracowników		3,1	2,4
Powyżej 20 pracowników		1,6	2,4
Ogółem	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Dąbrowska, M. Gumkowska, J. Wygnański: *op.cit.*, s. 18–19; M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty...*, 2004, s. 16; M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty...*, 2006, s. 27.

Brak płatnych pracowników organizacje uzupełniały społecznym zaangażowaniem członków i przedstawicieli swoich władz, a ponadto pracą wolontariuszy „zewnętrznych”, niebędących członkami organizacji. Jedną z istotnych właściwości kapitału społecznego jest proaktywność – chętnie i aktywnie zaangażowanie się ludzi we wspólne działania wewnątrz Wspólnoty¹⁰. Z badań organizacji pozarządowych wynika, że w 2006 roku dwie trzecie spośród tych organizacji korzystało z regularnej nieodpłatnej pracy co najmniej sześciu osób reprezentujących ich władze lub będących ich członkami. W całym sektorze było to około 1 mln „społecznych pracowników” tych organizacji¹¹.

Niezależnie od społecznego zaangażowania pracowników organizacji pozarządowych trzeci sektor korzystał także z pracy wolontariuszy „zewnętrznych”. W roku 2002 bez wynagrodzenia pracowali oni dla 47% organizacji. W roku 2004 z wolontarystycznego zaangażowania korzystało już tylko 44,4% organizacji, a w 2006 roku – jedynie 40%. W analizowanych latach społeczne zaangażowanie w organizacjach pozarządowych uległo więc zmniejszeniu. Dotyczyło to zarówno osób współpracujących z organizacjami tylko co pewien czas, jak i angażujących się nie rzadziej niż raz w miesiącu¹².

¹⁰ P. Bullen, J. Onyx: *op.cit.*

¹¹ M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty...*, 2006, s. 31.

¹² *Ibidem*, s. 32.

2. Potrzeby szkoleniowe oraz problemy „trzeciego sektora”

Jak wspomniano, kapitał społeczny można uznać za czynnik umożliwiający ukierunkowanie zbioru zdolności i umiejętności współpracy między ludźmi w ramach organizacji w celu osiągnięcia wspólnych zamierzeń. Zawarte w tabeli 3 dane dotyczące samooceny organizacji pozarządowych posłużyły autorce do poszukiwań odpowiedzi na pytanie, czy tak rozumiany kapitał społeczny rozwijał się (powiększał) czy ulegał deprecjacji w analizowanym okresie w trzecim sektorze.

Badane organizacje pozarządowe dosyć dobrze (na co wskazują wytłuszczone w tabeli liczby) oceniły swoje kompetencje, zdolności, reputację, współpracę z innymi organizacjami i swój wpływ na rozwiązywanie ważnych problemów lokalnych. W analizowanych latach wprawdzie zmniejszył się odsetek ocen bardzo dobrych, jednak wzrósł udział ocen dobrych wśród wszystkich „wystawionych sobie” przez trzeci sektor. Z danych zawartych w tabeli 3 wynika, że według samych organizacji w latach 2004–2006 szczególnie poprawiły się kompetencje pracujących w nich osób oraz poziom współpracy organizacji z instytucjami publicznymi i samorządowymi. Wyniki samooceny sytuacji organizacji pozarządowych sugerują istnienie znacznego potencjału kapitału społecznego umożliwiającego im realizowanie założonych celów.

Tabela 3

Samoocena sytuacji organizacji pozarządowych w latach 2004–2006

Wyszczególnienie	lata	Procent organizacji wskazujących na odpowiedź					
		bardzo źle	źle	średnio	dobrze	bardzo dobrze	trudno powiedzieć
1	2	3	4	5	6	7	8
Kompetencje osób pracujących w Państwu organizacji	2004	0,7		9,1	45,1	41,2	3,9
	2006	0,2	1,5	11,6	48,1	36,8	1,9
Jakość usług świadczonych przez Państwa organizację	2004	0,5		8,2	45,0	41,1	5,2
	2006	0,4	0,9	7,6	49,2	36,2	5,7
Jakość zarządzania finansami w Państwu organizacji	2004	1,5		12,0	53,7	29,1	3,7
	2006	0,7	1,6	14,3	54,0	22,8	6,6
Poziom współpracy między Państwem a innymi, podobnymi organizacjami	2004	2,3	6,4	24,0	43,8	15,6	7,9
	2006	2,1	6,2	24,1	47,5	13,3	6,7

1	2	3	4	5	6	7	8
Zdolność Państwa organizacji do konkurowania z innymi podmiotami	2004	11,0	4,4	23,0	34,8	18,0	8,8
	2006	1,1	6,0	21,7	40,2	14,3	16,6
Poziom współpracy między Państwa organizacją a instytucjami publicznymi i samorządowymi	2004	5,0	10,5	28,2	41,4	9,8	5,1
	2006	3,2	7,9	25,8	46,0	12,6	4,4
Wizerunek społeczny (reputacja Państwa) organizacji	2004	–	–	–	–	–	–
	2006	0,3	0,5	12,2	51,4	29,1	6,5
Wpływ Państwa organizacji na rozwiązywanie ważnych problemów lokalnych, społeczne znaczenie działań organizacji	2004	–	–	–	–	–	–
	2006	2,0	5,8	26,2	36,3	14,0	15,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty...*, 2004, s. 39, M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty...*, 2006, s. 67.

Na podstawie ukazanych w dalszej części opracowania trudności i problemów sygnalizowanych przez badane organizacje (tabela 5) oraz wobec zaprezentowanych danych dotyczących organizacji zgłaszających potrzebę szkoleń w wielu dziedzinach można sformułować wniosek o dużym optymizmie w ocenie sytuacji w trzecim sektorze.

Potrzeby szkoleniowe zgłaszane przez organizacje pozarządowe w latach 2002–2006 zilustrowano w tabeli 4. Założono, że malejący odsetek organizacji wskazujących na określone dziedziny szkoleń świadczy o subiektywnym przekonaniu ankietowanych o lepiej zaspokojonych potrzebach w tym obszarze działań.

Tabela 4

Potrzeby szkoleniowe organizacji pozarządowych w latach 2002–2006

Lp.	Dziedziny szkoleń	Procent organizacji wskazujących na określone dziedziny szkoleń w roku		
		2002	2004	2006
1.	Pozyskiwanie funduszy	65,9	66,6	56,6
2.	Wiedza związana ze specyficzną dziedziną, w której działa organizacja	45,8	47,3	36,5
3.	Zagadnienia prawnoformalne związane z funkcjonowaniem organizacji	43,6	40,9	33,1
4.	Budowanie wizerunku organizacji, promocja, współpraca z mediami	40,0	32,0	28,2
5.	Finanse organizacji (księgowość, zarządzanie finansami)	28,5	27,8	24,0
6.	Znajomość języków obcych	23,4	23,9	22,6
7.	Umiejętności interpersonalne (komunikacja, autoprezentacja, negocjacje)	22,0	17,6	14,5
8.	Stosowanie nowoczesnych technologii (w tym zastosowania komputera)	21,3	19,9	13,7
9.	Pozyskiwanie i organizowanie pracy wolontariuszy	17,5	18,4	16,3
10.	Zarządzanie ludźmi (budowanie zespołu, prowadzenie zebrań, przywództwo)	16,5	14,3	11,1
11.	Zarządzanie programami organizacji (planowanie, ewaluacja)	16,5	18,1	15,0
12.	Budowanie relacji z innymi sektorami, współpraca z administracją publiczną	-	21,7	16,3
13.	Inne	4,6	3,4	4,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Dąbrowska, M. Gumkowska, J. Wygnański: *Podstawowe fakty...*, 2002, s. 29; M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty...*, 2004, s. 37; M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty...*, 2006, s. 64–65.

Analiza danych zawartych w tabeli 4 pokazuje, że taka sytuacja dotyczyła właściwie wszystkich badanych obszarów potrzeb organizacji, szczególnie kwestii pozyskiwania funduszy, wiedzy związanej z dziedziną, w której funkcjonuje organizacja, i zagadnień formalnoprawnych dotyczących jej działalności. W tych dziedzinach zapotrzebowanie na szkolenia było najwyższe, aczkolwiek w najszybszym tempie spadało ono w analizowanych latach. W dalszej kolejności wskazywano na zapotrzebowanie na szkolenia dotyczące budowania wizerunku organizacji, jej finansów i znajomości języków obcych, przy czym zaspokojenie potrzeb w dwóch ostatnich dziedzinach w latach 2002–2006 poprawiło się tylko w niewielkim stopniu. Z danych zawartych w tabeli 4 można także wyciągnąć

wnioski, że organizacje bardziej niż w dotychczas wymienionych dziedzinach „radziły” sobie z pozyskiwaniem i organizowaniem pracy wolontariuszy i budowaniem relacji z innymi sektorami oraz we współpracy z administracją publiczną, gdyż w tych obszarach mniej spośród nich potrzebowało wsparcia przez szkolenia. Podobnie było w przypadku potrzeb dotyczących zarządzania programami organizacji (takimi jak planowanie, ewaluacja), stosowania nowoczesnych technologii, zagadnień związanych z umiejętnościami interpersonalnymi i zarządzaniem ludźmi (w tym z budowaniem zespołu i przywództwem).

W kreowaniu kapitału społecznego bardzo istotne są osobiste kompetencje do tworzenia grupy i bycia jej aktywnym członkiem, zorientowanie na wspólne dobro i osiągnięcie wspólnych celów¹³. Analiza potrzeb szkoleniowych organizacji pokazała, że tego typu potrzeby (chęć uczestnictwa w szkoleniach dotyczących zarządzania organizacją i związanymi z nią ludźmi oraz dostarczających wiedzy o budowaniu relacji z innymi sektorami) zgłaszano najrzadziej. Częściej wskazywano natomiast na potrzeby dotyczące konkretnych „technicznych” umiejętności. Mogło to wynikać albo z dobrze funkcjonującej sieci relacji wewnątrz organizacji i jej kontaktów z innymi podmiotami, albo z niedostrzegania potrzeby doskonalenia umiejętności przydatnych w takich relacjach. Próbę wyjaśnienia tej wątpliwości podjęto na podstawie analizy danych dotyczących problemów organizacji pozarządowych. Zagadnienie to ilustrują dane w tabeli 5.

Z tabeli 5 wynika, że w ostatnich latach do najważniejszych problemów organizacji należały trudności ze zdobywaniem funduszy lub niezbędnego sprzętu, brak osób chcących angażować się bezinteresownie w działania organizacji, skomplikowane formalności związane z korzystaniem ze środków grantodawców, sponsorów lub funduszy UE oraz nadmiernie rozbudowana biurokracja administracji publicznej. W latach 2004–2006 powiększyły się tego typu problemy (oprócz pierwszego z wymienionych) sektora pozarządowego. Wzrosły również trudności związane z niedoskonałością lub brakiem przepisów regulujących działania organizacji, zbyt wysokimi obciążeniami podatkowymi organizacji, nadmierną kontrolą przez administrację publiczną, brakiem współpracy lub konfliktami w środowisku organizacji pozarządowych, konfliktami wewnątrz samych organizacji oraz z utrzymaniem dobrego personelu i wolontariuszy, aczkolwiek wszystkie one występowały na dużo mniejszą skalę niż kwestie wcześniej wymieniane.

¹³ Zwrócił na to szczególną uwagę F. Fukuyama: *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997.

Tabela 5

Problemy organizacji pozarządowych w latach 2002–2006

Lp.	Problemy odczuwalne w życiu organizacji	Procent organizacji wskazujących na określone problemy w latach		
		2002	2004	2006
1.	Trudności ze zdobywaniem funduszy lub sprzętu niezbędnych do prowadzenia działań organizacji	77,8	77,3	73,0
2.	Brak osób gotowych bezinteresownie angażować się w działania organizacji	48,9	53,8	56,0
3.	Nadmiernie skomplikowane formalności związane z korzystaniem ze środków grantodawców, sponsorów lub funduszy Unii Europejskiej	–	48,1	53,7
4.	Nadmiernie rozbudowana biurokracja administracji publicznej	54,8	48,2	51,5
5.	Niejasne reguły współpracy organizacji z administracją publiczną	–	37,4	37,7
6.	Znużenie liderów organizacji, „wypalenie” osób zaangażowanych w jej pracę	–	–	33,7
7.	Niedoskonałość lub brak przepisów regulujących działania organizacji	–	28,7	30,4
8.	Brak dostępu do wiarygodnych informacji, ważnych dla organizacji	–	31,2	28,2
9.	Trudności w utrzymaniu dobrego personelu, wolontariuszy	–	26,4	27,8
10.	Zbyt wysokie obciążenia podatkowe organizacji	–	18,2	19,4
11.	Niekorzystny wizerunek organizacji pozarządowych w oczach opinii publicznej i mediach, brak zaufania do organizacji pozarządowych	–	19,9	16,9
12.	Nadmierna kontrola przez administrację publiczną	–	11,0	16,3
13.	Brak współpracy lub konflikty w środowisku organizacji pozarządowych	–	13,1	14,4
14.	Konkurencja ze strony innych organizacji pozarządowych	–	16,0	12,5
15.	Konflikty z innymi instytucjami (oprócz organizacji pozarządowych)	–	–	9,4
16.	Konflikty, napięcia wewnątrz naszej organizacji	5,6	–	8,4
17.	Odchodzenie od misji, dla której powstała organizacja	–	6,6	6,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Dąbrowska, M. Gumkowska, J. Wygnański: *op.cit.*, s. 52; M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty...*, 2004, s. 38; M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty...*, 2006, s. 66.

Mniejszy niż w poprzednich latach odsetek organizacji odczuwał problemy związane z niekorzystnym wizerunkiem organizacji pozarządowych w oczach

opinii publicznej czy brakiem zaufania do tych instytucji oraz z konkurencją ze strony innych organizacji pozarządowych. Należy jednak podkreślić, że w 2006 roku jedna trzecia ankietowanych organizacji „zarejestrowała” znużenie swoich liderów i „wypalenie” osób zaangażowanych w jej pracę, a prawie tyle samo spośród nich – brak dostępu do wiarygodnych, ważnych informacji oraz trudności z utrzymaniem dobrego personelu i wolontariuszy. Subiektywna – dość optymistyczna – ocena potrzeb szkoleniowych i sytuacji sektora pozarządowego nie w pełni odzwierciedliła więc stan kapitału społecznego (i ludzkiego) tych organizacji.

3. Normy i wartości w działaniach sektora pozarządowego

Ważnymi wyznacznikami kapitału społecznego są normy i wartości. Uznawany przez jednostkę zestaw norm decyduje bowiem o tym, czy podda się ona normatywnemu wymogowi działania altruistycznego na rzecz innych czy dla dobra wspólnego¹⁴. Jest on źródłem wewnętrznej, nieformalnej kontroli społecznej, niepisanych praw, określających zachowania społecznie pożądane i aprobowane. Spośród tych norm szczególnie ważne jest zaufanie. Sprzyja ono większej skłonności do podejmowania ryzyka przez uczestników organizacji w sytuacji, gdy ludzie zachowują się zgodnie ze swoimi oczekiwaniami i wspierają się nawzajem. Zaufanie ma wprost proporcjonalny wpływ na poczucie bezpieczeństwa uczestników organizacji i sprzyja otwartości informacyjnej¹⁵.

Na podstawie tabeli 6 przeanalizowano wartości, które w latach 2002–2006 badane organizacje pozarządowe uznały za najważniejsze w ich funkcjonowaniu. Wśród tych wartości pierwsze miejsce zajęła uczciwość, natomiast kolejne lokaty wartości bardziej „praktyczne” z ekonomicznego punktu widzenia: skuteczność i profesjonalizm, co mogło obrazować „tęsknoty” trzeciego sektora za tak efektywnym działaniem, jak w sektorze rynkowym. Nieco mniej było punktowane zaufanie, zapał, zaangażowanie, użyteczność i bezinteresowność. O połowę mniej wskazań uzyskały takie wartości, jak determinacja i konsekwencja w działaniu czy poczucie misji, czyli te, które są powszechnie oczekiwane od

¹⁴ J. Coleman: *Norms as Social Capital*. W: *Economic Imperialism: The Economic Method Applied Outside the Field of Economics*. Red. G. Radnitzky, P. Bernholz. Paragon House Publishers, New York 1987, s. 153.

¹⁵ P. Bullen, J. Onyx: *op.cit.*

organizacji pozarządowych. Jeszcze niżej oceniono normy związane z relacjami organizacji ze światem zewnętrznym i wypełnianiem zobowiązań, takie jak przejrzystość i jawność w działaniu, niezależność czy zgodność z procedurami.

Tabela 6

Najważniejsze wartości w działaniach organizacji pozarządowych

Lp.	Wartości uznane za najważniejsze w działaniach organizacji	Procent organizacji wskazujących na określone wartości jako najważniejsze w latach:	
		2004	2006
1.	Skuteczność	44	38
2.	Profesjonalizm	33	35
3.	Uczciwość*	–	67
4.	Zaufanie*	–	33
5.	Troska o wspólne dobro	32	31,5
6.	Bezinteresowność	29	26
7.	Użyteczność*	–	31
8.	Zapał i zaangażowanie	32	32
9.	Determinacja i konsekwencja w działaniu	22	16
10.	Poczucie misji	20	16
11.	Przejrzystość i jawność w działaniu	16,5	13
12.	Niezależność	12	6
13.	Zgodność z procedurami	7	7

* W badaniu z 2004 roku nie umieszczono tej kategorii na liście możliwych odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty...*, 2004, s. 40; M. Gumkowska, J. Herbst: *Podstawowe fakty...*, 2006, s. 69–70.

Analizując dane zawarte w tabeli 6 warto zwrócić uwagę, że w latach 2004–2006 zmalało znaczenie bezinteresowności, determinacji i konsekwencji w działaniu, poczucia misji, przejrzystości i jawności w działaniu oraz niezależności. Spadły też notowania skuteczności, wzrosły zaś profesjonalizmu. Na zaufanie, jako jedną z najważniejszych wartości, wskazywała niespełna jedna trzecia organizacji (33%). W rankingu norm wygrała z nim skuteczność (38% w 2006 r.). Wydaje się, że analiza wartości uznawanych za najważniejsze przez organizacje pozarządowe w badanym okresie nie napawa optymizmem – na rzecz skuteczności, a zwłaszcza profesjonalizmu spada bowiem znaczenie norm, które mogłyby być przyczynkiem do budowy i umacniania kapitału społecznego w tych organizacjach.

Podsumowanie

W artykule przedstawiono rozważania na temat wybranych czynników i przejawów kapitału społecznego w trzecim sektorze, przyjmując, że kapitał społeczny to czynnik „nakierowujący” zdolności i umiejętności poszczególnych osób na współpracę między nimi dla osiągnięcia wspólnych celów i wzajemnych korzyści. Dane zaprezentowane w artykule, dotyczące lat 2002–2006, ilustrują niewątpliwie „uśredniony” obraz wybranych aspektów kapitału społecznego w organizacjach pozarządowych. Na jego podstawie można jednak wyciągnąć następujące wnioski:

- a) mało znaczenie takich form działalności organizacji trzeciego sektora, jak reprezentowanie i rzecznictwo interesów członków, podopiecznych i klientów organizacji, współpraca z innymi organizacjami i instytucjami w Polsce czy działania lobbingsowe i wpływanie na zmiany o charakterze systemowym;
- b) marginalne znaczenie wśród form działań organizacji pozarządowych miały działania związane z organizowaniem wzajemnego wsparcia członków organizacji i grup samopomocowych oraz wspieraniem innych organizacji pozarządowych i inicjatyw obywatelskich;
- c) w ankietowanych organizacjach nasilały się problemy z utrzymaniem dobrego personelu i „przyciąganiem” wolontariuszy;
- d) nie dostrzegano w wystarczającym stopniu potrzeby doskonalenia relacji wewnątrz organizacji i z podmiotami zewnętrznymi;
- e) zbyt małą uwagę zwracano na normy i wartości, które powinny być spoiwem działań trzeciego sektora – z subiektywnych opinii ankietowanych wynika, że w analizowanych latach wiele z nich uległo deprecjacji.

Wnioski te skłaniają do mało optymistycznego stwierdzenia, że kapitał społeczny trzeciego sektora w analizowanym okresie nie rozwijał się, ale raczej „kurczył”. Zasób ten jest tworzony między ludźmi, a jego niematerialny wymiar wynika z norm obowiązujących w relacjach międzyludzkich. Dla budowy sieci pozytywnych relacji, podtrzymujących spójność społeczną, sprzyjającą efektywniejszemu rozwiązywaniu społecznych problemów, ważne jest więc położenie większego nacisku na normy i wartości, jakimi powinny się kierować organizacje, szczególnie na kwestie wiarygodności, poczucia misji oraz determinacji i konsekwencji w działaniach. Z perspektywy umacniania i rozwoju kapitału społecznego istotne jest także inwestowanie w budowanie przyjaznego klimatu dla wolontariatu

i utrzymania dobrego personelu (przez szkolenia powiększające wiedzę organizacji o zarządzaniu ludźmi, umiejętnościach interpersonalnych oraz pozyskiwaniu i organizowaniu pracy wolontariuszy), przywiązywanie większej wagi do budowy pozytywnego wizerunku organizacji pozarządowych i wskazania na społeczne znaczenie działań organizacji. Dając większą świadomość możliwych trudności, uczestnictwo w szkoleniach poszerzających wiedzę osób zaangażowanych w funkcjonowanie organizacji pozwoliłoby zaś ograniczyć problem syndromu „wypalenia” liderów.

**ANALYSIS AND EVALUATION CHOSEN FACTORS AND SYMPTOMS
OF SOCIAL CAPITAL IN NON-GOVERNMENTAL ORGANISATIONS
SECTOR IN POLAND IN YEARS 2002–2006**

Summary

Social capital – for this reason that it is „social” – remains difficult to measurement in economic meaning. There is a problem with precisely specifying state of this resource, its development or depreciation. In a presented article author has made such attempt in respect of polish „third sector”, analyzing changes of chosen factors and symptoms of this resource on the background of subjective opinions of polling (in years 2002–2006) non-governmental organisations.

Translated by Marta Młokosiewicz

