



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**  
UNIVERSITY  
OF THESSALY

**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**“ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΣΤΗΝ**  
**ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ & ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ”**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**  
**“ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ”**

**Της μεταπτυχιακής φοιτήτριας:**  
**ΓΑΡΥΦΑΛΛΙΑΣ ΜΑΡΙΑΣ ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ**

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Αν. Καθ. Αθηνά Οικονόμου**

**ΒΟΛΟΣ**  
**ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2023**

### **Υπεύθυνη δήλωση:**

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται εντός αυτής. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς, είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η διπλωματική εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Βόλος, Ιανουάριος 2023

## Περίληψη

Η έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου απασχολεί εδώ και δεκαετίες την ακαδημαϊκή κοινότητα, λόγω του καθοριστικού ρόλου που δύναται να διαδραματίσει στον περιορισμό του φαινομένου της ανεργίας και στη συνακόλουθη ενίσχυση της απασχόλησης στον εργασιακό κλάδο, μέσω της αξιοποίησης της έννοιας της εμπιστοσύνης, της τήρησης των κοινωνικών κανόνων, καθώς και της εκμετάλλευσης των κοινωνικών δικτύων, που την απαρτίζουν. Ο βαθμός επίδρασης του κοινωνικού κεφαλαίου στους θεσμούς, τους πολίτες και την ευρύτερη κοινωνία εκάστης χώρας εξαρτάται από πληθώρα οικονομικών, πολιτικών, εκπαιδευτικών, αλλά και ατομικών παραγόντων, καθώς και από τις υφιστάμενες κοινωνικές δομές, με το κοινωνικό κεφάλαιο στην Ελλάδα να διέπεται από πληθώρα παθογενειών και να υστερεί σημαντικά σε σύγκριση με την συντριπτική πλειονότητα των υπόλοιπων κρατών- μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μέσα από την παρούσα εργασία, διερευνάται ο αντίκτυπος του κοινωνικού κεφαλαίου στην αγορά εργασίας, καθώς και στον εργασιακό χώρο, αλλά και στο ίδιο το άτομο, ενώ προβάλλονται οι κοινωνικές ομάδες που υστερούν σε αυτή την έννοια, αλλά παρουσιάζονται και προτάσεις ενίσχυσης του κοινωνικού κεφαλαίου και υπερκέρρασης των παρόντων εμποδίων.

**Λέξεις-Κλειδιά:** Κοινωνικό Κεφάλαιο, Ανεργία, Απασχόληση, Εμπιστοσύνη, Κοινωνικό Δίκτυο, Κοινωνικοί Κανόνες.

## Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη .....	3
Εισαγωγή.....	6
Κεφάλαιο 1 <sup>ο</sup> : Προσδιορισμός της Έννοιας και Φύσης του Κοινωνικού Κεφαλαίου ....	8
1.1. Περιεχόμενο της Έννοιας του Κοινωνικού Κεφαλαίου.....	8
1.2. Θεωρίες του Κοινωνικού Κεφαλαίου .....	11
1.3. Πτυχές του Κοινωνικού Κεφαλαίου .....	15
1.3.1. Εμπιστοσύνη.....	15
1.3.2. Κανόνες και Νόρμες.....	16
1.3.3. Κοινωνικά Δίκτυα .....	17
1.4. Επίπεδα του Κοινωνικού Κεφαλαίου.....	18
1.5. Πηγές του κοινωνικού κεφαλαίου.....	20
1.5.1. Οικογένεια .....	21
1.5.2. Φορείς εκπαίδευσης.....	22
1.5.3. Κοινωνικές Δομές .....	23
1.6. Μέθοδοι Μέτρησης του Κοινωνικού Κεφαλαίου .....	24
Κεφάλαιο 2 <sup>ο</sup> : Προσέγγιση των Έννοιών της Ανεργίας και της Απασχόλησης.....	30
2.1. Ορισμοί και βασικές έννοιες .....	30
2.2. Μεγέθη ανεργίας και απασχόλησης στην Ε.Ε .....	31
2.3. Εξέλιξη της ανεργίας και της απασχόλησης στην Ελλάδα.....	33
2.3.1. Εξέλιξη μεγεθών απασχόλησης και ανεργίας.....	33
2.3.2. Μελλοντικές προοπτικές .....	34
2.4. Σύνδεση Κοινωνικού Κεφαλαίου και Ανεργίας .....	35
Κεφάλαιο 3 <sup>ο</sup> : Κοινωνικό Κεφάλαιο και Απασχόληση .....	39
3.1. Κοινωνικό Κεφάλαιο στην Ελλάδα .....	39
3.2. Συμμετοχή και Επιρροή του Κοινωνικού Κεφαλαίου στην Αγορά Εργασίας.....	40
3.3. Συνέπειες του Κοινωνικού Κεφαλαίου στην Αναζήτηση Εργασίας.....	42

3.4.	Το Κοινωνικό Κεφάλαιο και η Εργασιακή Ικανοποίηση.....	43
3.5.	Το Κοινωνικό Κεφάλαιο στον Χώρο Εργασίας.....	45
3.6.	Το Κοινωνικό Κεφάλαιο και η Εργασιακή Κινητικότητα.....	47
3.7.	Το Κοινωνικό Κεφάλαιο και οι Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες.....	50
	Επίλογος – Συμπεράσματα.....	52
	Βιβλιογραφία.....	54
	Ξένη Βιβλιογραφία.....	54
	Ελληνική Βιβλιογραφία.....	61
	Διαδικτυακές Πηγές.....	62

## Εισαγωγή

Τις τελευταίες δεκαετίες, πληθώρα ερευνητών δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον στη διερεύνηση των επιδράσεων μιας σειράς από διάφορους κοινωνικούς παράγοντες που ενσωματώνονται στην έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου (Πούπου, 2010). Το κοινωνικό κεφάλαιο σχετίζεται με το σύνολο των κοινωνικών κανόνων, των δικτύων, καθώς και με την εμπιστοσύνη που διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ των ανθρώπων. Δύναται να δημιουργήσει οφέλη για την κοινωνία μέσω της μείωσης του κόστους συναλλαγών, της προώθησης της συνεργατικής συμπεριφοράς, της διάχυσης της γνώσης, καθώς και της βελτίωσης της προσωπικής ευημερίας του ατόμου. Ταυτόχρονα, το κοινωνικό κεφάλαιο μπορεί να αξιοποιηθεί για τη μελέτη των ένδο- επιχειρησιακών και των δια-επιχειρησιακών σχέσεων (Bizzi, 2015), ενώ δύναται να επηρεάσει μια σειρά από σημαντικές προσωπικές μεταβλητές, όπως εκείνη της εργασιακής απασχόλησης (Claridge, 2018).

Στο πλαίσιο της απασχόλησης, το κοινωνικό κεφάλαιο δύναται να γίνει αντιληπτό ως ένα θετικό πλεονέκτημα για όποιον επιδιώκει να βρει εργασία ή να αλλάξει επάγγελμα ή θέση εντός της αγοράς. Δύναται, επιπλέον, να διερευνηθεί από την άποψη ανέγερσης ευκαιριών ή εμποδίων για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και /ή τη διατήρηση της εργασιακής θέσης. Μολαταύτα, πρέπει να αναγνωρισθεί ότι, ενώ τα οφέλη του κοινωνικού κεφαλαίου στην αγορά εργασίας δύναται συχνά να θεωρηθούν ως θετικό πλεονέκτημα, δύναται επίσης να υποστηριχθεί ότι θέτουν σε μειονεκτική θέση άλλες ομάδες ή άτομα. Σε κάθε περίπτωση, όσον αφορά στην αγορά εργασίας, η επιρροή του κοινωνικού κεφαλαίου σε μια ορισμένη χώρα επηρεάζεται από τη δομή και το επίπεδο παροχής κοινωνικής πρόνοιας από το κράτος ή / και τον εθελοντικό ή τον ιδιωτικό τομέα (Brook, 2005).

Στο έργο του Granovetter (1974) καταδεικνύεται η σημασία του κοινωνικού κεφαλαίου για την πραγματοποίηση σύνδεσης ανάμεσα στους ανθρώπους και τις θέσεις εργασίας. Τόσο οι επιρροές όσο και οι πληροφορίες αναφορικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης ρέουν μέσα από τις επαφές που διαθέτει κάποιος. Με τον τρόπο αυτόν, εξετάζεται η ισχύς των δεσμών, η οποία νοείται ως «ένας συνδυασμός του χρόνου, της συναισθηματικής έντασης, της οικειότητας και των αμοιβαίων

*υπηρεσιών που χαρακτηρίζουν το δεσμό» (Granovetter, 1973). Όσες πιο πολλές είναι αυτές οι πτυχές, τόσο πιο ισχυρός θα θεωρείται κι ο δεσμός. Στην περίπτωση της αναζήτησης εργασίας και την ενίσχυσης της απασχόλησης ευρύτερα, ο Granovetter παρατήρησε ότι οι ιδιαίτερα αδύναμοι δεσμοί φαίνεται να διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο. Μέσα από το ίδιο έργο υποστηρίζεται ότι οι δεσμοί αυτοί χρήζουν και λειτουργούν ως ευκαιρίες ένταξης του ατόμου σε ένα κοινωνικό σύνολο. Περαιτέρω έρευνες επί του ίδιου ζητήματος δείχνουν ότι όσο περισσότερο κεφάλαιο διαθέτει κάποιος τόσο υψηλότερες είναι και οι πιθανότητες να εισαχθεί στην αγορά εργασίας και να εξασφαλίσει απασχόληση, ενώ μέσα από την έρευνα του Κοργί (2001) διαπιστώθηκε ότι όσο πιο μεγάλο είναι το κοινωνικό δίκτυο κάποιου, καθώς και η συμμετοχή του στα κοινωνικά δρώμενα, τόσο πιο μεγάλη θα είναι και η πιθανότητα απασχόλησης.*

Στην Ελλάδα, από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 παρατηρείται χαμηλό επίπεδο κοινωνικού κεφαλαίου, κάτι που αναγνωρίζεται ως θεμελιώδες πρόβλημα της θεσμικής υποδομής, η οποία επηρεάζει με καθοριστικό τρόπο τις επιδόσεις πολλών τομέων στη δημόσια πολιτική, καθώς και στα επίπεδα απασχόλησης κι ανεργίας. Το εν λόγω φαινόμενο έχει συνδεθεί με τον θεμελιώδη ρόλο της προσοδοθηρίας ομάδων συμφερόντων κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης πολιτικής, εξαιτίας των οποίων παρεμποδίζεται η διαδικασία εκμάθησης και η πραγματοποίηση έμπρακτων αλλαγών (Παρασκευόπουλος, 2006). Η περίπτωση της Ελλάδος χρήζει περαιτέρω μελέτης για την κατανόηση των παθογενειών, αλλά και των ευκαιριών που πλαισιώνουν την έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου, καθώς και για την χάραξη κι εφαρμογή των κατάλληλων στρατηγικών για την ενίσχυσή του.

Η παρούσα, λοιπόν, διπλωματική εργασία αποβλέπει στην εννοιολογική αποσαφήνιση του κοινωνικού κεφαλαίου και στη σύνδεσή του με τα επίπεδα ανεργίας κι απασχόλησης που συναντώνται, ιδιαίτερα στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδος συγκεκριμένα. Πιο αναλυτικά, μέσα από την εν λόγω εργασία αναλύονται οι θεωρίες, οι διαστάσεις / επίπεδα, οι πηγές, οι παράγοντες και οι μέθοδοι μέτρησης του κοινωνικού κεφαλαίου. Στη συνέχεια, προσεγγίζονται οι έννοιες της ανεργίας και της απασχόλησης, με αναφορά στα δεδομένα της ΕΕ και της Ελλάδος. Τέλος, πραγματοποιείται συσχετισμός του κοινωνικού κεφαλαίου και της απασχόλησης.

# Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>: Προσδιορισμός της Έννοιας και της Φύσης του Κοινωνικού Κεφαλαίου

## 1.1. Περιεχόμενο της Έννοιας του Κοινωνικού Κεφαλαίου

Ο όρος «κοινωνικό κεφάλαιο» φαίνεται να πρωτοεμφανίστηκε κατά τις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα, όταν οι σχεδιαστές των εκπαιδευτικών συστημάτων αξιοποίησαν την έννοια αυτή για την ενθάρρυνση της σχολικής συμμετοχής. Την ίδια στιγμή, η κοινωνιολογία, οι οικονομικές επιστήμες και οι πολιτικές επιστήμες αποδίδουν ιδιαίτερη έμφαση στην έννοια αυτή, καθώς σε αντίθεση με άλλες μορφές κεφαλαίου, ξεκίνησε να προσελκύει το ενδιαφέρον των κοινωνικών επιστημόνων μόλις τον τελευταίο αιώνα. Η Lyda Hanifan ήταν εκείνη που εισήγαγε τη συγκεκριμένη έννοια σε μια μελέτη της το 1916 που αφορούσε τον τομέα της εκπαίδευσης, με τον Robert Putnam να την επεκτείνει (Yagmur, 2017). Οι πρωταρχικοί προβληματισμοί για το κοινωνικό κεφάλαιο εκφράστηκαν στο πλαίσιο του συστήματος του ανθρωπισμού κι ο ορισμός του συζητήθηκε μέσω του συστήματος αυτού (Tatli, 2013).

Διακρίνονται πολυάριθμοι ορισμοί που συνδέονται με την έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου. Το κοινωνικό κεφάλαιο, βάσει του Putnam, νοείται ως το σύνολο των κοινωνικών οργανώσεων ή των κοινωνικών σχέσεων που διαμορφώνονται μέσω της εμπιστοσύνης, των κανόνων (προτύπων) και των κοινωνικών συστημάτων που δύνανται να μεγεθύνουν την κοινωνική επάρκεια μέσα από διευκολυμένες περιστάσεις. Ο Fukuyama χαρακτήρισε το κοινωνικό κεφάλαιο ως την αλληλεγγύη των κανόνων (προτύπων), η οποία ενισχύει το συντονισμό και τη συμμετοχή ανάμεσα στα άτομα και στο πλαίσιο της οποίας αναδεικνύεται η σοβαρότητα. Προσθέτοντας μια μεγάλη διάσταση στην έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου, ο Coleman περιέγραψε το κοινωνικό κεφάλαιο ως σημαντικό δημόσιο αγαθό (Ozguner και Ozguner, 2014). Παράλληλα, το κοινωνικό κεφάλαιο δύναται να αναφερθεί ως το σύνολο των συνδέσεων, των δικτύων ή των σχέσεων ανάμεσα στους ανθρώπους, καθώς και στην αναδυθείσα αξία και δύναται να αξιοποιηθεί ή να κινητοποιηθεί για την υποστήριξη των ατόμων ως προς την επιτυχία τους. Μέσα από το κοινωνικό κεφάλαιο παράγονται



πληροφορίες, παρέχεται συναισθηματική και οικονομική υποστήριξη, καθώς και άλλοι πόροι (Abbott & Reilly, 2019).

Σύμφωνα με τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) (2013), προτείνονται τέσσερις διαφορετικές ερμηνείες του κοινωνικού κεφαλαίου, ως ακολούθως: η μια αφορά τις προσωπικές σχέσεις, δηλαδή τη δομή των δικτύων των ανθρώπων, καθώς και τις κοινωνικές συμπεριφορές που συνδράμουν στη δημιουργία και τη διατήρηση αυτών των δικτύων, όπως η πραγματοποίηση συζητήσεων μεταξύ τους και η αφιέρωση χρόνου. Μια διαφορετική ερμηνεία είναι η υποστήριξη του κοινωνικού δικτύου, ως άμεσο αποτέλεσμα της φύσης των προσωπικών σχέσεων των ανθρώπων και αναφέρεται στο σύνολο των συναισθηματικών, υλικών, πρακτικών, οικονομικών, διανοητικών και επαγγελματικών πόρων που διατίθενται για κάθε άνθρωπο, μέσα από τα προσωπικά και τα κοινωνικά δίκτυά του. Ακολουθεί η πολιτική δέσμευση, στην οποία συμπεριλαμβάνονται εκείνες οι δραστηριότητες και τα δίκτυα, μέσα από τα οποία οι άνθρωποι συνεισφέρουν στην πολιτική και κοινοτική ζωή, όπως ο εθελοντισμός, η πολιτική συμμετοχή, η συμμετοχή σε ομάδες και η κοινοτική δράση. Τέλος, ως ερμηνεία αναγνωρίζονται και οι έννοιες της εμπιστοσύνης και των συνεργατικών κανόνων που αφορούν την εμπιστοσύνη, τους κοινωνικούς κανόνες, καθώς και τις κοινές αξίες που στηρίζουν την κοινωνική λειτουργία και επιτρέπουν την επωφελή συνεργασία. Η έννοια αποδίδεται κατά κύριο λόγο σε διάφορες μορφές εμπιστοσύνης, καθώς και σε κανόνες αμοιβαιότητας και μη διάκρισης. Τα είδη εμπιστοσύνης που θεωρούνται συχνότερα ως πτυχές του κοινωνικού κεφαλαίου είναι εκείνα της γενικευμένης εμπιστοσύνης, δηλαδή της εμπιστοσύνης στους άλλους και της θεσμικής εμπιστοσύνης, δηλαδή σε πολιτικούς θεσμούς, στο δικαστικό σώμα, στην αστυνομία, στα μέσα ενημέρωσης ή σε άλλους θεσμούς (Scrivens & Smith, 2013).

Επιπλέον, η διευρυμένη χρήση της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών στις ατομικές οικονομικές δραστηριότητες, καθώς και η αυξημένη αλληλεπίδραση περισσότερων ανθρώπων, ανέδειξε περαιτέρω την αξία της διαπροσωπικής εμπιστοσύνης. Από τη δεκαετία του 1990, η κατάσταση αυτή βοήθησε στην ανάπτυξη της ιδέας του κοινωνικού κεφαλαίου (Agcasulu, 2017).

Ακολούθως, αξιοσημείωτοι ερευνητές, όπως οι Putnam, Coleman, Bourdieu και Fukuyama τόνισαν την οικονομική πτυχή της έννοιας του κοινωνικού

κεφαλαίου (Tatli, 2013), η οποία απορρέει από τη διευθέτηση της συγκέντρωσης του κοινωνικού κεφαλαίου. Με την ιδέα του κοινωνικού κεφαλαίου, επικοινωνούνται ανεπαίσθητες ιδιότητες, μεταξύ άλλων, εκείνες της συνεργασίας, του σθένους και της εμπιστοσύνης. Ενώ τα τρία αυτά χαρακτηριστικά μπορούν να προωθήσουν την οικονομική ανάπτυξη πολυάριθμων κρατών, στην πράξη παρατηρείται ανεπάρκεια τόσο συνεργασίας, όσο σθένους κι εμπιστοσύνης, τα οποία είναι δομικά στοιχεία του κοινωνικού κεφαλαίου, με αποτέλεσμα να μην επιτυγχάνεται η ιδανική οικονομική ενίσχυση πολλών κρατών (Altay, 2007).

Την ίδια στιγμή, παρατηρείται ότι διακρίνονται ορισμένα ζητήματα που αφορούν την εκτίμηση του κοινωνικού κεφαλαίου. Η πολυπλοκότητα της ιδέας του κοινωνικού κεφαλαίου καθιστά δύσκολο τον έλεγχο και τη μέτρηση του κατάλληλου δείκτη. Δεδομένου ότι το κοινωνικό κεφάλαιο διαθέτει πολλαπλές ιδιότητες, πολλές φορές, καθίσταται εξαιρετικά δύσκολος ο συντονισμός αυτών των ιδιοτήτων. Ακολούθως, προτιμάται οι εκτιμήσεις να πραγματοποιούνται αναλόγως των ιδιοτήτων που διαθέτουν πιο πολλά κοινά χαρακτηριστικά και συνδέονται με πιο άμεσο τρόπο μεταξύ τους. Παραδείγματος χάρη, ο Putnam (1993) υποστήριξε ότι στη διαδικασία εκτίμησης του κοινωνικού κεφαλαίου, ένα αποτέλεσμα δύναται να επιτευχθεί μέσω της από κοινού αξιολόγησης των τριών στοιχείων που συνθέτουν την ιδέα του κοινωνικού κεφαλαίου. Συνεχίζει λέγοντας ότι οι άτυπες οργανώσεις, που αποτελούν συνιστώσα του κοινωνικού κεφαλαίου, εκτιμώνται βάσει των ποσοστών συμμετοχής σε συνδέσμους. Ενώ η μέτρηση της εμπιστοσύνης υπολογίζεται από τα συναισθήματα αναφορικά με το πόσο αξιόπιστα είναι τα άτομα, ο χρόνος που πέρασε με τα μέλη της οικογένειας το άτομο, ή τους συντρόφους, ή τους γείτονες, αφορά τη μέτρηση της «αξιοπιστίας» (San και Akyigit, 2015). Σε κάθε περίπτωση, η εκτίμηση αυτών των τμημάτων του κοινωνικού κεφαλαίου δεν έχει διευθετηθεί απολύτως.

Όσον αφορά στην αξία του κοινωνικού κεφαλαίου, η έννοια αυτή δύναται να αποσαφηνισθεί με πληθώρα τρόπων, όπως κατέστη ολοφάνερο παραπάνω, μεταξύ άλλων, με τον αριθμό των συνδέσεων που διαθέτει ένα άτομο, την ισχύ αυτών των σχέσεων και τη φύση των ατόμων που συνδέονται μεταξύ τους (Abbott & Reilly, 2019). Το μέγεθος του δικτύου σηματοδοτεί τους πόρους που μπορεί δυνητικά να αντλήσει ένα άτομο. Μολαταύτα, τα είδη των δεσμών που διαθέτει ένας άνθρωπος μπορεί επίσης να έχουν σημασία. Το συνδεδετικό κοινωνικό

κεφάλαιο αναφέρεται στους δεσμούς που συναντώνται ανάμεσα στα μέλη της οικογένειας και τους φίλους στα πλαίσια του άμεσου δικτύου του ατόμου. Αντίστοιχα, το γεφυρωτικό κοινωνικό κεφάλαιο αναφέρεται στους δεσμούς που συναντώνται ανάμεσα στα μέλη της κοινότητας (Burton & Welsh, 2015).

Διάφοροι μελετητές υποστηρίζουν ότι μέσω του γεφυρωτικού κοινωνικού κεφαλαίου διαμορφώνονται πολλές φορές πιο ισχυροί δεσμοί από το συνδεδετικό κοινωνικό κεφάλαιο, που προαναφέρθηκε, το οποίο είναι και πιο ασθενές πολλές φορές. Συγκριτικά με τους γεφυρωτικούς δεσμούς, τα άτομα χαμηλού εισοδήματος μπορεί να έχουν ευκολότερα και πιο συχνά πρόσβαση σε αυτούς τους ισχυρότερους, συνδεδετικούς δεσμούς που τους υποστηρίζουν στην προώθηση της απασχόλησης και την αυτάρκεια (Smith, 2016). Μολαταύτα, οι δεσμοί με άτομα κι οργανισμούς με υψηλότερο κύρος ενδέχεται να είναι σε θέση να προσφέρουν περισσότερα πλεονεκτήματα κι ευκαιρίες, συγκριτικά με τους δεσμούς με άτομα κι οργανισμούς χαμηλότερου κύρους (Burton & Welsh, 2015).

Σε κάθε περίπτωση, μπορεί να υποστηριχθεί ότι η μακροχρόνια μελέτη αναφορικά με το κοινωνικό κεφάλαιο διαμορφώνεται βάσει των επεκτάσεων που επιφέρει αυτό στην οικονομική ανάπτυξη και την πρόοδο, την εξάλειψη της ανέχειας και τις οικουμενικές σχέσεις (Altay, 2007). Συνακόλουθα, η πεποίθηση ότι το κοινωνικό κεφάλαιο δύναται να βελτιωθεί αναγνωρίζεται. Το ζήτημα, λοιπόν, της βελτίωσης του κοινωνικού κεφαλαίου ενδεχομένως να είναι ένα ζήτημα που συνδέεται με το σύνολο των κοινωνικών αξιών. Για την εξασφάλιση και τη δημιουργία κοινωνικών αξιών, θεωρείται προφανές ότι οι πόλεις χρήζουν σχεδίων κοινωνικής ανάπτυξης σε επέκταση των υπαρχόντων σχεδίων για την οικονομική ανάπτυξη (Yildiz και Topuz, 2011).

## **1.2. Θεωρίες του Κοινωνικού Κεφαλαίου**

Το κοινωνικό κεφάλαιο διαθέτει ποικιλία θεωρητικών ερμηνειών και υποβάθρων, που έχουν εξετασθεί εκτενώς από θεωρητικούς της οικονομικής επιστήμης, της πολιτικής επιστήμης, καθώς κι από οποιαδήποτε άλλη επιστήμη. Το κοινωνικό κεφάλαιο δύναται να αποβεί χρήσιμο σε οποιονδήποτε μελετά την κοινωνική πτυχή του ανθρώπου και της συνεργασίας, καθώς και της εξέλιξής του. Επομένως, το κοινωνικό κεφάλαιο συνδέεται και με εναλλακτικές θεωρητικές

προσεγγίσεις, ενώ πολλές φορές αποτελεί κι αντικείμενο μελέτης, ή μεταβλητής που λαμβάνεται υπόψη στη θεωρία παιγνίων Claridge, 2018).

Μέσα από την κατανόηση των θεμελίων της θεωρίας του κοινωνικού κεφαλαίου, υποβοηθείται η επίλυση προβλημάτων που συναντώνται σε τομείς, όπως εκείνοι της οικονομικής ανάπτυξης και της απασχόλησης. Παράλληλα, το κοινωνικό κεφάλαιο συχνά συνδέεται με ανταγωνιστικές ή συγκρουόμενες εννοιολογικές αποσαφηνίσεις. Στο πλαίσιο αυτό, διακρίνονται τρεις διαφορετικές θεωρήσεις της έννοιας του κοινωνικού κεφαλαίου, η θεωρία του κεφαλαίου (theory of capital) του Pierre Bourdieu, η προσέγγιση ορθολογικής επιλογής (rational-choice approach) του James Coleman, καθώς και η δημοκρατική ή αστική προσέγγιση (democratic or civic approach) (Claridge, 2018).

Σύμφωνα με την θεωρία του κεφαλαίου, όπως ορίστηκε από τον Pierre Bourdieu, αναγνωρίζεται η άποψη ότι το κεφάλαιο δεν διαθέτει μονάχα οικονομικό χαρακτήρα και ότι οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις δεν αφορούν μονάχα ικανοποίηση προσωπικών επιταγών. Η θεωρία του συγκεκριμένου Γάλλου κοινωνιολόγου στηρίζεται στη θεωρία κοινωνικής αναπαραγωγής και στη συμβολική δύναμη. Η εργασία του προσανατολίζεται σε δομικά εμπόδια, καθώς και στην άνιση πρόσβαση σε δομικές πηγές βάσει της τάξης, του γένους και της εθνικότητας (Bourdieu, 1984).

Ο Bourdieu αντιλήφθηκε το κοινωνικό κεφάλαιο ως περιουσία του ατόμου, αμφισβητώντας το συλλογικό του χαρακτήρα. Το κοινωνικό κεφάλαιο επιτρέπει στο άτομο να επιδρά δυναμικά σε μια ομάδα ή σε ένα άτομο, το οποίο διαχειρίζεται τις εκάστοτε πηγές. Για τον Bourdieu, το κοινωνικό κεφάλαιο δεν είναι με τον ίδιο τρόπο διαθέσιμο στα μέλη μιας ομάδας, αλλά σε εκείνους που καταβάλλουν προσπάθειες απόκτησής του, μέσω της κατάκτησης θέσεων ισχύος και της ανάπτυξης καλής θέλησης. Στο πλαίσιο αυτό, συνέδεσε το κοινωνικό κεφάλαιο με την τάξη κι άλλες μορφές ιεράρχησης στην κοινωνία, οι οποίες, με τη σειρά τους, συνδέονται με ποικιλία μορφών ευημερίας ή εξέλιξης (Fine, 2002). Συνακόλουθα, ο Bourdieu πλαισίωσε το κοινωνικό κεφάλαιο ως φυσικές ή εικονικές πηγές, οι οποίες αποκτώνται από άτομα ή ομάδες μέσα από δομικές σχέσεις κοινών συμφερόντων. Συνεπώς, το κοινωνικό κεφάλαιο συνοδεύει το άτομο ως αποτέλεσμα των ιδίων των επενδύσεών του. Στη νόηση αυτή του κοινωνικού κεφαλαίου δε συμπεριλαμβάνονται συλλογικές περιουσιακές διεκδικήσεις, οι

οποίες αποτελούν, σύμφωνα με τον Bourdieu, το πολιτιστικό κεφάλαιο, και όχι το κοινωνικό (Bourdieu, 1984).

Η προσέγγιση του Bourdieu παρουσιάζει θεμελιώδεις διαφορές από τις πιο σύγχρονες θεωρήσεις του κοινωνικού κεφαλαίου. Ο Bourdieu σπανίως αξιοποιείται ως βιβλιογραφική αναφορά σε ζητήματα που αφορούν το κοινωνικό κεφάλαιο, συγκριτικά με τους James Coleman και Robert Putnam. Αυτό αποδίδεται στο γεγονός ότι η προσέγγισή του είναι διανοητικά ιδιαίτερα απαιτητική (Claridge, 2018).

Ακολουθεί η προσέγγιση της ορθολογικής επιλογής (rational-choice approach) του James Coleman. Ο Coleman ήταν Αμερικανός κοινωνιολόγος ο οποίος ενδιαφερόταν ιδιαίτερα για την κοινωνική φύση της εκπαίδευσης και της δημόσιας πολιτικής. Ομοίως με τον Bourdieu, ο Coleman ενασχολήθηκε με διάφορες μορφές του κεφαλαίου και των συσχετίσεων μεταξύ τους, κυρίως του ανθρώπινου, του φυσικού και του κοινωνικού κεφαλαίου. Όσον αφορά στο κοινωνικό κεφάλαιο, στόχος του ήταν η εισαγωγή της αρχής των οικονομολόγων περί ορθολογικής δράσης για αξιοποίηση στην ανάλυση των κοινωνικών συστημάτων, δίχως να διαταράσσεται η κοινωνική οργάνωση στην πορεία. Στο πλαίσιο αυτό, ο Αμερικανός κοινωνιολόγος συνέδεσε την κοινωνιολογία με τις κοινωνικές δράσεις μεμονωμένων ανθρώπων που εμπνέονταν από ορθολογικές ιδέες οικονομολόγων (Jordan, 2015). Αυτή η θεωρητική βάση αναπαριστά μια μεσαία γραμμή ανάμεσα σε δυο θεωρητικές παραδόσεις. Η πρώτη αφορά τη λειτουργική πτυχή της κοινωνικής δράσης, η οποία επηρεάζεται από την κοινωνική δομή. Η δεύτερη αφορά την ορθολογική θεωρία, η οποία υποθέτει ότι οι στόχοι των δρώντων καθορίζονται από την ικανότητα βελτιστοποίησης των προσωπικών ενδιαφερόντων. Ο Coleman συνέδεσε την κοινωνιολογία και τις κοινωνικές δράσεις των ατόμων με ορθολογικές ιδέες των οικονομολόγων αναφορικά με το ότι οι άνθρωποι δρουν ανεξάρτητα και για το προσωπικό τους συμφέρον (Tzanakis, 2013).

Ο Coleman αντιλήφθηκε το κοινωνικό κεφάλαιο ως μέρος της κοινωνικής δομής των σχέσεων μεταξύ των ανθρώπων. Ωστόσο, ενώ ο Bourdieu εξέφραζε ανησυχίες αναφορικά με την ισχύ και την υπόσταση και την άνιση διανομή του κοινωνικού κεφαλαίου ανάμεσα στους ανθρώπους, ο Coleman αντιλήφθηκε το κοινωνικό κεφάλαιο ως δημόσιο αγαθό, στο πλαίσιο του οποίου οι πράξεις των

ανθρώπων ευνοούν το σύνολο. Με άλλα λόγια, είδε το κοινωνικό κεφάλαιο ως ένα συλλογικό περιουσιακό στοιχείο της ομάδας και διερεύνησε ελάχιστα την ανισότητα ως συνέπεια ή ως αιτία διαφορετικών δυναμικών και καταστάσεων. Αψηφώντας την ισχύ και τη σύγκρουση, φανερώνεται η πεποίθηση του Coleman ότι το κοινωνικό κεφάλαιο αποτελεί προϊόν της κοινωνικής δομής, κάτι που διαφέρει σημαντικά από τη θεωρία του Bourdieu, ο οποίος αντιλαμβάνεται τις έννοιες αυτές υπό την αιγίδα του πολιτιστικού κεφαλαίου. Συνεπώς, οι θεωρίες τους διέπονται από πολύ διαφορετική προσέγγιση, κάτι που έχει οδηγήσει σε σύγχυση πολλές φορές στη βιβλιογραφία αναφορικά με το τι είναι και τι δεν είναι το κοινωνικό κεφάλαιο (Tzanakis, 2013).

Για τον Coleman, το άτομο δεσμεύεται σε κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, σχέσεις και δίκτυα για όσο καιρό απορρέουν πλεονεκτήματα από αυτά τα στοιχεία. Η λογική αυτή απορρέει από την θεωρία της ορθολογικής επιλογής, η οποία προσπαθεί να εξηγήσει την ανθρώπινη συμπεριφορά μέσα από τον ορθολογισμό. Αυτές οι ορθολογικές ενέργειες εντάσσονται σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο όχι μόνο για τις ενέργειες των ανθρώπων, αλλά και για την ανάπτυξη κοινωνικών δομών. Στο πλαίσιο αυτό, στο κοινωνικό κεφάλαιο ενσωματώνονται τόσο δημόσια όσο και ιδιωτικά αγαθά, τα οποία πλεονεκτούν όλα τα μέλη μιας ομάδας, όχι μόνο εκείνους που επενδύουν στη διοργάνωση δικτύων ή οργανώσεων (Jordan, 2015).

Η τρίτη θεωρία είναι εκείνη της δημοκρατικής ή αστικής προσέγγισης (democratic or civic approach) του Robert David Putnam, ενός Αμερικανού πολιτικού επιστήμονα, ιδιαίτερα δημοφιλούς για την αμφιλεγόμενη δημοσίευση του «*Bowling Alone*», μέσα από την οποία υποστήριξε μια κατάρρευση της αστικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής από τη δεκαετία του 1960, με σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις (Portes & Vickstrom, 2011).

Ο Putnam πλαισίωσε το κοινωνικό κεφάλαιο ως ένα δημόσιο αγαθό, με την έννοια της συμμετοχικής προοπτικής, του αστικού προσανατολισμού και της εμπιστοσύνης σε άλλους. Αυτό έρχεται σε σύγκρουση με την θεωρία του Bourdieu για το κοινωνικό κεφάλαιο, καθώς και με την εννοιολογική τοποθέτηση του Coleman ως ένα σημείο. Στην εννοιολογική αποσαφήνιση του Putnam, το κοινωνικό κεφάλαιο απορρέει από το άτομο και καταλήγει σε ένα κοινωνικό σύνολο. Τότε, το κοινωνικό κεφάλαιο μεταμορφώνεται σε ένα συλλογικό αγαθό,

το οποίο λειτουργεί σε ένα αθροιστικό επίπεδο (Tzanakis, 2013).

Συγχρόνως, ο Putnam υποστήριξε ότι το κοινωνικό κεφάλαιο είναι στην ουσία το ποσοστό εμπιστοσύνης που είναι διαθέσιμο, «ποσότητα» η οποία εξαρτάται από την πολιτική κουλτούρα των μοντέρνων κοινωνιών. Για τον Putnam, το κοινωνικό κεφάλαιο αναφέρεται σε χαρακτηριστικά κοινωνικών οργανώσεων, όπως τα δίκτυα, τις νόρμες και την εμπιστοσύνη που διευκολύνει τη δράση και την συνεργασία για την επίτευξη κοινού συμφέροντος. Ο Putnam ακολουθεί την πεποίθηση του Coleman αναφορικά με το ότι το κοινωνικό κεφάλαιο συνιστά μια ποιότητα, η οποία δύναται να διευκολύνει τη διαπροσωπική συνεργασία. Κατά την άποψή του, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό μπορεί να μεταφραστεί και σαν κινητήριο στοιχείο σε τέτοιο βαθμό που αυτομάτως μεταφέρεται μεταξύ πόλεων, περιοχών, ακόμη και κρατών (Tzanakis, 2013).

Καθώς η έννοια του κεφαλαίου γίνεται ολοένα και πιο δημοφιλής, η δουλειά που κατέβαλε ο Putnam δεν βοήθησε στην διερεύνηση της έννοιας τόσο, λόγω της ακαμψίας που χαρακτηρίζει της εννοιολογικές προσεγγίσεις του σε θεωρητικό και μεθοδολογικό επίπεδο, σε σημείο που σημαντικό μέρος της μετέπειτα έρευνας πάνω στο κοινωνικό κεφάλαιο έχει χαρακτηριστεί ως «*χυδαία υποτροφία (vulgar scholarship)*». Ωστόσο, οι απόψεις δίστανται, καθώς ορισμένοι ακαδημαϊκοί θεωρούν τη δουλειά του ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα και περιγραφική, αν και προσφέρει λίγα από θεωρητική και μεθοδολογική σκοπιά για μετέπειτα έρευνες (Claridge, 2018).

### **1.3. Πτυχές του Κοινωνικού Κεφαλαίου**

Κατά την εξέταση των μελετών της διεθνούς βιβλιογραφίας, διακρίνονται ορισμένες πτυχές του κοινωνικού κεφαλαίου, μέσω των οποίων καθίσταται περισσότερο εφικτή η εκτίμησή του. Οι πτυχές αυτές αναφέρονται στην εμπιστοσύνη σε άλλους ανθρώπους, στους κανόνες / νόρμες, καθώς και στα κοινωνικά δίκτυα (Altay, 2007).

#### **1.3.1. Εμπιστοσύνη**

Όσον αφορά στην εμπιστοσύνη, οι Kim και Kawachi (2006) χαρακτηρίζουν

την εμπιστοσύνη ως θεμελιώδες συμπεριφορικό και ψυχολογικό συστατικό στοιχείο του κοινωνικού κεφαλαίου. Έκαστος ορισμός του κοινωνικού κεφαλαίου συμπεριλαμβάνει την έννοια της εμπιστοσύνης, είτε με ρητό είτε με έμμεσο τρόπο. Σύμφωνα με το λεξικό του Webster (1984), η εμπιστοσύνη νοείται ως η σταθερή πεποίθηση στην ειλικρίνεια, την ακεραιότητα, την αξιοπιστία, τη δικαιοσύνη, κλπ. ενός άλλου προσώπου ή πράγματος. Σε αυτό το πλαίσιο, οι Ostrom και Ahn (2003) ορίζουν την εμπιστοσύνη ως ένα ορισμένο επίπεδο της υποκειμενικής πιθανότητας με την οποία ένα άτομο εκτιμά ότι ένα άλλο άτομο ή μια άλλη ομάδα ατόμων θα διεκπεραιώσει ένα συγκεκριμένο έργο.

Υπό το φως των ανωτέρω, γίνεται αντιληπτό ότι η εμπιστοσύνη συνιστά μια ψυχική διάθεση ή πεποίθηση για κάποια άλλη οντότητα, η οποία μπορεί να είναι είτε ένα πρόσωπο είτε ένα πράγμα. Ως πράγμα νοείται ένας θεσμός, ένας οργανισμός, ή μια κυβέρνηση. Ως έννοια, λοιπόν, διαθέτει καλοπροαίρετη σημασία, καθώς το να εμπιστευέσαι κάποιον σημαίνει ότι πιστεύεις σε αυτόν κι ότι έχεις την πεποίθηση ότι θα πράξει το ορθό. Συνακόλουθα, το εν λόγω πρόσωπο ή πράγμα συνεργάζεται ή ανταποκρίνεται με τον κάτοχο της πεποίθησης προς αμοιβαίο όφελος (Ostrom & Ahn, 2003).

Όσο για τη σχέση μεταξύ της εμπιστοσύνης και του κοινωνικού κεφαλαίου, στη διεθνή βιβλιογραφία διαδίδεται η πεποίθηση ότι η εμπιστοσύνη συνιστά ένα εκ των θεμελίων του κοινωνικού κεφαλαίου. Μάλιστα, οι Paldam και Svendsen (2000) ορίζουν το κοινωνικό κεφάλαιο ως την πυκνότητα της εμπιστοσύνης που υπάρχει εντός μιας ομάδας. Οι Reeskens και Hooghe (2008) υποστηρίζουν ότι τα γενικευμένα χαρακτηριστικά της εμπιστοσύνης αποτελούν σημαντικό δομικό στοιχείο του κοινωνικού κεφαλαίου. Τέλος, οι Cote και Healy (2001) αντιλαμβάνονται σε άρθρο τους την εμπιστοσύνη τόσο ως θεμελιώδες συστατικό του κοινωνικού κεφαλαίου, όσο κι ως συνέπεια αυτού.

### **1.3.2. Κανόνες και Νόρμες**

Επιπρόσθετα, οι κοινωνικοί κανόνες και οι νόρμες αποτελούν ένα άλλο βασικό συστατικό του κοινωνικού κεφαλαίου και χαρακτηρίζονται ως η διασφάλιση ότι οι κοινές πράξεις παράγουν επιτυχή αποτελέσματα με την τήρηση κοινών κανόνων και παραδόσεων. Οι Putnam και Coleman επέστησαν την



προσοχή σε αυτή την επιρροή των κανόνων τονίζοντας ότι οι κανόνες αποτελούν μια άτυπη μορφή κοινωνικής ρύθμισης. Ως αποτέλεσμα, δεν χρειάζονται πλέον δομημένοι μηχανισμοί ελέγχου ή θεσμικές νομικές κυρώσεις. Οι άγραφοι κοινωνικοί κανόνες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της αποτιμώμενης κοινωνικής συμπεριφοράς της κοινωνίας. Η αύξηση του κόστους συναλλαγών με πρόσθετες νομικές ρυθμίσεις σε τομείς όπου δεν ακολουθούνται οι κοινωνικοί κανόνες θα μείωνε την αποτελεσματικότητα των κανόνων, οι οποίοι αποτελούν κίνητρα για τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και μεγέθυνση. Όταν, όμως, οι άνθρωποι προσηλώνονται στους κανόνες, τότε ελαχιστοποιούνται οι πιθανότητες παραβίασής τους. Συνακόλουθα, το κόστος συναλλαγών περιορίζεται και η παραγωγικότητα της κοινωνίας, αλλά και της οικονομίας, αυξάνεται (Ozguner & Ozguner, 2014).

Την ίδια στιγμή, όλα τα έθιμα, οι τελετουργίες, οι θρησκείες ή οι νομικοί κανόνες που διατηρούν την τάξη και τη σταθερότητα των πολιτισμών ή των κοινοτήτων, καθώς και την κοινωνική αρμονία, ονομάζονται κανόνες που διαφέρουν από κοινωνία σε κοινωνία (Yiyit, 2017). Οι νόρμες ενθαρρύνουν τους ανθρώπους να τοποθετούν τα συλλογικά συμφέροντα πάνω από τα δικά τους. Ως αποτέλεσμα, οι νόρμες θεωρούνται κρίσιμο συστατικό του κοινωνικού κεφαλαίου που επιτρέπει στις κοινωνίες να ενημερούν (Ozguner & Ozguner, 2014).

### **1.3.3. Κοινωνικά Δίκτυα**

Η τρίτη πτυχή του κοινωνικού κεφαλαίου αφορά την ευρεία έννοια των κοινωνικών δικτύων. Τα κοινωνικά δίκτυα ως πτυχή του κοινωνικού κεφαλαίου προωθούν την κοινωνική δέσμευση, η οποία συνιστά τη βάση της ενεργούς συμμετοχής. Στην κοινωνική συμμετοχή σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν παράγοντες όπως ο αριθμός των πολιτιστικών, των ψυχαγωγικών, καθώς και των κοινωνικών ομάδων, στις οποίες ανήκουν οι κοινωνικές ομάδες, καθώς κι η συχνότητα κι η ένταση της συμμετοχής. Παράλληλα, λαμβάνεται υπόψη ο εθελοντισμός, η συχνότητα και η ένταση συμμετοχής σε αυτόν, καθώς και η δραστηριότητα, η οποία συνδέεται με τη θρησκεία. Σε αυτήν την κατηγορία λαμβάνεται υπόψη και η αντίληψη αναφορικά με τη δυνατότητα επηρεασμού από τα γεγονότα, το πόσο καλά είναι ενημερωμένο το άτομο για τοπικά / εθνικά

ζητήματα, εάν διατηρεί επαφές με δημόσιους λειτουργούς ή πολιτικούς εκπρόσωπους, εάν συμμετέχει σε ομάδες τοπικής δράσης, καθώς κι εάν συνηθίζει να μετέχει στις εκλογές (Brook, 2005).

Συνεπώς, άλλα στοιχεία του κοινωνικού κεφαλαίου, μεταξύ άλλων, εκείνο της κοινωνικής εμπλοκής και της ενεργούς συμμετοχής, της συλλογικής δράσης, της εταιρικής σχέσης, της δέσμευσης και του ανήκειν συνδέονται στενά με αυτό. Τα κοινωνικά δίκτυα ενισχύουν το είδος της εμπιστοσύνης που επιτρέπει στις κοινότητες να συσπειρωθούν γύρω από κοινές αξίες. Λόγω της ροής πληροφοριών και της αποτελεσματικότητας με άλλα άτομα, καθώς και της ατμόσφαιρας εμπιστοσύνης που παρέχει το δίκτυο επικοινωνίας, το κόστος ελέγχου μειώνεται και οι συναλλαγές απλοποιούνται (Aslan, 2016).

Στο πλαίσιο των κοινωνικών δικτύων αναδύεται και η έννοια της κοινωνικής στήριξης. Συνδέεται με τη συχνότητα συνάντησης / ομιλίας με συγγενείς, φίλους, γείτονες, με την επέκταση των εικονικών δικτύων και τη συχνότητα επαφής μεταξύ τους, τον αριθμό στενών φίλων / συγγενών που ζουν σε κοντινές αποστάσεις, στην ανταλλαγή βοήθειας, στον αντιλαμβανόμενο έλεγχο και το βαθμό ικανοποίησης από τη ζωή (Brook, 2005).

#### **1.4. Επίπεδα του Κοινωνικού Κεφαλαίου**

Στη διεθνή βιβλιογραφία εντοπίζονται διαφορετικές απόψεις ως προς τα επίπεδα του κοινωνικού κεφαλαίου. Ορισμένοι συγγραφείς θεωρούν ότι το κοινωνικό κεφάλαιο αναφέρεται στο ατομικό επίπεδο, άλλοι στο κοινοτικό επίπεδο, ενώ άλλοι διαθέτουν μια πιο δυναμική άποψη. Η επικρατέστερη άποψη είναι ότι το κοινωνικό κεφάλαιο εντάσσεται σε διάφορα επίπεδα, εκείνο του ατόμου, της άτυπης κοινωνικής ομάδας, της επίσημης οργάνωσης, της κοινότητας, της εθνικής ομάδας, ακόμη και του έθνους (Bankston & Zhou, 2002).

Για την απλοποίηση της πολυπλοκότητας αυτής, ορίζεται το επίπεδο ενδιαφέροντος αναφορικά με εκάστη δεδομένη εφαρμογή ως μικρό- (άτομο), μέσο- (ομάδα ή οργανισμός) και μεγάλο – (κοινότητα ή κοινωνία). Η ταξινόμηση αυτή χρησιμεύει και για την ανάλυση του κοινωνικού κεφαλαίου. Στο μικρό-επίπεδο, ο προσανατολισμός αποδίδεται στο άτομο, αλλά και στις σχέσεις μεταξύ των ατόμων. Σε αυτό το επίπεδο, το κοινωνικό κεφάλαιο τείνει να νοείται ως η

ιδιοκτησία ενός ατόμου και επομένως ως ιδιωτικό αγαθό (Yasunobu and Bhandari, 2009). Στο μικρό- επίπεδο, αποδίδεται έμφαση στην εσωτερική διαρθρωτική δομή του κοινωνικού κεφαλαίου, ενώ η ανάλυση στο μικρό-επίπεδο τείνει να κάνει τη διάκριση του κοινωνικού κεφαλαίου μεταξύ δεσμών, γεφυρών και διασυνδέσεων. Αυτό δεν σημαίνει ότι οι άλλες διαστάσεις παραλείπονται, αλλά θεωρούνται αυτονόητες, καθώς σχετίζονται με το άτομο μεμονωμένα (Bankston & Zhou, 2002).

Στο ατομικό αυτό επίπεδο το κοινωνικό κεφάλαιο νοείται ως οι προσβάσιμοι πόροι που βρίσκονται ενσωματωμένοι στην κοινωνική δομή ή στα κοινωνικά δίκτυα και τα οποία θα αποφέρουν οφέλη στους κατόχους τους. Πρόκειται για τον αριθμό και την ποιότητα των κοινωνικών δεσμών και των πόρων στους οποίους έχουν πρόσβαση οι δεσμοί αυτοί. Με άλλα λόγια, σημαίνει να συνάπτει κανείς καλές σχέσεις με πολλούς ανθρώπους που έχουν πρόσβαση σε πολύτιμους και διαφορετικούς πόρους. Μια καλή σχέση δηλώνει ισχυρούς κανόνες εμπιστοσύνης κι αμοιβαιότητας. Δύναται να το φανταστεί κανείς αυτό ως πράξεις καλής θέλησης, χάρες, υποχρέωση ή αλληλεγγύη. Όπως επισημάνθηκε προηγουμένως, ένας κοινωνικός δεσμός είναι πιο πολύτιμος αν το άλλο άτομο έχει πρόσβαση σε περισσότερους πόρους και αν οι δεσμοί ενός ατόμου έχουν πρόσβαση σε διαφορετικούς πόρους, αντίστοιχα. Οι πόροι μπορεί να είναι φυσικοί (όπως ένα τρακτέρ ή ένα οικονομικό κεφάλαιο) ή μπορεί να είναι κοινωνικοί (όπως οι διασυνδέσεις με άλλα άτομα). Καθίσταται, λοιπόν, ολοφάνερο ότι η φύση και η ποικιλομορφία των πόρων στους οποίους έχουν πρόσβαση οι δεσμοί του ατόμου είναι ιδιαίτερα σημαντική (Lin, 2001).

Το ατομικό επίπεδο είναι το προτιμώμενο επίπεδο ανάλυσης για πληθώρα οικονομολόγων, δεδομένου ότι ταιριάζει στο παράδειγμα αναγωγής που κυριαρχεί στην οικονομική επιστήμη και σε πολλούς άλλους κλάδους. Παρ' όλ' αυτά, το ατομικό επίπεδο ανάλυσης έχει επικριθεί για την υπερβολική απλοποίηση του πολύπλοκου κοινωνικού περιβάλλοντος (Claridge, 2018).

Στο μέσο-επίπεδο, η διερεύνηση του κοινωνικού κεφαλαίου τείνει να επικεντρώνεται σε μια κοινωνική ομάδα-στόχο ως πλαίσιο ανάλυσης. Αυτή μπορεί να είναι ένας οργανισμός, μια ομάδα ενδιαφερομένων, ένα αθλητικό πρωτάθλημα ή οποιαδήποτε άλλη κοινωνική ομάδα. Η ανάλυση δύναται να επικεντρωθεί στο εσωτερικό κοινωνικό κεφάλαιο, στο εξωτερικό κοινωνικό κεφάλαιο ή και στα δύο

ταυτοχρόνως (Akram et al., 2016).

Το εσωτερικό κοινωνικό κεφάλαιο εντοπίζεται στις σχέσεις μεταξύ των μελών της ομάδας ή του οργανισμού ενώ, το εξωτερικό κοινωνικό κεφάλαιο υπάρχει με τη μορφή σχέσεων με εξωτερικούς φορείς που μπορεί να είναι άτομα ή άλλες κοινωνικές ομάδες. Η διάκριση εσωτερικού/εξωτερικού μπορεί να αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο ανάλυσης για το κοινωνικό κεφάλαιο σε επίπεδο ομάδας ή οργανισμού (Akram et al., 2016).

Σε επίπεδο ομάδας ή οργανισμού το κοινωνικό κεφάλαιο νοείται περισσότερο ως δημόσιο αγαθό παρά ως ιδιωτικό αγαθό, με μεγαλύτερη έμφαση να αποδίδεται στους κανόνες εμπιστοσύνης και αμοιβαιότητας. Η ομάδα, ως μηχανισμός συλλογικής δράσης, δημιουργεί κοινές εμπειρίες και μια αίσθηση του ανήκειν και της συντροφικότητας σε έναν κοινό σκοπό (Aldridge et al. 2002).

Ταυτόχρονα, οι ομάδες διαμορφώνουν κανόνες και κατευθυντήριες γραμμές, καθώς και κοινά πρότυπα και πεποιθήσεις που επηρεάζουν έντονα την ατομική συμπεριφορά. Οι ομάδες τείνουν επίσης να έχουν ιεραρχική δομή, οπότε δίνεται έμφαση στο ρόλο της ηγεσίας στη δημιουργία ή τη διαμόρφωση των ομαδικών κανόνων (Aldridge et al. 2002).

Σε επίπεδο ομάδας, το κοινωνικό κεφάλαιο συνήθως νοείται τόσο ως ατομικό όσο και ως συλλογικό περιουσιακό στοιχείο και, επομένως, τόσο ως ιδιωτικό όσο και ως δημόσιο αγαθό. Με την εστίαση σε μια κοινωνική ομάδα ως πλαίσιο ανάλυσης είναι δυνατόν να μειωθεί σημαντικά η πολυπλοκότητα του κοινωνικού περιβάλλοντος με τον προσδιορισμό της περιοχής ενδιαφέροντος (Yasunobu and Bhandari, 2009). Το πιο συχνά χρησιμοποιούμενο πλαίσιο για μελέτες σε αυτό το επίπεδο είναι η διάκριση μεταξύ δομικού, γνωστικού και σχεσιακού κοινωνικού κεφαλαίου που δημιουργήθηκε από τις Janine Nahapiet και Sumantra Ghoshal (Nahapiet και Ghoshal, 1998).

Το κοινωνικό κεφάλαιο που αναλύεται σε κοινοτικό ή κοινωνικό επίπεδο τείνει να λαμβάνει τη σημασία του δημοσίου αγαθού που αποτελεί ιδιοκτησία της συλλογικότητας και όχι του ατόμου. Είναι, συνεπώς, ένας πόρος σε κοινοτικό επίπεδο ή «κεφάλαιο που ανήκει στη συλλογικότητα» (Bourdieu, 1986). Σε αυτό το επίπεδο το κοινωνικό κεφάλαιο μεταβάλλεται αργά με την πάροδο του χρόνου και διαθέτει ισχυρές ρίζες στην ιστορία και τον πολιτισμό. Η θεωρία του κοινωνικού

κεφαλαίου σε μακροεπίπεδο τείνει να εστιάζει στις έννοιες της εμπιστοσύνης, της αξιοπιστίας, των πολιτικών κανόνων, της συμμετοχής σε ενώσεις και των εθελοντικών δραστηριοτήτων (Claridge, 2018).

Η μέτρηση σε κοινωνικό επίπεδο τείνει να είναι δύσκολη λόγω της δυσκολίας της συλλογής δεδομένων από ένα στατιστικά σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού. Οι μελέτες αξιοποιούν συνήθως δείκτες που «*ταιριάζουν καλύτερα*» και συχνά δεν σχετίζονται αυστηρά με τη θεωρία, επειδή τα δεδομένα στην πλειονότητα των περιπτώσεων δε συλλέγονται με σκοπό τη διερεύνηση του κοινωνικού κεφαλαίου. Αυτό οφείλεται στο υψηλό κόστος της συλλογής δεδομένων από ένα σημαντικό ποσοστό της κοινότητας (Claridge, 2018).

## **1.5. Πηγές του Κοινωνικού Κεφαλαίου**

Στη διεθνή βιβλιογραφία αναφέρονται συχνά οι πηγές του κοινωνικού κεφαλαίου ως ένας μακροσκελής κατάλογος από παράγοντες, οι οποίοι καλύπτουν σχεδόν εκάστη πτυχή της ανθρώπινης ύπαρξης. Αυτό δεν αποτελεί έκπληξη, εάν αναλογισθεί κανείς ότι ένας ευρύτερος ορισμός του κοινωνικού κεφαλαίου φανερώνει ότι έκαστος παράγοντας που συνδέεται με το να είναι κανείς «*κοινωνικός*» σχετίζεται και συμπεριλαμβάνεται στον κατάλογο αυτόν. Μολαταύτα, στην παρούσα ενότητα προβάλλονται οι βασικότερες πηγές του κοινωνικού κεφαλαίου, οι οποίες είναι η οικογένεια, οι φορείς εκπαίδευσης και οι κοινωνικές δομές (Claridge, 2019).

### **1.5.1. Οικογένεια**

Η οικογένεια ενός ατόμου προκαθορίζει πολλά σημαντικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το κοινωνικό κεφάλαιο. Ως εκ τούτου, η οικογένεια αναφέρεται συχνά στη διεθνή βιβλιογραφία ως σημαντική πηγή του κοινωνικού κεφαλαίου. Η οικογένεια διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στη διαδικασία κοινωνικοποίησης και εγκλιματισμού, ιδίως κατά την πρώιμη παιδική ηλικία. Οι αξίες, οι πεποιθήσεις και οι συμπεριφορές που αναπτύσσονται στην παιδική ηλικία δύνανται να επηρεάσουν το κοινωνικό κεφάλαιο άλλους ατόμου καθ' όλη τη διάρκεια άλλους ζωής του. Επηρεάζει έντονα την προοπτική του ατόμου σε σχέση με άλλους και τη δέσμευσή

του με άλλους συνανθρώπους του (Stolle, 2003). Η οικογένεια επηρεάζει επίσης μια σειρά παραγόντων, όπως τις επαγγελματικές φιλοδοξίες, τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα, τις συμπεριφορές που σχετίζονται με την υγεία, τις πολιτικές πεποιθήσεις, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις και τα πρότυπα κατανάλωσης, συμπεριλαμβανομένης και της ψηφιακής κατανάλωσης (Claridge, 2019).

Στην πράξη, η οικογένεια αποτελεί σημαντική πηγή κοινωνικού κεφαλαίου, καθώς στο εσωτερικό της οικογένειας ανιχνεύονται στενές σχέσεις που μπορεί να περιλαμβάνουν υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης και υποχρεώσεων, καθώς και αγάπη κι ενδιαφέρον. Πολλά από τα στοιχεία του χαρακτήρα που συνδέονται με το κοινωνικό κεφάλαιο μαθαίνονται από τις πρώιμες εμπειρίες στο οικογενειακό περιβάλλον. Τα χαρακτηριστικά αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν συμβιβασμό, αυτοσυγκράτηση, υπομονή, ανοχή, κατανόηση, αυτοπειθαρχία, συμπόνια, ενσυναίσθηση, υπευθυνότητα, φιλία, επιμονή, ειλικρίνεια, αφοσίωση, εμπιστοσύνη, πίστη και πολλά άλλα (Claridge, 2019).

### ***1.5.2. Φορείς Εκπαίδευσης***

Ενώ η διαδικασία του εγκλιματισμού ξεκινά από την οικογένεια, συνεχίζεται μέσω των αλληλεπιδράσεων με άλλες ομάδες και θεσμούς. Τα σχολεία και, γενικότερα, οι φορείς εκπαίδευσης διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στη διαδικασία κοινωνικοποίησης, καθώς είναι συχνά ο πρώτος θεσμός που βιώνει ένα παιδί και οι εμπειρίες του στο σχολείο του διδάσκουν πολλούς κανόνες ηθικής που διαμορφώνουν κοινές αντιλήψεις και κανόνες που θα μορφοποιήσουν τον τρόπο με τον οποίο αλληλοεπιδρά με τους άλλους σε όλη του τη ζωή (Claridge, 2019).

Για πολλά παιδιά, το σχολείο προσφέρει την πρώτη τους εμπειρία με τους επίσημους κανόνες και την επιβολή αυτών των κανόνων. Μπορεί να είναι η πρώτη τους επαφή με την πειθαρχία και τις διαφορετικές προσεγγίσεις της πειθαρχίας και των δομών κοινωνικού ελέγχου γενικότερα. Τα παιδιά παρατηρούν και μαθαίνουν ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών φαινομένων, όπως ο σχηματισμός κλικών, οι συγκρούσεις και η επίλυσή τους, καθώς και ποικίλες στρατηγικές κοινωνικής αντιμετώπισης. Η φύση των στρατηγικών της σχολικής ηγεσίας και η ανταπόκριση της συνομοταξίας σε αυτές τις στρατηγικές διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση του εγκλιματισμού ενός παιδιού. Οι μεμονωμένοι εκπαιδευτικοί

επηρεάζουν τις στάσεις και τις πεποιθήσεις των παιδιών, καθώς και τα πρότυπα επικοινωνίας και σχέσεων. Το σχολείο συνιστά σημαντική πηγή κοινωνικού κεφαλαίου επειδή παρακολουθείται σχετικά νωρίς στην ανάπτυξη ενός παιδιού και περιλαμβάνει μεγάλη διάρκεια επαναλαμβανόμενης εμπλοκής σε περιόδους πολλών ετών (Claridge, 2019).

Επιπλέον, η απρόσκοπτη και ολοκληρωμένη συμμετοχή των πολιτών στα κοινωνικά και πολιτικά δρώμενα επηρεάζεται σημαντικά από την εκπαίδευση. Σύμφωνα με τους Helliwell και Putnam (1995), η εκπαίδευση αποτελεί έναν εκ των πιο σημαντικών παραγόντων πρόβλεψης της πολιτικής και της κοινωνικής δέσμευσης. Ταυτόχρονα, υποστηρίζουν ότι η αύξηση της διάρκειας εκπαίδευσης μεγιστοποιεί την τάση εμπλοκής ενός ατόμου με τα κοινά. Ο Coleman (1988) σε μελέτη που πραγματοποίησε για τα καθολικά σχολεία στις ΗΠΑ επισήμανε ότι το κοινωνικό κεφάλαιο της εκάστοτε κοινότητας καθορίζει την εκπαίδευση ενός παιδιού, ενώ διαπίστωσε ότι τα ακαδημαϊκά αποτελέσματα των παιδιών σχετίζονται με μεγαλύτερη σύνδεσή τους με την κοινότητα.

### **1.5.3. Κοινωνικές Δομές**

Όσον αφορά στις κοινωνικές δομές, οι θετικές και αποτελεσματικές κοινωνικές δομές, για τη διαμόρφωση των οποίων καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει η εκάστοτε πολιτική ηγεσία, ενθαρρύνουν τη φίλο κοινωνική συμπεριφορά, ενώ ταυτόχρονα μειώνουν το κόστος των κυρώσεων που επιβάλλονται από το κράτος. Ως εκ τούτου, αποτελούν σημαντική πηγή κοινωνικού κεφαλαίου που οικοδομείται μακροπρόθεσμα. Η ύπαρξη και η φύση των κανόνων όπως θεσπίζονται από το κράτος, η επιβολή τους, καθώς και η αποτελεσματικότητα αυτών των κανόνων και της επιβολής τους μπορούν να έχουν θετική επίδραση στην ατομική συμπεριφορά, οπότε αποτελούν πηγή κοινωνικού κεφαλαίου (Claridge, 2019).

Οι κοινωνικές δομές μπορεί να περιλαμβάνουν επίσημες θεσμικές σχέσεις και φορείς, όπως είναι η κυβέρνηση, το πολιτικό καθεστώς, το κράτος δικαίου, το δικαστικό σύστημα και οι αστικές και πολιτικές ελευθερίες, καθώς και διάφορες μορφές άτυπης κοινωνικής οργάνωσης, το σύνολο των οποίων εμπεριέχει πληθώρα υποκατηγοριών. Ενδεικτικά, όσον αφορά στο κράτος δικαίου που αναφέρεται παραπάνω, το επίπεδο του εισοδήματος μιας χώρας, καθώς και η δίκαιη κατανομή

του εισοδήματος, βοηθούν στην ενίσχυση της διαπροσωπικής εμπιστοσύνης και, συνακόλουθα, του κοινωνικού κεφαλαίου, αφού, όπως έχει ήδη ειπωθεί επανειλημμένα, η εμπιστοσύνη συνιστά δομικό κομμάτι του κοινωνικού κεφαλαίου. Συνακόλουθα, η ισότιμη κατανομή του εισοδήματος σε μια χώρα δημιουργεί μια ατμόσφαιρα στην οποία οι άνθρωποι μπορούν να ξεφύγουν από την οικονομική εξαθλίωση και να συμμετέχουν απρόσκοπτα και πιο ολοκληρωμένα στα κινήματα της κοινωνίας των πολιτών (Altay, 2007).

Συνακόλουθα, υποστηρίζεται ότι η καλή διακυβέρνηση προωθεί την πολιτική συμμετοχή των πολιτών. Πιο αναλυτικά, η πολιτική συμμετοχή αναγνωρίζεται ως ένας παράγοντας που συνδράμει στην μεταβλητότητα του κοινωνικού κεφαλαίου. Δεδομένου ότι η εκδήλωση του κοινωνικού κεφαλαίου συνιστά την κινητοποίηση των ατόμων για την ικανοποίηση κοινών στόχων, σύμφωνα με τη θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου, το ενισχυμένο κοινωνικό κεφάλαιο συνδέεται με την πολιτική συμμετοχή και την αποτελεσματική διακυβέρνηση, όπως υποστηρίζει ο Cusack (1999) σε άρθρο του, όπου μελετά το κοινωνικό κεφάλαιο σε σχέση με τις γερμανικές τοπικές κυβερνήσεις. Το πρώιμο έργο του Putnam (1993), μέσω του οποίου εξετάστηκε το κοινωνικό κεφάλαιο σε συνάρτηση με την αποτελεσματικότητα της κυβέρνησης στην Ιταλία, συνδέει το κοινωνικό κεφάλαιο ή / και τα πρότυπα εμπιστοσύνης με την ψήφο, την πολιτική συμμετοχή και την αποτελεσματική διακυβέρνηση.

Το σύνολο των προαναφερθεισών κοινωνικών δομών δημιουργούν μια κατανόηση μεταξύ των πολιτών για τους «κανόνες του παιχνιδιού», που αποκτώνται μέσω διαδικασιών κοινωνικοποίησης και εγκλιματισμού που διδάσκουν στα άτομα τι είναι και τι δεν είναι κατάλληλο και αναμενόμενο από αυτά. Επομένως, οτιδήποτε συμβάλλει σε αυτές τις διαδικασίες αποτελεί πηγή κοινωνικού κεφαλαίου, καθώς οδηγεί σε μεγαλύτερη κατανόηση των «κανόνων του παιχνιδιού». Η κατανόηση των κανόνων αυτών συμβάλλει στη μείωση των φραγμών στη συνεργασία, καθώς τα άτομα έχουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη ότι οι άλλοι γνωρίζουν τους κανόνες και θα τους τηρήσουν. Η συνοχή των κανόνων και η κατανόηση των κανόνων από τα άτομα είναι σημαντική, καθώς η ασυνέπεια μειώνει την εμπιστοσύνη περί της φύσης των κανόνων και συνεπώς εισάγει αβεβαιότητα σχετικά με το πώς θα ενεργήσει ο άλλος σε κάθε δεδομένη κατάσταση (Claridge, 2019).



Σε κάθε περίπτωση, δεν εννοείται ότι όλες οι μορφές κοινωνικής δομής και οργάνωσης έχουν καθολικά θετικά αποτελέσματα για το κοινωνικό κεφάλαιο. Οι καταπιεστικές κυβερνήσεις μπορούν να θεσπίσουν κανόνες και επιβολές που είναι ή θεωρούνται άδικοι ή άδικες. Το κράτος μπορεί να αποθαρρύνει τις αυθόρμητες ομαδικές δραστηριότητες που αποτελούν σημαντικές πτυχές της άτυπης κοινωνικής οργάνωσης και μπορεί να αποθαρρύνει την εμπιστοσύνη και να δημιουργήσει ακόμη και δυσπιστία. Σε αυτή τη συζήτηση για τις πηγές του κοινωνικού κεφαλαίου δεν υπονοείται ότι όλες οι πηγές φέρουν μόνο θετικές επιδράσεις - παρά το γεγονός ότι η συμπερίληψη της λέξης «κεφάλαιο» στο κοινωνικό κεφάλαιο υποδηλώνει ότι είναι καθολικά θετική (Claridge, 2019).

## **1.6. Μέθοδοι Μέτρησης του Κοινωνικού Κεφαλαίου**

Η πολυπλοκότητα ορισμού της έννοιας του κοινωνικού κεφαλαίου καθιστά δύσκολη τη μέτρησή της. Η πλειονότητα των συγγραφέων και των ερευνητών δε συμφωνεί στον υπολογισμό του κοινωνικού κεφαλαίου βάσει ενός και σταθερού δείκτη, καθώς υποστηρίζουν ότι διέπεται από μια σειρά ετερογενών διαστάσεων και δομών. Διακρίνονται, ωστόσο, και συγγραφείς, οι οποίοι καταφεύγουν στην κατασκευή ενός γενικού δείκτη μέτρησης του κοινωνικού κεφαλαίου, μέσω του πολλαπλασιασμού των δυο βασικών επιμέρους διαστάσεών του, της γενικευμένης εμπιστοσύνης και της συμμετοχής σε τυπικά δίκτυα κι οργανώσεις (Λιναρδής, Κουσούλη & Σταθογιαννάκου, 2012).

Γίνεται αντιληπτό, λοιπόν, ότι το κοινωνικό κεφάλαιο, καθώς και η συμβολή του στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη καθίσταται δύσκολο να αποτιμηθεί με αμεσότητα. Μολαταύτα, σε κάθε περίπτωση, η αξιοποίηση δεικτών προσέγγισης καθίσταται αναγκαία. Οι δείκτες αυτοί ποικίλλουν αναλόγως της γεωγραφικής περιοχής και του οικονομικού τομέα στο πλαίσιο του οποίου λαμβάνει χώρα η μέτρηση (Ιεραπετρίτης, 2019).

Το δομικό κοινωνικό κεφάλαιο (structural social capital), δηλαδή το σύνολο των αλληλεπιδράσεων, προσεγγίζεται κι αποτιμάται μέσα από τις δραστηριότητες συμμετοχικού χαρακτήρα. Όσον αφορά στο γνωσιακό κοινωνικό κεφάλαιο (cognitive social capital), η προσέγγισή του πραγματοποιείται μέσα από δείκτες που αφορούν την ισχύ ενός συνόλου από κοινωνικούς κανόνες και νόρμες

αμοιβαιότητας και συνεισφοράς. Με άλλα λόγια, πρόκειται για κοινή αποδοχή των εκάστοτε αξιών και κανονισμών. Τέλος, το σχεσιακό κοινωνικό κεφάλαιο (relational social capital), που αφορά τις δυνάμεις, οι οποίες συνδέονται ανάλογα με το επίπεδο εμπιστοσύνης που επικρατεί, υπολογίζεται μέσα από δείκτες εμπιστοσύνης (Ιεραπετρίτης, 2019).

Σύμφωνα με άρθρο του Ιεραπετρίτη (2019), το κοινωνικό κεφάλαιο μετριέται στο πλαίσιο έξι διαστάσεων, της συμμετοχής σε τυπικά δίκτυα, της συμμετοχής σε άτυπα δίκτυα, της πολιτικής συμμετοχής, της γενικευμένης εμπιστοσύνης, της εμπιστοσύνης σε θεσμούς, αλλά και σε άλλους ανθρώπους, καθώς και της αλληλεγγύης, δηλαδή των κοινωνικών κανόνων και συμπεριφορών.

Η συμμετοχή σε τυπικά δίκτυα δύναται να συσχετισθεί με συναντήσεις με πολιτικούς, κυβερνητικούς εκπροσώπους ή εκπροσώπους της τοπικής αυτοδιοίκησης, της εργασίας σε ένα πολιτικό κόμμα, ή σε κάποιον άλλον οργανισμό, την υπογραφή ψηφισμάτων, τη συμμετοχή σε νόμιμες δημόσιες διαδηλώσεις, κλπ. (Ιεραπετρίτης, 2019). Περαιτέρω, έρευνες έχουν εξετάσει τη σχέση ανάμεσα στο κοινωνικό κεφάλαιο και ποίκιλες μορφές αστικών, επαγγελματικών, υπηρεσιακών και πολιτικών ενώσεων, με τις μορφές αυτές να υποστηρίζεται ότι συνδράμουν στην διαδικασία εκτίμησης του επιπέδου κοινωνικού κεφαλαίου της εκάστοτε κοινωνίας. Για το λόγο αυτό, για την εκτίμηση του κοινωνικού κεφαλαίου, εξετάζεται εάν τα μέλη της εκάστοτε κοινωνίας μετέχουν στην τοπική κοινότητα, μέσω τοπικών οργανώσεων ή ομάδων, που δύναται να διαθέτει κι εθελοντικό χαρακτήρα. Σε αυτό το πλαίσιο, ο εθελοντισμός όχι μόνο χρόνου, αλλά και χρημάτων, μέσω συμμετοχής σε φιλανθρωπικές οργανώσεις κλπ., φαίνεται να συνδέεται με τα επίπεδα του κοινωνικού κεφαλαίου. Συγκεκριμένα, οι Kim και Kawachi (2006) προσδιορίζουν την προσφορά και τον εθελοντισμό ως μια εκ των επτά συμπεριφορών του κοινωνικού κεφαλαίου, δεδομένου ότι συνιστά προέκταση της συμμετοχής σε συλλόγους και οργανώσεις πληθώρας σκοπιμοτήτων, τις οποίες υποστηρίζουν με χρόνο και χρήματα, ενισχύοντας, έτσι, το κοινωνικό κεφάλαιο. Με αυτόν τον τρόπο, το κοινωνικό κεφάλαιο δύναται να υπολογισθεί μέσω της αποτίμησης του βαθμού συμμετοχής μιας κοινότητας σε φιλανθρωπικές κι εθελοντικές οργανώσεις.

Η συμμετοχή σε άτυπα δίκτυα αφορά τη συχνότητα συνάντησης με φιλικά, συγγενικά πρόσωπα ή συναδέλφους, στο πλαίσιο κοινωνικών εκδηλώσεων

(Ιεραπετρίτης, 2019). Γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό ότι σε αυτή την κατηγορία ενσωματώνεται η συμμετοχή σε οικογενειακά και φιλικά δίκτυα, όπου υπολογίζεται το κοινωνικό κεφάλαιο μέσω της αποτίμησης της συχνότητας και της ποιότητας συναναστροφής των ανθρώπων με οικογενειακά και φιλικά πρόσωπα (Λιναρδής, Κουσουύλη & Σταθογιαννάκου, 2012).

Όσον αφορά την πολιτική συμμετοχή, σχετίζεται, φυσικά, με το βαθμό ανάμειξης του ατόμου με τα πολιτικά δρώμενα (Ιεραπετρίτης, 2019). Υποστηρίζεται ότι το κοινωνικό κεφάλαιο αυξάνεται όταν οι άνθρωποι ενδυναμώνονται μέσω του βαθμού ελέγχου που διαθέτουν σε θεσμούς και διαδικασίες που επηρεάζουν με άμεσο τρόπο την ευημερία τους. Κατά τη διαδικασία μέτρησης του κοινωνικού κεφαλαίου, διερευνάται η αίσθηση ευτυχίας των πολιτών ως προς τις ενέργειες της πολιτικής ηγεσίας, αλλά και την αίσθηση συμπερίληψης που τους προσφέρει, ενώ εξετάζεται και η προσωπική δυναμικότητα και οι ικανότητες των πολιτών που επιδρούν με άμεσο τρόπο στα τοπικά γεγονότα και στα γενικότερα πολιτικά αποτελέσματα (Λιναρδής, Κουσουύλη & Σταθογιαννάκου, 2012).

Όσο για την έννοια της γενικευμένης εμπιστοσύνης, αφορά την γενική εμπιστοσύνη απέναντι σε συνανθρώπους του ατόμου, η οποία υπολογίζεται μέσω της συλλογής εμπειρικών δεδομένων, μέσω ερωτήσεων αναφορικά με την εμπιστοσύνη στους γείτονες, την οικογένεια, τους φίλους, τους ξένους, καθώς και του αισθήματος ασφάλειας που αυτοί αποπνέουν (Λιναρδής, Κουσουύλη & Σταθογιαννάκου, 2012). Από την άλλη, η εμπιστοσύνη σε θεσμούς αφορά την εμπιστοσύνη σε θεσμούς όπως εκείνος της κυβέρνησης, της βουλής, του νομικού συστήματος, της αστυνομίας, των πολιτικών, καθώς και των πολιτικών κομμάτων. Αυτή η κατηγορία πρόκειται για συνδυασμό εμπιστοσύνης απέναντι σε ανθρώπους και θεσμούς. Τέλος, η αλληλεγγύη και οι κανόνες συμπεριφοράς αφορούν μια σειρά από ηθικούς κώδικες που εφαρμόζονται στο κοινωνικό πλαίσιο και πλάθουν το κοινωνικό κεφάλαιο (Ιεραπετρίτης, 2019).

Διακρίνονται έρευνες κι ερωτηματολόγια που διερευνούν με εξονυχιστικό τρόπο ένα σημαντικό αριθμό πτυχών του κοινωνικού κεφαλαίου, μεταξύ άλλων, το ερωτηματολόγιο των Narayan και Cassidy, το εργαλείο για τη μέτρηση του κοινωνικού κεφαλαίου των Onyx και Bullen, καθώς και το πιο ολοκληρωμένο ερωτηματολόγιο που έχει δημοσιευθεί από την Παγκόσμια Τράπεζα (Λιναρδής,

Κουσουλή & Σταθογιαννάκου, 2012).

Οι Narayan και Cassidy (2001) κατασκεύασαν ένα πολύπλευρο μοντέλο για την μέτρηση του κοινωνικού κεφαλαίου, βασισμένοι σε μια πιλοτική έρευνα που πραγματοποίησαν το 1998 στην Γκάνα και την Ουγκάντα. Το ερωτηματολόγιο λαμβάνει υπόψη επτά διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου, τα χαρακτηριστικά της ομάδας, τις γενικευμένες νόρμες (ερωτήσεις γενικευμένης εμπιστοσύνης), την ομαδικότητα και σύμπνοια, την καθημερινή κοινωνικότητα, τα δίκτυα γειτνίασης, τονεθελοντισμό και την εμπιστοσύνη.

Το εργαλείο υπολογισμού του κοινωνικού κεφαλαίου των Onyx και Bullen μετρά το κοινωνικό κεφάλαιο σε πέντε περιοχές του New South Wales στην ανατολική Αυστραλία και, συνακόλουθα, τιτλοφορείται ως «*New South Wales Study (NSWS)*». Σε αυτό το εργαλείο, λαμβάνονται υπόψη οκτώ διαστάσεις που διέπουν το κοινωνικό κεφάλαιο, η συμμετοχή στην τοπική κοινότητα, δηλαδή εάν κάποιος μετέχει σε μια τοπική οργάνωση ή ομάδα, ή είναι εθελοντής, τα δίκτυα γειτνίασης, τα οικογενειακά δίκτυα και οι φίλοι, τα επαγγελματικά δίκτυα, η δράση σε κοινωνικό πλαίσιο (π.χ. συλλογή σκουπιδιών σε δημόσιο χώρο; η άνεση να μιλήσει ανοικτά ο ερωτώμενος σε δημόσιο χώρο, κλπ.), το συναίσθημα εμπιστοσύνης κι ασφάλειας, η ανοχή της διαφορετικότητας, καθώς και η αξία της ζωής (Λιναρδής, Κουσουλή & Σταθογιαννάκου, 2012).

Τέλος, η Παγκόσμια Τράπεζα έχει πραγματοποιήσει πληθώρα ερευνών για την έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου. Διαθέτοντας σημαντική εμπειρία σχετικά με τον υπολογισμό του κοινωνικού κεφαλαίου, έχει κατασκευάσει δυο εργαλεία υπολογισμού για την αξιολόγηση και την μέτρησή του. Τα εργαλεία εκείνα είναι το «*Social Capital Assessment Tool – SCAT*», καθώς και το «*Integrated Questionnaire for the Measurement of Social Capital – SOCAP IQ*». Το πρώτο εργαλείο είναι ένα σχεδιασμένο πολυδιάστατο εργαλείο για τη συλλογή δεδομένων για το κοινωνικό κεφάλαιο μέσω νοικοκυριών, κοινοτήτων κι οργανώσεων. Πρόκειται για ένα ολοκληρωμένο εργαλείο, το οποίο εμπεριέχει μια σειρά ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων (μέσω συνεντεύξεων) (The World Bank Group, 2004a). Από την άλλη, το δεύτερο εργαλείο προσανατολίζεται σε ποσοτικά χαρακτηριστικά για να μετρηθεί το κοινωνικό κεφάλαιο αναπτυσσόμενων χωρών. Έχει σχεδιαστεί για την αξιοποίηση από ερευνητές, αξιολογητές και υπεύθυνους για έργα και προγράμματα που αποτιμούν το επίπεδο της φτώχειας, καθώς και για

εθνικές έρευνες που αφορούν το κοινωνικό κεφάλαιο, αλλά και για στρατηγικές για τον περιορισμό της φτώχειας. Μέσω του εργαλείου αυτού εξερευνώνται οι κατηγορίες των ομάδων ή των δικτύων, όπου μετέχουν οι φτωχοί, καθώς κι ο βαθμός που συνεισφέρουν σε άλλα μέλη της εκάστοτε ομάδας ή / και δικτύων. Ταυτόχρονα, το εργαλείο αυτό εξετάζει το σύνολο των υποκειμενικών αντιλήψεων αναφορικά με τη σύμπτωση άλλων ανθρώπων απέναντι σε θεσμούς που επηρεάζουν τις ζωές τους, καθώς και τις νόρμες συνεργασίας κι αμοιβαιότητας που διέπουν τις απόπειρες επίλυσης προβλημάτων, μέσω συνεργασίας (The World Bank Group, 2004b).

## Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>: Προσέγγιση των Έννοιών της Ανεργίας και της Απασχόλησης

### 2.1. Ορισμοί και Βασικές Έννοιες

Σύμφωνα με τους Fujita, Shigeru και Moscarini (2017), η έννοια της ανεργίας γίνεται αντιληπτή ως μια κατάσταση όπου η εργασία εκλείπει κι αναζητείται. Συχνά, εξαιτίας της ανεπαρκούς πληροφόρησης, οι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να βρουν κατευθείαν το είδος της εργασίας που επιθυμούν και, συνακόλουθα, αδυνατούν να εντοπίσουν μια θέση στην αγορά εργασίας. Υπάρχουν πολλές ερμηνείες του φαινομένου αυτού, ενώ υποστηρίζεται ότι η ακραία ετερογένεια μεταξύ των θέσεων εργασίας ευθύνεται σημαντικά, λόγω διαφορετικών μισθών, ωραρίου, τοποθεσίας, ανάθεσης υποχρεώσεων, του εργασιακού περιβάλλοντος και των εργαζομένων, οι οποίοι διέπονται από διαφορετικές δεξιότητες, εργασιακή ηθική και ικανότητα ομαδικής εργασίας. Έτσι, απαιτείται χρόνος και προσπάθεια και από την πλευρά του εργοδότη κι από την πλευρά του εργαζομένου για τον εντοπισμό και τη διευθέτηση του κατάλληλου ταιριάσματος ενός υπαλλήλου σε μια θέση.

Πιο συγκεκριμένα, βάσει του ευρέως αποδεκτού ορισμού του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (International Labor Organization – ILO) (1982), μεταξύ των ανέργων εντάσσεται το σύνολο των ατόμων από μια συγκεκριμένη ηλικία και πάνω που την περίοδο αναφοράς βρίσκονται χωρίς εργασία, δηλαδή χωρίς μισθωτή απασχόληση ή αυτο-απασχόληση, ενώ ταυτόχρονα είναι διαθέσιμοι για εργασία, την οποία κι αναζητούν.

Όσον αφορά στην απασχόληση, με την τυπική της έννοια, πρόκειται για εξαρτημένη εργασία, η οποία βασίζεται στη λήψη συμφωνίας μεταξύ δυο μερών, του εργοδότη και του εργαζόμενου. Το στοιχείο της εξάρτησης στηρίζεται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση τήρησης των οδηγιών του εργοδότη, ενώ βρίσκεται υπό την εποπτεία του. Έκαστος εργοδότης ορίζει τον χρόνο και τον τόπο εκτέλεσης της εργασίας από τους εργαζόμενους, βάσει των κατευθύνσεων και του ελέγχου που επιθυμεί να ασκεί. Μέσω της συμφωνίας

ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο καθορίζεται το ωράριο εργασίας, καθώς και η ανταμοιβή του. Βάσει του νόμου, η μισθοδοσία δεν επιτρέπεται να βρίσκεται πιο χαμηλά από το κατώτερο όριο που ορίζει η χώρα δραστηριοποίησης. Ταυτόχρονα, στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας ορίζεται και η διάρκεια της απασχόλησης, εάν δηλαδή είναι αόριστη ή ορισμένη και εάν ο τερματισμός της πραγματοποιείται με καταγγελία της συμφωνίας ή με συνταξιοδότηση του απασχολούμενου προσώπου. Συγχρόνως, ο εργαζόμενος προστατεύεται από τη νομοθεσία, δηλαδή έχει δικαίωμα ασφάλισης κι εργασίας (Κουρλιούρος, 2015).

Στη σύγχρονη εποχή, οι δυναμικές επιταγές της παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας, σε συνδυασμό με τις συνακόλουθες αλλαγές στον χώρο εργασίας και την ανάπτυξη της τεχνολογίας, έχουν οδηγήσει στην εμφάνιση κι άλλων μορφών απασχόλησης, περισσότερο ευέλικτων. Η ανάγκη για αυτή την ευελιξία ενισχύεται περαιτέρω λόγω των διακυμάνσεων της ζήτησης και του ανοίγματος της αγοράς, οι οποίες έχουν επιφέρει σοβαρές αλλαγές στην παραδοσιακή δομή των οικονομιών. Έτσι έχουν εμφανισθεί μορφές εργασίας, όπως ο διαμοιρασμός της θέσης εργασίας, όπου δυο υπάλληλοι μοιράζονται μια θέση πλήρους απασχόλησης, ο διαμοιρασμός χρόνου εργασίας, με την έννοια πως κατανέμεται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, η κυκλική εργασία όπου ένας άνεργος καλύπτει τη θέση ενός υπαλλήλου και εκπαιδεύεται μέχρι να επιστρέψει ο υπάλληλος, οι λευκές συμβάσεις εργασίας που αναφέρονται σε εποχικές θέσεις, καθώς και η σύμβαση λίγων ωρών (Μητρόπουλος, 2017).

## **2.2. Μεγέθη Ανεργίας και Απασχόλησης στην Ε.Ε.**

Η ευρωπαϊκή αγορά ταλανίστηκε έντονα από την κρίση της πανδημίας του κορωνοϊού (COVID-19). Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός, ότι ενώ μεταξύ του 2014 και του 2019 είχε παρατηρηθεί σταθερή αύξηση του ποσοστού απασχόλησης εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης τόσο για άνδρες όσο και για γυναίκες. Η θετική αυτή τάση αποδίδεται στη διαρκή αύξηση του μεριδίου των αυτοαπασχολούμενων ηλικιών 55-64 ετών. Μολαταύτα, όταν η πανδημία του κορωνοϊού έπληξε την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας το 2020, το ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε κατά μία ποσοστιαία μονάδα (1,0), συγκριτικά με το προηγούμενο έτος (2019). Στη συνέχεια, όμως, δηλαδή το επόμενο έτος, το

ποσοστό των απασχολούμενων παρουσίασε αύξηση κατά 1,4 ποσοστιαίες μονάδες (μέσος όρος δυο φύλων), με την μεγαλύτερη αύξηση να σημειώνουν οι γυναίκες, κατά 1,6 ποσοστιαίες μονάδες (Eurostat, 2022a).

Σε σχέση με τους κοινοτικούς στόχους, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της ΕΕ το 2017 είχαν δημοσιοποιήσει ένα σχέδιο δράσης, αναφορικά με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, όπου παρουσιάστηκαν οι αρχές και τα δικαιώματα για δίκαιες και εύρυθμες αγορές εργασίας και συστήματα κοινωνικής πρόνοιας στην Ευρώπη. Μεταξύ των τριών τιθέμενων στόχων για το 2030, ορίστηκε η επίτευξη ποσοστού απασχόλησης 78% σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Το 2021, το συνολικό μερίδιο απασχολούμενων ήταν 73,1%, υποδηλώνοντας πως υπάρχει ακόμη χάσμα μέχρι την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου (Eurostat, 2022a).

Όσον αφορά στα ποσοστά ανεργίας, τις τελευταίες δύο δεκαετίες υπάρχουν σοβαρές διακυμάνσεις των ποσοστών ανεργίας μεταξύ των κρατών-μελών. Συγκεκριμένα, πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας παρατηρούνται σε Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία, Πορτογαλία, Κύπρο και Κροατία. Ενδεικτικά, στην Ελλάδα το ποσοστό ανεργίας των νέων εκτοξεύτηκε από 21,9% το 2008 σε 58,3% το 2013, ενώ στην Ισπανία αυξήθηκε από 18,1% το 2007 σε 55,5% το 2013. Στην Ιταλία και την Κροατία, αυξήθηκε από 20,4% και 25,4% αντιστοίχως, το 2007, φτάνοντας στα 40% και 49,9% αντιστοίχως, το 2013. Στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος βρίσκονται οι νέοι της Ένωσης, καθώς εάν συγκριθούν με το γενικό ποσοστό ανεργίας, τα ποσοστά ανεργίας των νέων το 2016 είναι, σε ορισμένες περιπτώσεις, ακόμη και τρεις φορές υψηλότερα (Claudiu, Lacobuta & Zanet, 2018). Σήμερα (2022), οι νέοι άνεργοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης κάτω των 25 συμπληρώνουν 2.872 εκατομμύρια άτομα, εκ των οποίων οι 2.326 ανήκουν σε χώρες της Ευρωζώνης. Σε σύγκριση με το 2021, η ανεργία νέων αυξήθηκε κατά 102 χιλιάδες στην Ευρώπη και κατά 81 χιλιάδες στην Ευρωζώνη.

Μετά το ξέσπασμα του πολέμου της Ρωσίας εναντίον της Ουκρανίας τον Φλεβάρη του 2022, οι άνθρωποι που διέφυγαν των ουκρανικών συνόρων έλαβαν προσωρινή προστασία στην ΕΕ, στο πλαίσιο του καθεστώτος προσωρινής προστασίας της ΕΕ. Τα δικαιώματα των δικαιούχων του καθεστώτος αυτού περιλαμβάνουν την πρόσβαση στην απασχόληση, με την επιφύλαξη των κανόνων που ισχύουν για τα επαγγέλματά τους και τις εθνικές πολιτικές της εκάστοτε αγοράς



εργασίας, αλλά και των γενικών όρων απασχόλησης. Συνακόλουθα, μέσω της εγγραφής των προσφύγων από την Ουκρανία, αναμένεται την επόμενη περίοδο συλλογής δεδομένων να παρατηρηθούν ακόμη μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, λόγω αδυναμίας απασχόλησης του μεγάλου αριθμού προσφύγων (Eurostat, 2022b).

## **2.3. Εξέλιξη της Ανεργίας και της Απασχόλησης στην Ελλάδα**

### **2.3.1. Εξέλιξη Μεγεθών Απασχόλησης και Ανεργίας**

Η Ελλάδα διαθέτει ένα εκ των μεγαλύτερων ποσοστών ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ενδεικτικά, τον Νοέμβρη του 2020, ανήλθε στο 16.2%, ποσοστό δυο φορές μεγαλύτερο του Ευρωπαϊκού μέσου όρου (7.5%) (Κουλλόλλι, Μιχαηλίδης & Μιχαηλίδης, 2022). Τον Οκτώβρη του 2022 εντοπίζεται πτώση του ποσοστού ανεργίας σε σύγκριση με το 2020, με το ποσοστό να ανέρχεται στα 11,6% και τους απασχολούμενους να αυξάνονται κατά 99.900, σε σύγκριση με το 2021 (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2022).

Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας ανιχνεύονται στην Βόρεια Ελλάδα. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης, η ανεργία παρουσίασε αύξηση από 9% (2008), σε 29% (2013) (World Bank, 2020). Την ίδια στιγμή, πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας εντοπίζονται και σε περιοχές που χαρακτηρίζονται από υψηλό ΑΕΠ. Η Αττική, στην οποία αποδίδεται σχεδόν το ήμισυ του ΑΕΠ της Ελλάδος (2018), επλήγη σημαντικά στη διάρκεια της κρίσης. Από το 2000, η περιοχή εμφάνιζε βαθμιαία πτώση των ποσοστών ανεργίας της, η οποία έφτασε το 6,7% το 2008 (CEIC, 2015). Ωστόσο, στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης προκλήθηκε σημαντική μείωση του ΑΕΠ της Αττικής, με το εμπόριο να επηρεάζεται περισσότερο και, συνακόλουθα, τα ποσοστά ανεργίας να αυξάνονται (European Commission, 2020).

Σε διαχρονικό επίπεδο, η ανεργία των γυναικών είναι πιο υψηλή, δεδομένων των εμποδίων ένταξης και των διακρίσεων που εξακολουθούν να παραμένουν ισχυρά, με την Ελλάδα να κατέχει το πιο μεγάλο ποσοστό ανεργίας των γυναικών σε κοινοτικό επίπεδο. Ενδεικτικά, κατά τα τέλη του 2020, η ανεργία των γυναικών ανήλθε στο 20%. Την ίδια στιγμή, στην Ελλάδα εντοπίζεται και το πιο μεγάλο

χάσμα ανεργίας ανάμεσα στα δύο φύλα, αφού οι γυναίκες κατέχουν ποσοστά ανεργίας υψηλότερα κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες, συγκριτικά με τους άνδρες (Eurostat, 2022).

Παρ' όλ' αυτά, η ανεργία μαστίζει περισσότερο στους νέους της χώρας. Το τελευταίο τετράμηνο του 2020, το ποσοστό των νέων Ελλήνων ανέργων ανήλθε στο 34%, δυο φορές παραπάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ (17,5%). Την ίδια στιγμή, το ποσοστό αυτό είναι το δεύτερο χειρότερο στην Ευρώπη, ακολούθως της Ισπανίας με ποσοστό 40% (Κουλλόλλι, Μιχαηλίδης & Μιχαηλίδης, 2022).

### **2.3.2. Μελλοντικές Προοπτικές**

Όπως προαναφέρθηκε, η ανεργία και τα μειωμένα ποσοστά απασχόλησης αφορούν ιδιαίτερα τους νέους της Ελλάδος. Υποστηρίζεται ότι η τάση αυτή μπορεί να υπερκεραστεί στο προσεχές μέλλον μέσω της απόδοσης μεγαλύτερης σημασίας στην εκπαίδευση των νέων, η οποία λογίζεται ως ασπίδα εναντίον της ανεργίας των νέων. Για το λόγο αυτόν, ένα σημαντικό πλεονέκτημα από τη δημόσια επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο συνιστά ο ανασταλτικός της ρόλος απέναντι στο φαινόμενο της ανεργίας και της συνακόλουθης τόνωσης της απασχόλησης. Ωστόσο, τίθεται υπό αμφισβήτηση εάν αυτό πρόκειται να εφαρμοσθεί μελλοντικά, καθώς δεν υπάρχουν παράλληλες πολιτικές έτσι ώστε να αποφευχθεί, ή και να αποτραπεί το φαινόμενο του «*brain drain*», δηλαδή την τάση φυγής των μορφωμένων νέων στο εξωτερικό με την προσδοκία καλύτερων επαγγελματικών ευκαιριών. Την ίδια στιγμή, καθίσταται απαραίτητο να αναβαθμισθεί το εκπαιδευτικό σύστημα, έτσι ώστε να υπάρχει καλύτερη αντιστοίχιση ανάμεσα στα προσόντα των νέων και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (Κανελλόπουλος, et al., 2022).

Την ίδια στιγμή, αξίζει να αναφερθεί ότι η επιρροή της πανδημίας του κορωνοϊού στους θεμελιώδεις κλάδους απασχόλησης, ιδιαίτερα των νέων, δύναται να διατηρηθεί και με το πέρας της υγειονομικής κρίσης, λόγω μόνιμων αλλαγών των συμπεριφορών, όπως είναι η επικράτηση του διαδικτυακού εμπορίου, το οποίο μπορεί να επηρεάσει με αρνητικό τρόπο τη ζήτηση για πωλητές, με τις θέσεις αυτές να καλύπτονται κατά παράδοση πιο πολύ από νεαρούς εργαζομένους. Συνεπώς, αναμένεται πως ένα κομμάτι της αύξησης της ανεργίας θα παραμείνει ως

κομμάτι της αυξανόμενης διαρθρωτικής ανεργίας, αντικατοπτρίζοντας μια κατάσταση με δυσχερείς συνέπειες για το ανθρώπινο κεφάλαιο, την οικονομική ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα που διέπει το ασφαλιστικό σύστημα (Κανελλόπουλος, et al., 2022).

Παράλληλα, το βαρόμετρο έναντι των γυναικών δύναται να ανατραπεί μέσω πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων ανάμεσα στα φύλα, καθώς και μέσω ένταξης εκπαιδευτικών προγραμμάτων περί ισότητας των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Εάν υλοποιηθούν τέτοιες πρακτικές, αναμένεται πτώση των ποσοστών ανεργίας των γυναικών στο ελληνικό κράτος (Κανελλόπουλος, et al., 2022).

Τέλος, η κρίση της πανδημίας του Κορωναιού έπληξε σημαντικά τον τουρισμό, ο οποίος συνιστά έναν εκ των σημαντικότερων πυλώνων της οικονομίας και της απασχόλησης στην Ελλάδα. Οι εξωτερικές διαταραχές που υπέστη ο κλάδος του τουρισμού από την εν λόγω υγειονομική κρίση αύξησαν σημαντικά τα ποσοστά ανεργίας στο ελληνικό κράτος. Προκειμένου να αποφευχθούν παρόμοιες καταστάσεις μελλοντικά, απαιτείται ο σχεδιασμός των κατάλληλων πολιτικών αποβλέποντας στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας σε τομείς, οι οποίοι είναι κι εναλλακτικοί του τουρισμού (Κανελλόπουλος et al., 2022).

## **2.4. Σύνδεση Κοινωνικού Κεφαλαίου και Ανεργίας**

Υποστηρίζεται ότι το κοινωνικό κεφάλαιο σχετίζεται με την αγορά εργασίας και, συνακόλουθα, με τα εθνικά επίπεδα ανεργίας της εκάστοτε χώρας. Ενδεικτικά, ο Lin (1999), μέσα από άρθρο του, προτάσσει τέσσερις μηχανισμούς μέσω των οποίων το κοινωνικό κεφάλαιο ασκεί επιρροή στα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας. Πρώτα απ' όλα, οι κοινωνικές επαφές δύνανται να προσφέρουν πρόσβαση σε πληροφορίες της αγοράς εργασίας, όπως για καινούργιες θέσεις εργασίας, και η καλύτερη ενημέρωση για τις θέσεις εργασίας που γίνονται διαθέσιμες μπορεί στη συνέχεια να οδηγήσει σε πρόσθετες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και, συνακόλουθα, να οδηγήσει στην μείωση του ποσοστού ανεργίας σε μια χώρα, λόγω της κάλυψης των καινούργιων θέσεων (Granovetter, 1973).

Δεύτερον, οι κοινωνικές επαφές δύνανται να επηρεάσουν τους άλλους στη

λήψη αποφάσεων. Παραδείγματος χάρη, μια κοινωνική επαφή μπορεί να εγγυηθεί για ένα άτομο, κατά τη διάρκεια μιας διαδικασίας πρόσληψης. Σύμφωνα με έρευνα των Marek, Damm και Yaa-Su (2015), το κοινωνικό κεφάλαιο ενός ανθρώπου μπορεί να προσδιοριστεί, ανάμεσα σε άλλους παράγοντες, και μέσα από τη συμμετοχή του σε κοινωνικές δραστηριότητες, δηλαδή μέσω συναντήσεων με φίλους ή συγγενείς, μέσα από τη βοήθεια που προσφέρει σε φίλους ή συγγενείς, μέσω της πολιτικής εμπλοκής, της συμμετοχής σε εθελοντικές υπηρεσίες, της θρησκευτικής συμμετοχής και της άθλησης. Μέσα σε ορισμένα οργανωτικά πλαίσια ή ομαδικά πλαίσια, οι κοινωνικές δραστηριότητες οδηγούν σε κοινωνικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ατόμων, οι οποίες διαμορφώνουν κοινωνικό κεφάλαιο σε επίπεδο ομάδας. Το τελευταίο περιλαμβάνει την ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών μεταξύ των μελών της ομάδας, το οποίο ενδέχεται να περιλαμβάνει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα. Κατά συνέπεια, υποστηρίζεται ότι το κοινωνικό κεφάλαιο μεγιστοποιεί τις πιθανότητες τερματισμού της περιόδου ανεργίας ενός ατόμου. Συγχρόνως, οι ίδιοι μελετητές επισημαίνουν ότι η πραγματοποίηση συναντήσεων με φίλους ή / και συγγενείς περιορίζει σημαντικά την αναζήτηση εργασίας ενός ατόμου, ωστόσο η μεγαλύτερη ένταση της εμπλοκής σε αυτή την κοινωνική δραστηριότητα δεν μεταφράζεται απαραίτητα σε υψηλότερη πιθανότητα εξόδου από την κατάσταση της ανεργίας. Επιπλέον, η προσφορά βοήθειας σε φίλους ή / και συγγενείς δεν έχει αντίκτυπο μονάχα στη διάρκεια της ανεργίας των ατόμων, αλλά και η ένταση αυτής της δραστηριότητας έχει σημασία, στην περίπτωση αυτή, κατά την εξέταση των αντίστοιχων πιθανοτήτων τερματισμού μιας περιόδου ανεργίας.

Τρίτον, το κοινωνικό κεφάλαιο ενός ατόμου μπορεί να θεωρηθεί από μόνο του ως πόρος για μια επιχείρηση. Συνεπώς, τα άτομα με περισσότερο κοινωνικό κεφάλαιο μπορεί να είναι πιο επιθυμητοί εργαζόμενοι και με αυτόν τον τρόπο να βγουν από το αδιέξοδο της ανεργίας (Erickson, 2001). Την ίδια στιγμή, οι κοινωνικές επαφές μπορεί να προσφέρουν συναισθηματική υποστήριξη, η οποία μπορεί να τους βοηθήσει στην εξεύρεση εργασίας και να τους αποσοβήσει από το άγχος της ανεργίας (Caspi et al., 1998).

Ενδεικτικά, στην Ευρώπη, τα μέλη των κοινωνικών μειονοτήτων κατέχουν μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας (Eurostat, 2016). Έχουν διενεργηθεί έρευνες και δημοσιευθεί διάφορες επεξηγήσεις για αυτή τη μειονεκτική θέση στην

οποία βρίσκονται οι μειονότητες, μεταξύ άλλων, η έλλειψη ανθρώπινου ή πολιτιστικού κεφαλαίου (Corak, 2013), το χαμηλότερο κοινωνικό και οικονομικό υπόβαθρο (Breen & Jonsson, 2005) και οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας (Blommaert et al., 2013).

Σε σχετική έρευνα των Baalbergen και Jaspers (2022) υποστηρίζεται ότι η γνωριμία με άτομα που κατέχουν υψηλές κοινωνικές θέσεις κύρους περιορίζει την πιθανότητα ανεργίας στα αρχικά στάδια σχηματισμού της σταδιοδρομίας, ενώ αυξάνει την πιθανότητα της αίσθησης εργασιακής ασφάλειας στην αρχή της σταδιοδρομίας για τα μέλη που ανήκουν στην πλειονότητα ενός πληθυσμού, αλλά δεν εξάχθηκαν παρόμοια συμπεράσματα για τα μέλη της μειονότητας.

Επομένως, φαίνεται ότι η ύπαρξη άλλων ατόμων με υψηλό κύρος στο κοινωνικό περιβάλλον είναι επωφελής μονάχα για τα μέλη της πλειοψηφίας. Ωστόσο, να σημειωθεί ότι ένα μεγαλύτερο ή πιο ποικιλόμορφο κοινωνικό δίκτυο δεν επηρέασε διαφορετικά τα μέλη της πλειοψηφίας και της μειονότητας στη συγκεκριμένη έρευνα (Baalbergen και Jaspers, 2022).

Τέτοιου είδους έρευνες, όπως οι προαναφερθείσες, προσφέρουν σημαντικά ευρήματα, προκειμένου να κατανοηθεί ο ρόλος και συσχετισμός του κοινωνικού κεφαλαίου στην αγορά εργασίας και στα ποσοστά ανεργίας που συναντώνται σε ένα κράτος ή / και μια περιφέρεια (Baalbergen και Jaspers, 2022).

Από την άλλη μεριά, οι κοινωνιολόγοι δείχνουν χρόνιο ενδιαφέρον στις συνέπειες της ανεργίας στο κοινωνικό κεφάλαιο. Ενδεικτικά, στην μελέτη των Paugam και Russell (2000), διαπιστώθηκε ότι η ανεργία συνδέεται με μειωμένα επίπεδα κοινωνικής συμμετοχής (για παράδειγμα, σε συλλόγους ή οργανώσεις) σε 11 ευρωπαϊκές χώρες που εξετάσαν στο πλαίσιο της έρευνάς τους. Επιπλέον, οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι η ανεργία ωθεί σε μειωμένα επίπεδα άτυπης κοινωνικής συμμετοχής, δηλαδή αλληλεπίδρασης με φίλους και συγγενείς, με την Γερμανία να παρουσιάζει τις εντονότερες αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας τόσο στην τυπική όσο και στην άτυπη συμμετοχή, με τους άνεργους να αισθάνονται τον μεγαλύτερο στιγματισμό.

Ο Julkunen (2002) ανέλυσε τις επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας στην κοινωνική συμμετοχή (χρησιμοποιώντας έναν δείκτη που αποτελείται από άτυπους και επίσημους τύπους συμμετοχής) των νέων, με μέτρο σύγκρισης τη Σκωτία και

τις σκανδιναβικές χώρες (δηλαδή την Σουηδία, την Δανία, την Φινλανδία, την Νορβηγία και την Ισλανδία). Διαπίστωσε ότι το σκανδιναβικό σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο πρόνοιας ήταν πιο αποτελεσματικό για τον περιορισμό των αρνητικών επιπτώσεων της ανεργίας στην κοινωνικότητα, σε σύγκριση με το σκωτσέζικο φιλελεύθερο μοντέλο. Η συγγραφέας ανακάλυψε, επίσης, σημαντικές διαφορές μεταξύ των σκανδιναβικών χωρών, με τη Δανία να είναι μακράν η πιο επιτυχημένη στη διατήρηση υψηλών επιπέδων κοινωνικής συμμετοχής των ανέργων.

Παρομοίως, οι Gallie et al. (1994) διαπίστωσαν σε έρευνά τους για το κοινωνικό κεφάλαιο στο Ηνωμένο Βασίλειο ότι η ανεργία οδήγησε σε χαμηλότερα επίπεδα «δαπανηρής» κοινωνικότητας (λόγου χάρη, σινεμά ή παμπ), υπονοώντας ότι οι οικονομικοί περιορισμοί διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην εξήγηση των μειωμένων επιπέδων κοινωνικής συμμετοχής μεταξύ των ανέργων.

Οι Brand και Burgard (2008) χρησιμοποίησαν αμερικανικά δεδομένα από τη διαχρονική μελέτη «*Wisconsin Longitudinal Study*», για τη διερεύνηση του αντίκτυπου της ανεργίας που αναδύεται από το κλείσιμο επιχειρήσεων, σε μια σειρά διαφορετικών τύπων επίσημης και ανεπίσημης κοινωνικής συμμετοχής. Στο πλαίσιο της έρευνάς τους, διαπίστωσαν ότι η ανεργία έφερε μακροχρόνιες επιπτώσεις στην κοινωνική συμμετοχή, οι οποίες παρέμειναν πολύ πέραν της πραγματικής περιόδου διάρκειας της ανεργίας. Εκμεταλλευόμενοι τα διαχρονικά δεδομένα τους, μπόρεσαν να αποδείξουν περαιτέρω ότι η ανεργία είχε πραγματική αιτιώδη επίδραση στην κοινωνική συμμετοχή, με την αρνητική σχέση μεταξύ ανεργίας και συμμετοχής να επιμένει και μετά τον υπολογισμό των επιδράσεων επιλογής.

## **Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup>: Κοινωνικό Κεφάλαιο και Απασχόληση**

### **3.1. Κοινωνικό Κεφάλαιο στην Ελλάδα**

Οι έρευνες σχετικά με το κοινωνικό κεφάλαιο που έχουν διενεργηθεί στην Ελλάδα κατά τα τελευταία χρόνια παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Πρώτα απ' όλα, έχει διαπιστωθεί ότι το κοινωνικό κεφάλαιο έχει αποδυναμωθεί σημαντικά, σε σύγκριση με άλλα ευρωπαϊκά κράτη. Στο πλαίσιο της προσπάθειας ανίχνευσης των αιτιών της αποδυνάμωσης αυτής, διαπιστώνεται ότι υπάρχουν κάθετα κοινωνικά πελατειακά δίκτυα, ενώ μαστίζει η κουλτούρα του ωφελιμισμού, η οποία στηρίζεται στο θεσμό της πολιτικής, ενώ εντοπίστηκε και μια εξαιρετικά αδύναμη κοινωνία των πολιτών, ενώ παραβιάζονται συχνά οι κοινωνικοί κανόνες, εγείροντας σοβαρά εμπόδια στην άνθιση του κοινωνικού κεφαλαίου στο ελληνικό κράτος (Παρασκευόπουλος, 2006). Το χαμηλό κοινωνικό κεφάλαιο στην Ελλάδα αποκαλύπτεται κατά κύριο λόγο μέσω του υψηλού επιπέδου διαφθοράς στην Ελλάδα, όπως ορίζει ο δείκτης Corruption Perceptions Index. Μέσω του συγκεκριμένου δείκτη καταγράφονται τα επίπεδα διαφθοράς σε 180 κράτη παγκοσμίως. Βάσει της μέτρησης που διενεργήθηκε το 2017, η Ελλάδα τοποθετήθηκε στην 59<sup>η</sup> θέση, η οποία μπορεί εκ πρώτης όψεως να μην φαίνεται τόσο τραγική, αλλά συγκριτικά με τις θέσεις των λοιπών κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γίνεται αμέσως αντιληπτό ότι βρίσκεται σε μια από τις τελευταίες θέσεις (Transparency International, 2018).

Σε κάθε περίπτωση, λόγω του ότι η έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου διαθέτει πληθώρα εκφάνσεων στις διάφορες κοινωνίες και χώρες, στην Ελλάδα έχει αποδειχθεί ότι ορισμένες συνιστώσες του κοινωνικού κεφαλαίου είναι στην πραγματικότητα ιδιαίτερα ενδυναμωμένες. Χαρακτηριστική περίπτωση θεωρείται ο οικογενειακός δεσμός, ο οποίος στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα ισχυρός, και ωθεί στην ανάπτυξη του δεσμευτικού (bonding) κοινωνικού κεφαλαίου (Lyberaki & Paraskevopoulos, 2011).

Στην Ελλάδα, το κοινωνικό κεφάλαιο εμφανίζει σημαντικές ιδιαιτερότητες, ως απόρροια μεταβλητών που προέρχονται από τα πολιτικά και τα κοινωνικά στεγανά της ελληνικής κοινωνίας. Όπως έχει προαναφερθεί, ένας εκ των

βασικότερων συντελεστών ανάπτυξης του κοινωνικού κεφαλαίου συνιστά η κοινωνία των πολιτών, η οποία στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα ελαττωματική (Μουζέλης & Παγουλάτος, 2003). Η αποδυναμωμένη και ελαττωματική αυτή ανάπτυξη της ελληνικής κοινωνίας των πολιτών αποδίδεται στις πολιτικές συνθήκες, όπως διαμορφώθηκαν κατά τη διαμόρφωση του σύγχρονου ελληνικού κράτους. Ταυτόχρονα, η εν λόγω κατάσταση έχει διαιωνισμένο χαρακτήρα, λόγω των προβληματικών κι ασταθών διαδικασιών ένταξης των πολιτών στο πολιτικό γίγνεσθαι (Παρασκευόπουλος, 2006).

Όσον αφορά στη σύγχρονη ιστορία της Ελλάδος, από το 1974 κι έπειτα, διενεργήθηκαν απόπειρες του πολιτικού συστήματος για διαμόρφωση με εναλλακτικό τρόπο της λειτουργίας και της δομής του τωρινού πολιτικού συστήματος. Ωστόσο, παρά την πραγματοποίηση προσπαθειών, οι πολιτικές παρατάξεις και ο βασικός ρόλος και η δυνατότητα παρεμβατικότητας τους συνιστούσε πάντοτε τροχοπέδη ανάπτυξης του κοινωνικού κεφαλαίου στην Ελλάδα. Συνακόλουθα, τα πολιτικά κόμματα λειτουργούν πιο πολύ ως πατρώνες παρά σαν αρωγοί, ενώ δεδομένης της ισχύος που αντλούν μέσω των πελατειακών δικτύων, διαμόρφωσαν έναν μη αποτελεσματικό δημόσιο τομέα, ο οποίος κατακλύζεται από περιστατικά διαφθοράς. Ως αποτέλεσμα, λοιπόν, και το ίδιο το κοινωνικό κεφάλαιο είναι ιδιαίτερα υποβαθμισμένο στο ελληνικό κράτος (Παναγιωτόπουλου & Παρλιακού, 2007).

### **3.2. Συμμετοχή και Επιρροή του Κοινωνικού Κεφαλαίου στην Αγορά Εργασίας**

Ο συσχετισμός του κοινωνικού κεφαλαίου με την αγορά εργασίας απασχολεί εδώ και πολλές δεκαετίες την ακαδημαϊκή κοινότητα. Οι μελέτες δείχνουν ότι η τάση απόκτησης θέσεων εργασίας μέσα από κοινωνικές επαφές είναι ευρέως διαδεδομένη (Joy, 2006). Η έννοια ορισμένων τύπων κοινωνικών σχέσεων ως «κοινωνικό κεφάλαιο» επιτρέπει την εξέταση του τρόπου συσχέτισης των σχέσεων αυτών με την κατάσταση απασχόλησης και τις μεθόδους αναζήτησης εργασίας που αξιοποιούνται. Η έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου δύναται να ενσωματωθεί σε μικροοικονομικά μοντέλα που εξετάζουν την κατάσταση του εργατικού δυναμικού, δεδομένου ότι στην κοινωνιολογία



λειτουργεί ως μια προσέγγιση ορθολογικών επιλογών του ατόμου ως προς το κλασικό κοινωνιολογικό δόγμα ότι οι άνθρωποι είναι ενσωματωμένοι σε κοινωνικά δίκτυα (Joy, Gray & Hughes, 2003).

Οι πρώτες έρευνες στην αγορά εργασίας αναφορικά με τα κριτήρια πρόσληψης υποθέτουν ότι πληθώρα εργοδοτών ασχολείται με την πρόσληψη εργαζομένων μέσα από ανεπίσημες επαφές. Πιο συστηματικές έρευνες σε οργανισμούς δείχνουν ότι οι εργοδότες αξιοποιούν συνήθως τις συστάσεις υπαρχόντων εργαζομένων ως μεθόδους πρόσληψης, ενώ πληθώρα επιχειρήσεων τείνουν να πληρώνουν ορισμένους υπαλλήλους τους για την απόσπαση συστάσεων για εργαζόμενους. Στη σύγχρονη εποχή, υπάρχουν μορφές επιχειρήσεων διαμεσολάβησης, οι οποίες επιδιώκουν την υποστήριξη των επιχειρήσεων στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των προλήψεων και την εξεύρεση των κατάλληλων προσώπων, ουσιαστικά μέσω ενός κοινωνικού δικτύου, μέσω, δηλαδή της εκμετάλλευσης του κοινωνικού κεφαλαίου (Fernandez & Galperin, 2014).

Προς υποστήριξη του καθοριστικού ρόλου που διαδραματίζει η εκμετάλλευση του κοινωνικού κεφαλαίου στην αγορά εργασίας και στην εξασφάλιση απασχόλησης, έχουν διενεργηθεί μελέτες, οι οποίες διερευνούν κατά πόσο οι συστάσεις εργαζομένων έχουν περισσότερες πιθανότητες πρόσληψης, σε σύγκριση με τα άτομα που υποβάλλουν αιτήσεις μέσα από άλλα κανάλια πρόσληψης (Fernandez & Campero, 2012; Fernandez & Greenberg, 2013). Στις έρευνες αυτές, οι εργοδότες φάνηκαν να προτιμούν συστάσεις από το κοινωνικό τους δίκτυο, στο οποίο είχαν εμπιστοσύνη, κατά τη διάρκεια του ελέγχου των υποψηφίων υπαλλήλων (Fernandez & Galperin, 2014).

Περαιτέρω, υποστηρίζεται ότι το κοινωνικό κεφάλαιο υποδηλώνει ότι τα άτομα που έχουν εξοπλισθεί καλά με κοινωνικούς πόρους, δηλαδή έχουν ένα ενισχυμένο κοινωνικό δίκτυο και πόρους που δύνανται να επικαλεστούν, διαθέτουν περισσότερες πιθανότητες επίτευξης των στόχων τους, επαγγελματικών και μη (Flap & Volker, 2004). Διάφοροι μελετητές υποστηρίζουν ότι η κατοχή ενισχυμένου κοινωνικού κεφαλαίου συνδράμει σε βελτιωμένα οικονομικά αποτελέσματα, όπως είναι η πρόσβαση στην αγορά εργασίας και στην εύρεση απασχόλησης, η επίτευξη ικανοποιητικού μισθού και γενικότερα η επαγγελματική αποκατάσταση, ιδιαίτερα των μεταναστών, για τους οποίους τα

κοινωνικά δίκτυα είναι ιδιαίτερα σημαντικά για την ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας (Aguilera, 2005).

### **3.3. Συνέπειες του Κοινωνικού Κεφαλαίου στην Αναζήτηση Εργασίας**

Ενώ η συμμετοχή στην αγορά εργασίας δύναται να συνδράμει την ενίσχυση του κοινωνικού κεφαλαίου τόσο των ατόμων μεμονωμένα όσο και των κοινοτήτων ευρύτερα, η αξιοποίηση του κοινωνικού κεφαλαίου ως περιουσιακό στοιχείο εξεύρεσης εργασίας ή εξέλιξης σε μια υπάρχουσα θέση εργασίας είναι μια ακόμη σημαντική συνιστώσα συσχέτισης του κοινωνικού κεφαλαίου με την έννοια της απασχόλησης. Ενδεικτικά, σε έρευνα που διενεργήθηκε το 2004 στο Ηνωμένο Βασίλειο, αναφέρθηκε ότι σχεδόν το 30% των καινούργιων εργαζομένων είχαν ακούσει ότι η θέση εργασίας τους ήταν διαθέσιμη από κάποιον που εργαζόταν ήδη στην εκάστοτε εταιρεία / φορέα / οργανισμό, ενώ το 10% απέκτησε τη θέση εργασίας μέσα από ένα γραφείο εύρεσης απασχόλησης ή έναν σύλλογο εργασίας (European Commission, 2004).

Σε μια αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της εφαρμογής του New Deal για τις μονογονεϊκές οικογένειες φάνηκε ότι παραπάνω από το 30% των μονογονεϊκών οικογενειών που προσφάτως είχαν βρει δουλειά για την οποία είχαν ακούσει από φίλους ή συγγενείς, συγκριτικά με το 10% που είχε ακούσει για την ανοικτή θέση εργασίας από κάποιον φορέα τύπου ΟΑΕΔ (Hales, 2000).

Οι Stone, Gray και Hughes (2003) σε λεπτομερή μελέτη τους, η οποία πραγματοποιήθηκε στην Αυστραλία για την εξέταση της σχέσης ανάμεσα στο κοινωνικό κεφάλαιο και τα αποτελέσματα εύρεσης εργασίας, υποστήριξαν ότι το κοινωνικό κεφάλαιο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στον καθορισμό της κατάστασης του εργατικού δυναμικού όσον αφορά στην απασχόληση. Παράλληλα, τόνισαν ότι τα άτομα με υψηλά επίπεδα κοινωνικού κεφαλαίου είναι πιο πιθανό να έχουν εργασία πλήρους απασχόλησης. Μολαταύτα, όσον αφορά στην αναζήτηση εργασίας, διαπίστωσαν ότι ο συσχετισμός δε στηρίζεται κατά κύριο λόγο στην εμπιστοσύνη, αλλά με τα δίκτυα που υπάρχουν για την υποστήριξη της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας. Μια ακόμη σημαντική διαπίστωση ήταν ότι η επίδραση του κοινωνικού κεφαλαίου δεν ήταν ίση ανάμεσα σε διαφορετικές ομάδες ατόμων

(π.χ. άνδρες – γυναίκες) υπονοώντας ότι δύναται να επιδεινώσει υφιστάμενες ανισότητες ή διαφορές ανάμεσα σε άτομα υψηλότερου και χαμηλότερου κοινωνικού κι οικονομικού υποβάθρου. Περαιτέρω, η αξιοποίηση φιλικών και οικογενειακών δεσμών από άτομα χαμηλού κοινωνικοοικονομικού υποβάθρου για την αναζήτηση εργασίας είναι λιγότερο πιθανό να οδηγήσει σε εργασία με υψηλή ποιότητα, συγκριτικά με άτομα από υψηλότερη κοινωνικοοικονομική κατάσταση που ενδέχεται να έχουν πρόσβαση σε επαγγελματικές επαφές πιο υψηλών τάξεων.

### **3.4. Το Κοινωνικό Κεφάλαιο και η Εργασιακή Ικανοποίηση**

Σε έναν αυξανόμενο αριθμό μελετών που εντοπίζονται στη διεθνή βιβλιογραφία, διάφορα χαρακτηριστικά του κοινωνικού κεφαλαίου, με βασικότερα τη διαπροσωπική και οργανωτική εμπιστοσύνη και τις κοινωνικές σχέσεις, έχουν αποδειχθεί ότι λειτουργούν ως ισχυροί παράγοντες πρόβλεψης της υποκειμενικής ευημερίας στην εργασία, με άλλα λόγια, της εργασιακής ικανοποίησης. Πρόκειται και για τον λόγο για τον οποίο ο συναδελφικός αντίκτυπος του κοινωνικού κεφαλαίου και των δομικών του στοιχείων κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στην Ευρώπη παρέμεινε αξιοσημείωτα ανθεκτικός, σύμφωνα με σχετική έρευνα του Lange (2015). Ωστόσο, το συμπέρασμα αυτό αποδυναμώνεται όταν το ενδιαφέρον στρέφεται σε πολίτες κρατών που βίωσαν την κρίση με πιο έντονο τρόπο, όπως για παράδειγμα, η Ελλάδα, η Ισπανία και η Πορτογαλία.

Βάσει των θεωρητικών προσεγγίσεων των Olson, Coleman και Putnam και εάν αποτυπώσει κανείς μερικές εκ των διαστάσεων του κοινωνικού κεφαλαίου, μεταξύ άλλων, της εμπιστοσύνης, της κοινωνικής αλληλεπίδρασης, των τυπικών και άτυπων κανόνων, καθώς και των κυρώσεων, αντιλαμβάνεται κανείς ότι διάφορες από αυτές τις μεταβλητές παρουσιάζουν ισχυρή επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού εκάστοτε οργανισμού / επιχείρησης (Lange, 2015).

Παράλληλα, διερευνώντας την εργασιακή ικανοποίηση στον χώρο εργασίας, αναδύονται οι έννοιες της εμπιστοσύνης και των σχέσεων συνεργασίας εντός των επιχειρήσεων. Οι Nahapiet και Ghoshal (1998) διερεύνησαν το κοινωνικό κεφάλαιο ως ένα ενοποιητικό πλαίσιο για την κατανόηση της

δημιουργίας και του διαμοιρασμού της γνώσης σε έναν οργανισμό. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, οι διαρκείς δεσμοί μεταξύ των μελών της προσφέρουν στις επιχειρήσεις ένα πλεονέκτημα έναντι των αγορών όσον αφορά στην παραγωγή γνώσης.

Στο πλαίσιο αυτό, στη διεθνή βιβλιογραφία προτάσσονται τρεις διαστάσεις των χαρακτηριστικών του κοινωνικού κεφαλαίου εντός των επιχειρήσεων: Πρώτον, το διαρθρωτικό κεφάλαιο ως οι δικτυακοί δεσμοί μεταξύ των μελών, μέσω των οποίων προσφέρεται πρόσβαση στην επικοινωνία. Δεύτερον, το σχεσιακό κεφάλαιο που αντιπροσωπεύει το βαθμό εμπιστοσύνης εντός μιας ομάδας και επηρεάζει την προθυμία των ατόμων να συμμετάσχουν σε αμοιβαίες ανταλλαγές. Τρίτον, το γνωστικό κεφάλαιο που δημιουργεί κοινή γνώση ή ένα κοινό σύστημα συνεννόησης και, ως εκ τούτου, επιτρέπει τη συλλογική κατανόηση. Εκάστη από αυτές τις μορφές κοινωνικού κεφαλαίου αποτελεί μια διάσταση της κοινωνικής δομής που διευκολύνει τη συνεργασία και βελτιώνει την απόδοση της ομάδας (De Jong, Bijlsma-Frankema και Cardinal, 2014).

Σε κάθε περίπτωση, οι επιπτώσεις του κοινωνικού κεφαλαίου στην επιχείρηση και στην ικανοποίηση των εργαζομένων φυσικά δεν περιορίζονται μονάχα στην ποιότητα της ομαδικής εργασίας, αλλά επεκτείνονται και στην αντίληψη του ατόμου για τον εργασιακό του περίγυρο. Αυτοί οι μηχανισμοί αποτελούν το επίκεντρο της μελέτης του Requena (2003), ο οποίος διερευνά τη σημασία της εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση και των κοινωνικών σχέσεων στην επιχείρηση για την εργασιακή ικανοποίηση και την ποιότητα ζωής στον εργασιακό χώρο. Εξετάζοντας στοιχεία από μια ισπανική έρευνα για την ποιότητα ζωής στην εργασία διαπιστώνει ότι *«το κοινωνικό κεφάλαιο αποτελεί καλύτερο προγνωστικό παράγοντα για την ποιότητα ζωής στην εργασία και την ικανοποίηση από την εργασία από ότι τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου, της εταιρείας ή του οργανισμού και του εργασιακού περιβάλλοντος»*. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι υποστηρίζεται ευρέως ότι συνήθως είναι και παραγωγικοί εργαζόμενοι, ως λογική συνέπεια.

Εμπειρικές αποδείξεις για την παραπάνω υπόθεση προσφέρουν και οι Bryson, Forth και Stokes (2014) μετά την ανάλυση βρετανικών δεδομένων από την έρευνα για τις εργασιακές σχέσεις στο χώρο εργασίας το 2011. Μέσα από τη μελέτη τους, διαπιστώνουν ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία συνδέεται με θετικό πρόσημο με την οικονομική απόδοση του χώρου εργασίας,

την παραγωγικότητα της εργασίας, την ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών, καθώς και με μια επιπρόσθετη κλίμακα, η οποία συνδυάζει και τις τρεις πτυχές της απόδοσης.

Υποστηρίζεται ότι η οργανωτική δέσμευση, η οποία νοείται ως η εμπλοκή του εργαζομένου στον οργανισμό και η ταύτισή του με αυτόν, αποτελεί βασική κινητήρια δύναμη για το σκοπό αυτό. Ένα ιδιαίτερα ικανοποιημένο εργατικό δυναμικό υποτίθεται ότι είναι περισσότερο αφοσιωμένο στον οργανισμό του και περισσότερο διατεθειμένο για μεγαλύτερη εργασιακή συνεισφορά χωρίς επίσημους ελέγχους ή εποπτεία, ενώ περιορίζονται και οι πιθανότητες επαγγελματικής κινητικότητας προς την αναζήτηση καλύτερης θέσης εργασίας (Lange, 2015).

Το κοινωνικό κεφάλαιο στο χώρο εργασίας ως αφετηρία αυτής της αιτιώδους αλυσιδωτής αντίδρασης, δηλαδή της εργασιακής ικανοποίησης και, ως επακόλουθο, της αφοσίωσης, εξετάζεται από τους Watson και Parparcos (2002). Οι εν λόγω ερευνητές εφαρμόζουν τις εξεταζόμενες θεωρητικές προσεγγίσεις για το κοινωνικό κεφάλαιο στις επιχειρήσεις των Nahapiet και Ghoshal (1998) και διαπιστώνουν ότι η διαπροσωπική εμπιστοσύνη προς τη διοίκηση, η επικοινωνία με τους συναδέλφους και οι αντιλήψεις για τις κανονιστικές δομές έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην εργασιακή ικανοποίηση και, συνακόλουθα, στην οργανωτική δέσμευση, σε ένα δείγμα επαγγελματιών πωλήσεων μιας ιατρικής εταιρείας.

### **3.5. Το Κοινωνικό Κεφάλαιο στον Χώρο Εργασίας**

Το κοινωνικό κεφάλαιο στον χώρο εργασίας γίνεται αντιληπτό ως ένας συστημικός πόρος που εντοπίζεται στον εκάστοτε οργανισμό και αναφέρεται γενικώς σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της οργανωτικής ζωής, τα οποία διευκολύνουν την συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων ως προς την αποτελεσματική επίτευξη κοινών οργανωτικών στόχων. Αντιστοίχως, τα κεντρικά χαρακτηριστικά του κοινωνικού κεφαλαίου στον εργασιακό χώρο αφορούν την εμπιστοσύνη, δηλαδή την προσδοκία για ειλικρινή κι αξιόπιστη συμπεριφορά (Fukuyama, 1997), τους κανόνες, δηλαδή την αμοιβαία ανταλλαγή υποστήριξης κι ωφελειών (Harpham et al., 2002), και τις δικτυακές αλληλεπιδράσεις, δηλαδή τη δημιουργία, επέκταση κι αξιοποίηση των διαπροσωπικών δεσμών (Gibson et al., 2014), που υπάρχουν και καλλιεργούνται ανάμεσα στα οργανωτικά μέλη, αλλά και

τους οργανισμούς (Tsounis et al., 2022).

Η προσέγγιση του κοινωνικού κεφαλαίου ως χρήσιμος πόρος για την οργανωτική ζωή καθίσταται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς μέσω της εμπλοκής του κοινωνικού κεφαλαίου στον χώρο εργασίας, δύναται να λειτουργήσει ως μέσο παρέμβασης, αποβλέποντας στην ενίσχυση της βέλτιστης λειτουργίας των εργαζομένων και του οργανισμού. Μέσα από τις ικανότητές του, το κοινωνικό κεφάλαιο δύναται να ωφελήσει την οργανωτική ζωή ωθώντας τους εργαζομένους στη συμμετοχή τους στη συλλογική συμπεριφορά, μέσω της προσφοράς των απαραίτητων πόρων, όπως επισημάνθηκαν παραπάνω (Adler & Known, 2002).

Την ίδια στιγμή, η διεθνής βιβλιογραφία δείχνει ότι το κοινωνικό κεφάλαιο στον χώρο εργασίας συνδέεται με θετικό πρόσημο με την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση (Clausen et al., 2019). Ωστόσο, ορισμένοι μελετητές έχουν υποστηρίξει ότι συνδέεται με αρνητικό τρόπο με την συναισθηματική εξάντληση, αλλά και με το εργασιακό στρες (Firouzbakht et al., 2018).

Στην έρευνα των Tsounis και συν. (2022), υποστηρίζεται ότι το κοινωνικό κεφάλαιο στον χώρο εργασίας εξελίσσει τους δεσμούς, μέσω της ενισχυμένης εμπιστοσύνης κι αμοιβαιότητας, ενώ αναπτύσσει και το δίκτυο των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, η αναπτυγμένη εμπιστοσύνη αναφέρεται στις προσδοκίες περί ειλικρινούς συμπεριφοράς και ταυτίζεται με την πεποίθηση ότι οι συνάδελφοι σε έναν εργασιακό χώρο θα αντιδράσουν θετικά απέναντι σε μια πρωτοβουλία, ή τουλάχιστον δεν θα την υπονομεύσουν, καθιστώντας αξιόπιστα τα διάφορα μέρη στο πλαίσιο μιας κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Ταυτόχρονα, η αμοιβαιότητα συνδέεται με την παροχή υποστήριξης, βοήθειας, με την προσδοκία ότι κάποια στιγμή θα υπάρξει ανταπόδοση. Παράλληλα, υποστήριξαν ότι το κοινωνικό κεφάλαιο στον εργασιακό χώρο εξηγεί τις διακυμάνσεις της εργασιακής δέσμευσης, αλλά και της επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ τόνισαν ότι το κοινωνικό κεφάλαιο στον εργασιακό χώρο δύναται να συμπληρώσει κι ατομικές μορφές κεφαλαίων.

Παρ' όλ' αυτά, το κοινωνικό κεφάλαιο δύναται να εξακολουθεί να εμπλέκεται και να υπάρχει στον χώρο εργασίας ακόμη και όταν οι εργασιακές σχέσεις είναι άσχημες ή συγκρουσιακές. Όμως, σε αυτές τις περιπτώσεις μπορεί να επωφεληθεί μικρή μερίδα ανθρώπων, παρά η πλειονότητα. Ως λύση απέναντι σε συγκρουσιακές καταστάσεις προτάσσεται η συμμετοχή σε κοινωνικές ή

εκπαιδευτικές ομάδες με βάση την εργασία, η οποία υποστηρίζεται ότι συνεισφέρει στην ανάπτυξη του κοινωνικού κεφαλαίου του ατόμου, καθώς υποβοηθά την καλλιέργεια εμπιστοσύνης και τη διαμόρφωση κοινωνικών δικτύων (Brook, 2005).

### **3.6. Το Κοινωνικό Κεφάλαιο και η Εργασιακή Κινητικότητα**

Ο κύκλος εργασιών των εργαζομένων συνιστά μια πολυδιάστατη διαδικασία που περιλαμβάνει μια σειρά δραστηριοτήτων, από το ενδεχόμενο αποχώρησης μέχρι και την πραγματική αποχώρηση (Tham, 2007). Ένα υψηλό ποσοστό εναλλαγής προσωπικού έχει ως αποτέλεσμα μια σειρά από αρνητικές επιπτώσεις στους οργανισμούς, με σημαντικότερες τη μειωμένη οργανωτική απόδοση (Park & Shaw, 2013) και τη μειωμένη ποιότητα υπηρεσιών (Hausknecht, Trevor και Howard, 2009), καθώς και άμεσο και κρυφό οικονομικό κόστος (Yang, Guo και Wang, 2019).

Η πρόθεση αποχώρησης αποτελεί, ουσιαστικά, την προθυμία αποχώρησης από τον εργασιακό οργανισμό μετά από προσεκτική εξέταση κι αρκετή σκέψη. Αποτελεί τη βασικότερη αιτία και τον καλύτερο μεμονωμένο προγνωστικό παράγοντα της πραγματικής συμπεριφοράς του κύκλου εργασιών (Tham, 2007).

Στο πλαίσιο αυτό, το κοινωνικό κεφάλαιο υποστηρίζεται ότι επηρεάζει την πρόσβαση των ατόμων σε πόρους στον οργανισμό, επηρεάζοντας, συνακόλουθα, τον εκούσιο κύκλο εργασιών τους (Lin, 2001). Το δεσμευτικό, το γεφυρωτικό και το συνδεδεμένο κοινωνικό κεφάλαιο συνιστούν μερικές εκ των αμέτρητων πτυχών του κοινωνικού κεφαλαίου. Το συνδεδεμένο κοινωνικό κεφάλαιο αναφέρεται στις σχέσεις μεταξύ ατόμων με παρόμοιες κοινωνικές ταυτότητες και αξίες. Το γεφυρωτικό κοινωνικό κεφάλαιο αναφέρεται στις συνδέσεις μεταξύ ομάδων διαφορετικών ηλικιών, τάξεων και δικτύων. Τέλος, το συνδεδεμένο κοινωνικό κεφάλαιο αναφέρεται στις σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ ατόμων διαφορετικών διαβαθμίσεων εξουσίας ή καταστάσεων (Aldrich, 2012). Αυτές οι τρεις υποκατηγορίες του κοινωνικού κεφαλαίου συναντώνται μαζί σε οργανισμούς ή χώρους εργασίας (Lin, 2001)

Οι Leana και Van Buren (1999) σε μελέτη τους ανέπτυξαν το οργανωτικό κοινωνικό κεφάλαιο ως έναν πόρο που αντικατοπτρίζει τον χαρακτήρα των κοινωνικών σχέσεων εντός ενός οργανισμού και υποστήριξαν ότι το ποιοτικό

οργανωτικό κοινωνικό κεφάλαιο σχετίζεται με τη σταθερότητα στις εργασιακές σχέσεις.

Με τη σειρά τους, οι Dess και Shaw (2001) διαπίστωσαν ότι το οργανωτικό κοινωνικό κεφάλαιο θα μπορούσε να επηρεάσει τον κύκλο εργασιών των εργαζομένων. Έκτοτε, ολοένα και περισσότερα χαρακτηριστικά του κοινωνικού κεφαλαίου έχουν αξιοποιηθεί ως οργανωτικές συνθήκες για την πρόβλεψη της κινητικότητας των εργαζομένων.

Το κοινωνικό δίκτυο είναι μία εκ των βασικότερων συνιστωσών του κοινωνικού κεφαλαίου. Την ίδια στιγμή, τα κοινωνικά δίκτυα εντός των ομάδων στους οργανισμούς συνδέονται με τον κύκλο εργασιών (Brass, 2001). Οι Moynihan και Pandey (2007) χρησιμοποίησαν ένα ένδο-επιχειρησιακό κοινωνικό δίκτυο για να αναπαραστήσουν τις κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και των συναδέλφων τους και επαλήθευσαν με εμπειρικό τρόπο τη σημαντική επίδραση των κοινωνικών δικτύων στην πρόθεση για παραγωγή εσόδων. Παράλληλα, υποστήριξαν ότι δίκτυα φιλίας μεταξύ συναδέλφων έχουν επίσης σημαντική επίδραση στην πρόθεση για απόδοση και κέρδη (Feeley, Hwang και Barnett, 2008).

Συνεπώς, η θεωρία της εργασιακής ενσωμάτωσης έχει γίνει ένα ευρέως αποδεκτό πλαίσιο για την κατανόηση της κινητικότητας των εργαζομένων (Hom, et al., 2017) Ορισμένες άλλες πτυχές του κοινωνικού κεφαλαίου έχουν επίσης βρεθεί ότι επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων, όπως είναι η εμπιστοσύνη, η υποστήριξη από τους συναδέλφους, η επικοινωνία και οι αντιλήψεις περί των κοινωνικών σχέσεων στον εργασιακό χώρο (Read & Laschinger, 2015).

Η ιδέα του οργανωσιακού κοινωνικού κεφαλαίου μπορεί να προσανατολισθεί περαιτέρω στο κοινωνικό κεφάλαιο στον χώρο εργασίας, επειδή οι κοινωνικές σχέσεις των εργαζομένων εντός των οργανισμών επικεντρώνονται περισσότερο στους χώρους εργασίας τους. Σε κάθε περίπτωση, όλα τα στοιχεία του κοινωνικού κεφαλαίου δύνανται να ανιχνευθούν εντός των χώρων εργασίας (Kouvonen et al., 2006).

Ο αντίκτυπος του κοινωνικού κεφαλαίου στο χώρο εργασίας στην πρόθεση για έσοδα, μέσω της αποδοτικότητας του ανθρωπίνου δυναμικού, καθορίζεται από τις εργασιακές στάσεις και τις επαγγελματικές αντιλήψεις των εργαζομένων (Hom et al., 2017). Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα απλό ενιαίο συνοπτικό



μέτρο αξιολόγησης της εργασιακής στάσης των εργαζομένων. Αποτελεί τον κεντρικό παράγοντα στο παραδοσιακό μοντέλο του κύκλου εργασιών. Πολλές εμπειρικές μελέτες έχουν επιβεβαιώσει μια σταθερή και σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και του κύκλου εργασιών (Felps et al., 2009; Read & Laschinger, 2015).

Σε γενικές γραμμές, το κοινωνικό κεφάλαιο στον χώρο εργασίας επιφέρει περισσότερα οφέλη στους εργαζόμενους, όπως είναι η αύξηση της συνδεσιμότητας και της εμπιστοσύνης με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους και στη συνέχεια η αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων (Leana & Van Buren, 1999). Το κοινωνικό κεφάλαιο στην εργασία συμβάλλει επίσης στη διαμόρφωση ενός βιώσιμου εργασιακού περιβάλλοντος που θα βελτιώσει την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους (Alarcon, 2011).

Η εργασιακή εξουθένωση θεωρείται άλλος ένας σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της αποδοτικότητας των εργαζομένων και της συνακόλουθης επιθυμίας μεταπήδησής τους. Η εργασιακή εξουθένωση περιλαμβάνει τρεις βασικές διαστάσεις: την συντριπτική εξάντληση, τα συναισθήματα κυνισμού και απομάκρυνσης από την εργασία, καθώς και την αίσθηση αναποτελεσματικότητας και έλλειψης ολοκλήρωσης (Maslach, 2003).

Η εξάντληση συνδέεται με την αποχώρηση από μια συγκεκριμένη εργασία, συμπεριλαμβανομένης της πρόθεσης για απόδοσης εσόδων στον εκάστοτε οργανισμό. Ο κυνισμός και η αναποτελεσματικότητα στην εργασία συσχετίζονται με μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και οργανωτική δέσμευση, οι οποίες σχετίζονται αμφότερες με την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Η θεωρία της διατήρησης των πόρων υποδηλώνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση περιορίζει τους πόρους των εργαζομένων για μια βιώσιμη σταδιοδρομία και οδηγεί σε δυσαρέσκεια και χαμηλή αυτο αποτελεσματικότητα και τελικά οδηγεί σε κύκλο εργασιών, δηλαδή σε αναζήτηση νέας εργασίας και μεταπήδηση σε εκείνη (Hobfoll, 2001). Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα ψυχολογικό χαρακτηριστικό ή σύμπτωμα στον εργασιακό χώρο (Maslach, 2003). Σε μελέτες μετά-ανάλυσης, η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση (Alarcon, 2011).

Το κοινωνικό κεφάλαιο στο χώρο εργασίας προσφέρει στους εργαζόμενους

περισσότερους κοινωνικούς πόρους εντός ενός οργανισμού. Το υψηλό κοινωνικό κεφάλαιο στο χώρο εργασίας αντιπροσωπεύει καλές σχέσεις, εμπιστοσύνη και δέσμευση μεταξύ των συναδέλφων, αλλά και με τη διοίκηση, και συμβάλλει στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων μέσω του χώρου εργασία τους, όπως έχει ήδη αναφερθεί (Requena, 2003).

Η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται συχνά εχθρός της επαγγελματικής επιτυχίας και της υψηλής ποιότητας ζωής. Πολλές εμπειρικές μελέτες υποστήριξαν ότι το κοινωνικό κεφάλαιο στον εργασιακό χώρο συνδέεται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση (Farahbod et al., 2015).

### **3.7. Το Κοινωνικό Κεφάλαιο και οι Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες**

Το κοινωνικό κεφάλαιο συνιστά ένα εκ των χαρακτηριστικών που δύναται να ληφθούν υπόψη ώστε να κατανοηθούν τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας ως προς τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Η Ευρωπαϊκή Ένωση υποστηρίζει ότι η ανάπτυξη του ανθρωπίνου κεφαλαίου, η οποία, σε γενικές γραμμές, ορίζεται από το σύνολο των προσόντων και των δεξιοτήτων, συνιστά θεμελιώδη πολιτική προώθησης της οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής εντός μιας κοινότητας (Fuente & Ciccone, 2002). Ο Burt (1992) υποστηρίζει ότι το κοινωνικό κεφάλαιο είναι ουδέτερο υπό συνθήκες τέλει ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας. Μολαταύτα, δεδομένου ότι πολλοί άνθρωποι θα μπορούσαν να κάνουν την ίδια εργασία εξίσου καλά εντός αποδεκτών ορίων ανοχής από τον εργοδότη, χρησιμοποιούνται και άλλα κριτήρια πέραν του ανθρωπίνου κεφαλαίου για την επιλογή κάποιων θέσεων εργασίας, ιδιαίτερα για θέσεις εργασίας όπου απαιτείται χαμηλή ειδίκευση. Τα κριτήρια αυτά συχνά αποτελούνται από χαρακτηριστικά του κοινωνικού κεφαλαίου, όπως παραδείγματος χάρη, η εμπιστοσύνη ως προς τη σύσταση ενός υφιστάμενου εργαζομένου.

Οι Caspi και συν. (1998) μελέτησαν την ανεργία των νέων στις ΗΠΑ σε σχέση με το ανθρώπινο και το κοινωνικό κεφάλαιο, ενώ εξέτασαν και το προσωπικό κεφάλαιο, δηλαδή τα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς και τους πόρους που επηρεάζουν τόσο τα κίνητρα, όσο και την ικανότητα για εργασία. Οι μελετητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι τα προσωπικά και τα οικογενειακά

χαρακτηριστικά αρχίζουν να διαμορφώνουν τα μελλοντικά αποτελέσματα ως προς την αγορά εργασίας από την πρώιμη παιδική ηλικία. Τα παιδιά που εμπλέκονται σε αντικοινωνικά μοτίβα συμπεριφοράς φαίνεται να διαθέτουν χαμηλό προσωπικό κεφάλαιο και διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο ανεργίας. Το ίδιο ισχύει και για το ανθρώπινο κεφάλαιο, όταν αυτό οριζόταν βάσει του αλφαριθμητισμού, του μορφωτικού επιπέδου, των περιορισμένων γονικών πόρων και των επιπέδων IQ. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι τα παιδιά χαμηλού κοινωνικού κεφαλαίου, τα οποία εντοπίζονταν συχνά σε μονογονεϊκές οικογένειες ή είχαν βιώσει οικογενειακές συγκρούσεις, φάνηκε επίσης να διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο ανεργίας.

Περαιτέρω, σε έρευνα των Behtoui και Neergaard (2010) αναφορικά με το κοινωνικό κεφάλαιο και τα μισθολογικά μειονεκτήματα που βιώνουν οι μετανάστες εργαζόμενοι στην Σουηδία, υποστηρίχθηκε ότι τα μέλη μιας στιγματισμένης ομάδας μεταναστών συνδέονται με σημαντικό έλλειμμα κοινωνικού κεφαλαίου. Το έλλειμμα αυτό προκύπτει επειδή οι μετανάστες εργαζόμενοι εντάσσονται σε κοινωνικά δίκτυα, τα οποία περιορίζουν την ικανότητα απόκτησης πολύτιμων κοινωνικών πόρων ή τους αποκλείουν από κοινωνικά δίκτυα πολύτιμων πόρων. Ένα άλλο εύρημα της ίδιας έρευνας ήταν ότι ο μέσος μισθός που κερδίζουν τα μέλη στιγματισμένων ομάδων μεταναστών είναι χαμηλότερος από εκείνον που κερδίζουν οι γηγενείς εργαζόμενοι. Το παρατηρούμενο μισθολογικό χάσμα αδυνατεί να εξηγηθεί από μεταβλητές ανθρωπίνου κεφαλαίου. Μολαταύτα, όταν στην μελέτη αυτή λήφθηκαν υπόψη οι μεταβλητές του κοινωνικού κεφαλαίου, οι μισθολογικές διαφορές μειώθηκαν αισθητά, υποδηλώνοντας ότι ένα μέρος της μισθολογικής μειονεξίας που βιώνουν οι μετανάστες είναι πιθανό να αντιπροσωπεύει τον αντίκτυπο της άνισης πρόσβασης στο κοινωνικό κεφάλαιο.

## Επίλογος - Συμπεράσματα

Καταλήγοντας, στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας αποτέλεσε η διερεύνηση της έννοιας και των διαστάσεων του κοινωνικού κεφαλαίου και η σύνδεσή της με τα ποσοστά ανεργίας κι απασχόλησης που εκτιμώνται, με επίκεντρο ενδιαφέροντος την Ελλάδα. Για την ικανοποίηση των συγκεκριμένων στόχων, επιλέχθηκε η μέθοδος της βιβλιογραφικής ανασκόπησης πρωτογενών και δευτερογενών πηγών της ξένης και της ελληνικής βιβλιογραφίας.

Στο πλαίσιο αυτό, λοιπόν, εξήχθησαν ορισμένα συμπεράσματα, με σημαντικότερο την επαλήθευση του ολοφάνερα κρίσιμου ρόλου του κοινωνικού κεφαλαίου όχι μόνο για την προσωπική ζωή του ατόμου, αλλά και για την επαγγελματική του ζωή. Την ίδια στιγμή, μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία φαίνεται πως το κοινωνικό κεφάλαιο φέρνει μια σειρά από ευεργετικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας, όπως είναι η αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας, με συνακόλουθη την ενίσχυση της απασχόλησης στον εργασιακό τομέα, ιδιαίτερα σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, όπως εκείνη των νέων.

Συνακόλουθα, το κοινωνικό κεφάλαιο δύναται να επιδράσει με θετικό τρόπο και στην ενίσχυση των κοινωνικών δικτύων, καθώς και στην ανταλλαγή χρήσιμων πληροφοριών που συνδράμουν στην επιτυχή αναζήτηση εργασίας για τους ανέργους, ενώ δύναται να βοηθήσει τους ήδη απασχολούμενους στην εξέλιξή τους εντός του χώρου εργασίας τους.

Μολαταύτα, όπως διαπιστώθηκε, ορισμένες μελέτες αναφέρουν ότι το κοινωνικό κεφάλαιο δύναται να λειτουργήσει κι αρνητικά σε ορισμένες περιπτώσεις, καθώς μπορεί να θέσει σε μειονεκτική θέση ορισμένες ομάδες της κοινωνίας, όπως οι μετανάστες, οι νέοι, ή οι γυναίκες, φαινόμενο που παρατηρείται έντονα στην ελληνική κοινωνία, λόγω υψηλού ρίσκου έξαρσης κοινωνικών στερεοτύπων κι επέκτασής τους στον τομέα της απασχόλησης.

Σε κάθε περίπτωση, βάσει της υπάρχουσας διεθνούς βιβλιογραφίας και της πραγματοποιηθείσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης γίνεται αντιληπτό ότι απαιτείται περαιτέρω διερεύνηση της επίδρασης του κοινωνικού κεφαλαίου στην αγορά εργασίας και, συγκεκριμένα, στην εξάλειψη του φαινομένου της ανεργίας και στην ενίσχυση της απασχόλησης, δεδομένου του καθοριστικού ρόλου που δύναται να διαδραματίσει.

Στο πλαίσιο αυτό, χρειάζεται να εξευρεθούν και να εξετασθούν μέθοδοι ενίσχυσης του κοινωνικού κεφαλαίου κι αξιοποίησης των δυνατών σημείων του, όπως συνιστά η έννοια της εμπιστοσύνης ή η ύπαρξη κοινωνικών δικτύων, αποβλέποντας ειδικά στην υποβοήθηση των μειονεκτικών ομάδων, όπως εκείνες των νέων, των μεταναστών ή και των γυναικών. Προκειμένου να επιτευχθεί ο εν λόγω στόχος, απαιτείται και η παρεμβολή της ίδιας της πολιτικής ηγεσίας, μέσω της θεσμοθέτησης των κατάλληλων πολιτικών μεταρρυθμίσεων, ικανών να μεταβάλουν τις υπάρχουσες κοινωνικές συνθήκες, να ενισχύσουν το κοινωνικό κεφάλαιο και να προασπίσουν τις προαναφερθείσες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

# Βιβλιογραφία

## Ξένη Βιβλιογραφία

Agcasulu, H. (2017). Social Capital Concept and Comparison of Basic Perspectives. *Süleyman Demirel University Visionary Journal*, 8 (17), 114-129.

Aguilera, M. B. (2005). The impact of social capital on the earnings of Puerto Rican migrants. *The Sociological Quarterly*, 46(4), 569-592.

Akram, T., Lei, S., Hussain, S., Haider, M., & Akram, M. (2016). Does Relational Leadership Generate Organizational Social Capital? A Case of Exploring the Effect of Relational Leadership on Organizational Social Capital in China. *Future Business Journal*, 2(2), 116-126.

Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *J. Vocat. Behav.*, 79, 549-562.

Aldridge, S., Halpern, D., & Fitzpatrick, S. (2002). *Social Capital: A Discussion Paper*. London, UK: Performance and Innovation Unit.

Altay, A. (2007). Social Capital as a Public Good and Poverty Relationship. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 337-362.

Aslan, S. (2016). An Evaluation of Trust as a Component of Social Capital in Turkey. *C.Ü. Journal of Economics and Administrative Sciences*, 17(2), 181-204.

Baalbergen, I., & Jaspers, E. (2022). Social Capital and Its Returns as an Explanation for Early Labor Market Success of Majority and Minority Members in the Netherlands. *Social indicators Research*, 165, 53-76.

Bankston, C., & Min, Z. (2002). Social Capital as a Process: The Meanings and Problems of a Theoretical Metaphor. *Sociological Inquiry*, 72(2), 285-317.

Behtoui, A., & Neergaard, A. (2010). Social capital and wage disadvantages among immigrant workers. *Work, Employment and Society*, 24(4), 761-779.

Bizzi, L. (2015). Social Capital in Organizations. Στο *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)* (σσ. 181-185). Elsevier.

Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2013). Discrimination of

Arabic- named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957–982.

Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Routledge and Kagan Paul Ltd.

Brand, J., & Burgard, S. (2008). Job Displacement and Social Participation over the Lifecourse: Findings for a Cohort of Joiners. *Social Forces*, 87(1), 211-242.

Breen, R., & Jonsson, J. (2005). Inequality of opportunity in comparative perspective: Recent research on educational attainment and social mobility. *Annual Review of Sociology*, 31(1), 223–243.

Brook, K. (2005). Labour market participation: the influence of social capital. *Labour Market Trends*, 113-123.

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2014). *Does worker wellbeing affect workplace performance?* Department for Business, Innovation and Skills.

Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Harvard University Press.

Caspi, A., Wright, B., Moffitt, T., & Silva, P. (1998). Early Failure in the Labour Market: Childhood and Adolescent Predictors of Unemployment in the Transition to Adulthood. *American Sociological Review*, 63(6).

Claridge, T. (2018). Explanation of the different levels of social capital: individual or collective? *Social Capital Research*.

Claridge, T. (2018). *Introduction to Social Capital Theory*. New Zealand: Social Capital Research.

Claridge, T. (2019). Sources of social capital. *Social Capital Research*.

Claudiu, M., Lacobuta, A., & Zanet, M. (2018). An EU Level Analysis of Several Youth Unemployment Related Factors. *Studies in Business and Economics*, 13(3), 105-117.

Clausen, T., Meng, A., & Borg, V. (2019). Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(10),

800-805.

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.

Corak, M. (2013). Income inequality, equality of opportunity, and intergenerational mobility. *Journal of Economic Perspectives*, 27(3), 79–102.

Cote, S., & Healy, T. (2001). *The well-being of nations. The role of human and social capital*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.

Cusack, T. R. (1999). Social capital, institutional structures, and democratic performance: a comparative study of German local governments. *European Journal of Political Research*, 35(1), 1-34.

De Jong, B., Bijlsma-Frankema, K., & Cardinal, L. (2014). Stronger than the sum of its parts? the performance implications of peer control combinations in teams. *Organization Science*, 25(6), 1703-1721.

Erickson, B. (2001). Good networks and good jobs. Στο N. Lin, K. Cook, & B. R. *Social capital: Theory and research* (σσ. 127-158). Routledge.

Eurostat. (2004). *Labour Force Survey*. European Commission.

Farahbod, F., Chegini, M., Eramsadati, L., & Mohtasham-Amiri, Z. (2015). The association between social capital and burnout in nurses of a trauma referral teaching hospital. *Acta Med. Iran*, 53, 214-219.

Felps, W., Mitchell, T., Hekman, D., Lee, T., Holtom, B., & Harman, W. (2009). Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting. *Acad. Manag. J.*, 52, 545-561.

Fernandez, R., & Campero, S. (2012). *Gender sorting and the glass ceiling in high tech*. MIT Sloan School of Management.

Fernandez, R., & Galperin, R. V. (2014). The Causal Status of Social Capital in Labor Markets. *Contemporary Perspectives on Organizational Social Networks*, 40, 445-462.

Fernandez, R. M., & Greenberg, J. (2013). Race, network hiring, and statistical discrimination. Στο S. McDonald, *Research in the sociology of work*, 24. Bingley, UK: Emerald Publishing.



- Fine, B. (2002). It Ain't Social, it Ain't Capital and it Ain't Africa. *Studio Africana*, 13, 18-33.
- Firouzbakht, M., Tirgar, A., Oksanen, T., Kawachi, I., Hajian-Tilaki, K., Nikpour, M.,
- Sadeghian, R. (2018). Workplace social capital and mental health: Across-sectional study among Iranian workers. *BMC Public Health*, 18, 794.
- Fuente, A., & Ciccone, A. (2002). *Human capital in a global and knowledge based economy*. European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs.
- Fujita, Shigeru, & M. G. (2017). Recall and unemployment. *American Economic Review*, 107(12), 3875-3916.
- Gallie, D. (1994). Are the unemployed an Underclass? Some Evidence from the Social Change and Economic Life Initiative. *Sociology*, 28(3), 737-757.
- Gibson, C., Hardy, J., & Buckley, M. (2014). Understanding the role of networking in organizations. *Career Development International*, 19(2), 146-161.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Hales, J. (2000). Evaluation of the New Deal for Lone Parents. *DSS Research Report*, 108.
- Harpham, T., Grant, E., & Thomas, E. (2002). Measuring social capital within health surveys: Key issues. *Health Policy and Planning*, 17(1), 106-111.
- Hausknecht, J., Trevor, C., & Howard, M. (2009). Unit-level voluntary turnover rates and customer service quality: Implications of group cohesiveness, newcomer concentration, and size. *J. Appl. Psychol.*, 94, 1068-1075.
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (1995). Economic Growth and Social Capital in Italy. *Eastern Economic Journal*, 21(3), 295-307.
- Hom, P., Lee, T., Shaw, J., & Hausknecht, J. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *J. Appl. Psychol.*, 102, 530-545.
- International Labor Organization. (1982). *Resolutions Concerning Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment Adopted by*

*the 13th International Conference of Labour Statisticians.* ILO.

Jordan, J. (2017). *A Study in How Linking Social Capital Functions in Community Development.* University of Southern Mississippi.

Julkunen, I. (2002). Social and Material Deprivation among Unemployed Youth in Northern Europe. *Social Policy & Administration*, 36(3), 235-253.

Kim, D., & Kawachi, I. (2006). A multilevel analysis of key forms of community- and individual-level social capital as predictors of self-rated health in the United States. *Journal of Urban Health: Bulletin of the New York Academy of Medicine*, 83(5), 816-826.

Korpi, T. (2001). Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden. *Acta Sociologica*, 44, 157-168.

Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T., . . . Wilkinson, R. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health*, 6, 251-261.

Lange, T. (2015). Social capital and job satisfaction: The case of Europe in times of economic crisis. *European Journal of Industrial Relations*, 21(3), 275-290.

Leana, C. I., & Van Buren, H. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Acad. Manag. Rev.*, 24, 538-555.

Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action.* Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Lin, N. (1999). Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487.

Loury, L. D. (2006). Some contacts are more equal than others: Informal networks, job tenure, and wages. *Journal of Labor Economics*, 24, 299-318.

Lyberaki, A., & Paraskevopoulos, C. J. (2002). Social Capital Measurement in Greece. *OECD-ONS International Conference on Social Capital Measurement.* London UK.

Marek, P., Damm, B., & Yaa Su, T. (2015). *Beyond the Employment Agency: The Effect of Social Capital on the Duration of Unemployment.* Berlin, Germany: SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research.

Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Curr. Dir. Psychol. Sci.*, 12, 189-192.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.

Ostrom, E., & Ahn, T. (2003). *Foundations of Social Capital*. Northampton, MA: Edward Elgar.

Ozguner, M., & Ozguner, Z. (2014). The Relationship and Interaction between Social Capital and Human Capital. *Route Educational and Social Science Journal Volume*, 1(3), 364-375.

Paldam, M., & Svendsen, G. T. (2000). An essay on social capital: Looking for the fire behind the smoke. *European Journal of Political Economy*, 16(2), 339- 366.

Park, T., & Shaw, J. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta- analysis. *J. Appl. Psychol*, 98, 268-309. Paugam, S., & Russel, H. (2000). Social Capital and Exits from Unemployment. Στο D. Gallie, *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

Portes, A., & Vickstrom, E. (2011). Diversity, Social Capital, and Cohesion. *Annual Review of Sociology*, 37(1), 461-479.

Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, N. J.: Princeton University Press.

Read, E., & Laschinger, H. (2015). The influence of authentic leadership and empowerment on nurses' relational social capital, mental health and job satisfaction over the first year of practice. *J. Adv. Nurs.*, 71, 1611–1623.

Requena, F. (2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. *Soc. Indic. Res.*, 61, 331–360.

San, M., & Akygit, H. (2015). Social Capital Discussions and the Problem of Measuring Social Capital in Turkey. *Selçuk University Journal of Institute of Social Sciences*, 34, 123-134.

Smith, S. S. (2016). Job finding among the poor: Do social ties matter? Στο D. Brady, & L. M. Burton, *The Oxford handbook of the social science of poverty* (σσ. 438-461). Oxford, UK: Oxford University Press.

Social Capital in Bourdieu's, Coleman's and Putnam's Theory: Empirical Evidence and Emergent Measurement Issues. (2013). *Educate*, 13(2), 2-23.

Stone, W., Gray, M., & Hughes, J. (2003). Social Capital at Work: How family, friends and civic ties relate to labour market outcomes. *Australian Institute of Family Studies*, 31.

Tatli, H. (2013). The Effect of Social Capital on the Employment of Individuals A Research on Household Heads. *Gazi University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 15(3), 87-114.

Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *Br. J. Soc. Work*, 37, 1225-1245.

Tsounis, A., Xanthopoulou, D., Demerouti, E., & Kafetsios, K. (2022). Workplace Social Capital: Redefining and Measuring the Construct. *Social Indicators Research*.

Yagmur, A. (2017). The Effect of Social Capital on Regional Development. *Selcuk University Journal of Social and Technical Research*, 13, 111-124.

Yang, C., Guo, N., Wang, Y., & Li, C. (2019). The effects of mentoring on hotel staff turnover: Organizational and occupational embeddedness as mediators. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag*, 31, 4086–4104.

Yasunobu, K., & Bhandari, H. (2009). What Is Social Capital? A Comprehensive Review of the Concept. *Asian Journal of Social Science*, 37(3), 480-510.

Yildiz, Z., & Topuz, H. (2011). An Evaluation on Turkey in terms of the Relationship between Social Capital and Economic Development", Sosyal Siyaset Konferansları. *Journal of Social Policy Conferences*, 61(2), 201-226.

Yiyit, T. (2017). An Overview of Social Capital Concept from the Perspective of Organizational Behavior Studies in Turkey. *Hitit University Journal of Institute of Social Sciences*, 10(2), 1499-1520.

Watson, G., & Papamarcos, S. (2002). Social capital and organizational commitment. *Journal of business and psychology*, 16(4), 537-552.

## Ελληνική Βιβλιογραφία

Ιεραπετρίτης, Δ. (2019). *Το Κοινωνικό Κεφάλαιο και η Κοινωνική Επιχειρηματικότητα*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Κανελλόπουλος, Ν., Κατσίμη, Μ., Μακαντάση, Φ., Τσακλόγλου, Π., & Χολέζας, Ι. (2022). *Νεανική ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα: Μια ποσοτική προσέγγιση*. Αθήνα: διαΝΕΟσις - οργανισμός έρευνας & ανάλυσης.

Κουρλιούρος, Η. (2015). *Γεωγραφία της εργασίας: Εργατική Δράση, Ευέλικτη Απασχόληση και Χωρικές Ανισότητες*. Αθήνα: ΣΕΑΒ, ΚΑΛΛΙΠΟΣ.

Λιναρδής, Α., Κουσουύλη, Μ., & Σταθογιαννάκου, Ζ. (2012). *Μία bottom – up διερεύνηση των διαστάσεων του κοινωνικού κεφαλαίου*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Μητρόπουλος, Α. (2017). *Εργασιακές σχέσεις & κοινωνική ασφάλιση στη σύγχρονη Ελλάδα*. Αθήνα: Λιβάνη.

Μουζέλης, Ν., & Παγουλάτος, Γ. (2017). Κοινωνία πολιτών και ιδιότητα του πολίτη στη μεταπολεμική Ελλάδα. *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 22(1),5-29.

Παναγιωτοπούλου, Ρ., & Παπλιάκου, Β. (2007). Όψεις του Κοινωνικού Κεφαλαίου στην Ελλάδα. Στο Θ. Μαλούτας, Π. Καφετζής, & Ι. Τσίγκανου, *Πολιτική, κοινωνία, πολίτες. Ανάλυση δεδομένων της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας (EES)* (σσ. 219-268). Αθήνα: ΕΚΚΕ.

Παρασκευόπουλος, Χ. (2006). Κοινωνικό κεφάλαιο και δημόσια πολιτική στην Ελλάδα. *Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, 16, 69-105.

Πούπος, Η. (2010). *Το Κοινωνικό Κεφάλαιο στην Ελλάδα*. Αθήνα: Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών.

## Διαδικτυακές Πηγές

Abbott, M., & Reilly, A. (2019, Μάιος). *The Role of Social Capital in Supporting Economic Mobility*. Ανάκτηση από Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation U.S. Department of Health and Human Services : <https://aspe.hhs.gov/sites/default/files/private/aspefiles/261791/socialcapitalsupportingeconomicmobility.pdf>

Burton, L. M., & Welsh, W. (2015). *The role of exclusion, social capital, and generic social processes in upward mobility*. Ανάκτηση από W.T. Grant Foundation:

<http://wtgrantfoundation.org/library/uploads/ShortpixelBackups/2016/01/Inequality-and-Opportunity-Burton-and-Welsh-William-T.-Grant-Foundation.pdf>.

CEIC. (2015). *Greece GDP: Attica*. Ανάκτηση από <https://www.ceicdata.com/en/greece/esa-2010-gdp-by-region/gdp-attica>

European Commission. (2020). *Region of Attiki*. Ανάκτηση από Europa: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regional-innovation-monitor/base-profile/region-attiki>

Eurostat. (2022a). *Employment - annual statistics*. Ανάκτηση από [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_-\\_annual\\_statistics#Impact\\_of\\_the\\_COVID-19\\_pandemic\\_and\\_recovery](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Impact_of_the_COVID-19_pandemic_and_recovery)

Eurostat. (2022b). *Unemployment statistics*. Ανάκτηση από [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Unemployment\\_statistics#Unemployment\\_in\\_the\\_EU\\_and\\_the\\_euro\\_area](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Unemployment_statistics#Unemployment_in_the_EU_and_the_euro_area)

Scrivens, K., & Smith, C. (2013). *Four Interpretations of Social Capital: An Agenda for Measurement, OECD Statistics Working Papers*. Ανάκτηση από [http://www.oecd-ilibrary.org/economics/four-interpretations-of-social-capital\\_5jzbcx010wmt-en](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/four-interpretations-of-social-capital_5jzbcx010wmt-en)

Transparency International. (2018). *Corruption Perceptions Index 2017*. Ανάκτηση από <https://www.transparency.org/en/news/corruption-perceptions-index-2017>

World Bank. (2020). *International Tourism, number of arrivals - Greece*. Ανάκτηση από <https://data.worldbank.org/indicator/ST.INT.ARVL?locations=GR>

The World Bank Group. (2004a). *Social Capital Assessment Tool (SOCAT)*. Ανάκτηση από <http://web.worldbank.org/archive/website00518/WEB/OTHER/SOCIA-14.HTM>

The World Bank Group. (2004b). *Social Capital Integrated Questionnaire (SOCAPIQ)*. Ανάκτηση από <http://web.worldbank.org/archive/website00518/WEB/OTHER/SOCIA-15.HTM>

Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία. (2022). *Δελτίο Τύπου*. Ανάκτηση από <https://www.statistics.gr/documents/20181/4d0ded97-8484-b728-a371-a6257942ed54>

Κουλλόλλι, Δ., Μιχαηλίδης, Π., & Μιχαηλίδης, Δ. (2022). *Ανεργία στην Ελλάδα*. Ανάκτηση από Greece in Figures: <https://greeceinfigures.com/anergia>