

SOSIAALINEN PÄÄOMA TYÖYHTEISÖSSÄ

Tutkimus sosiaalisesta pääomasta Kelassa 2008



Sari Salomaa

TOPSOS - Sosiaalivakuutuksen
ammatillinen lisensiaattitutkimus

Sosiaalitieteiden laitos

Turun yliopisto

Maaliskuu 2013

TURUN YLIOPISTO
Sosiaalitieteiden laitos

SALOMAA SARI: Sosiaalinen pääoma työyhteisössä. Tutkimus sosiaalisesta pääomasta Kelassa 2008.

Ammatillinen lisensiaattityö, 40 s., 12 liitesivua
Sosiaalipolitiikka
Maaliskuu 2013

Tutkimuksen tiivistelmä

Sosiaalinen pääoma on ollut yhteiskuntatieteissä tutkimuksen kohteena jo useita vuosia. Tutkimukset 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alkupuolella ovat keskittyneet pääosin makrotasolle; eri maihin, erilaisiin hyvinvointivaltiomalleihin ja niiden vertailuun. Viime aikoina kiinnostuksen kohteeksi ovat tulleet myös pienemmät yksiköt, organisaatiot ja työyhteisöt, ja niissä esiintyvä sosiaalinen pääoma. Asia on tutkimuksellisesti tärkeä, koska sosiaalisen pääoman katsotaan vaikuttavan positiivisesti sekä toiminnan tehokkuuteen että työyhteisöjen hyvinvointiin.

Tutkimuksessani olen tarkastellut sosiaalisen pääoman määrää ja vaihtelua sekä siihen vaikuttavia tekijöitä Kelassa vuonna 2008. Aineistona olen käyttänyt Kelan toimihenkilöille vuosittain järjestettävää barometrikyselyä, jonka kysymyksistä olen sosiaalisen pääoman teorioiden ja aineiston analyysin perusteella muodostanut summamuuttujan sosiaalisen pääoman mittariksi. Vastaajia vuonna 2008 oli noin 3000. Aineiston olen analysoinut SPSS-ohjelman avulla käyttäen pääkomponenttianalyysia ja varianssianalyysia.

Kelassa on eri vakuutusalueilla ja organisaatiotasoilla, eri-ikäisten keskuudessa sekä eripituisen työuran tehneiden kelalaisten keskuudessa tasapuolisesti sosiaalista pääomaa. Joitakin tilastollisesti merkitseviä eroja oli, mutta erot olivat kuitenkin pieniä. Yleisesti ottaen sosiaalisen pääoman määrä oli suhteellisen korkea. Tarkemmassa analyysissa vaihtelua kuitenkin esiintyi; esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksissa, stressin kokemisen määrässä ja työtyytyväisyyden tasossa oli havaittavissa yhteys sosiaalisen pääoman määrään.

Tärkeimpinä havaintoina on tutkimuksessani noussut esiin vaikutusmahdollisuuksien lisäksi esimiestyön ja yhteisöllisyyden merkitys sosiaalisen pääoman muodostumisessa. Vaikka ympäristötekijät muuttuvat ja uudet sukupolvet tulevat työmarkkinoille, näyttäisi siltä, että sosiaalisen pääoman merkitys ei vähene tulevaisuuden työolosuhteissakaan. Esimerkiksi joustavien työmuotojen, kuten etä- tai projektityön, tai työyhteisön onnistumisen pohjana näyttävät jatkossakin olevan hyvä vertikaalinen ja horisontaalinen luottamus, vuorovaikutus ja tiedonkulku eli sosiaalisen pääoman keskeiset elementit.

Avainsanat: sosiaalinen pääoma, luottamus, yhteisöllisyys, vuorovaikutus, tiedonkulku, työyhteisö, työhyvinvointi, julkinen sektori, Kela

KIITOS

Opiskelumatkani alussa tämä päivä tuntui hyvin kaukaiselta, vuosien kuluessa joskus jopa mahdottomalta. Ensimmäisen TOPSOS3-ryhmäläisen tarkastustilaisuudessa alkoi toivo kuitenkin itää, ehkä minäkin. Kaikista matkan varren sivupoluista huolimatta, tai ehkä juuri niiden ansiosta, olen vihdoin päässyt perille. Vaikka sanotaan, että matka on päämäärää tärkeämpi, niin antoisasta matkasta huolimatta tuntuu perille pääsy hyvältä.

Haluan kiittää lämpimästi

- * työnantajaani Kelaa, Turun yliopiston sosiaalitieteiden laitosta ja esimiehiäni mahdollisuudesta tähän matkaan
- * matkanjohtaja Susan Kuivalaista ja eräopas Hanna Erolaa suunnan näyttämisestä, eteenpäin kannustamisesta, hienoista luennoista ja käytännön järjestelyistä sekä Milla Salinia menetelmäviidakossa opastamisesta
- * TOPSOS3-matkakumppaneitani tärkeästä tuesta, rohkaisusta ja kaikista ihanista yhteisistä hetkistä ja retkistä Suomen Turussa ja maailman turuilla
- * kannustavia ja kärsivällisiä ohjaajiani Olli Kangasta ja Jouko Kajanojaa, joiden antamat matkaeväät ovat auttaneet jaksamaan perille asti
- * kaikkia myötäeläneitä työ- ja tsemppauskavereitani

Erityinen kiitos rakkailleni, Jukalle, Anulle, Tarulle ja äidilleni, joiden ansiosta viimeiset mutkat, mäet ja loppusuora ovat sujuneet onnellisesti. Maininnan ansaitsevat myös noitaystävättäreni, jotka ovat vuosien ajan kannustaen katselleet opintojeni ja elämäni kulkua. Nyt on maljan aika!

*Ota vastaan mitä elämä antaa ja juo maljoista,
jotka näet edessäsi.
Kaikkia viinejä on maistettava
- joitakin vain yhden siemauksen verran -
joitakin koko pullollinen.
(Coelho)*

Tampereella, maaliskuussa 2013

Sari

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	SOSIAALINEN PÄÄOMA JA LUOTTAMUS.....	5
3	AINEISTO JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	12
4	TULOKSET JA NIIDEN TULKINTA	15
4.1	PÄÄKOMPONENTTIANALYYSI JA SOSIAALISEN PÄÄOMAN MÄÄRITELMÄ.....	15
4.2	SOSIAALISEN PÄÄOMAN MITTARIN MUODOSTAMINEN JA TESTAAMINEN.....	17
4.3	TAUSTAMUUTTUAJAT ANALYYSISSA	19
4.4	MIHIN SOSIAALINEN PÄÄOMA VAIKUTTAA JA MIKÄ SIIHEN VAIKUTTAA?	25
5	YHTEENVETO.....	31
6	KOHTI UUTTA KELAA	34
	LÄHTEET	38
	LIITTEET ALKUPERÄISET SPSS-TAULUKOT.....	41
LIITE 1	PÄÄKOMPONENTTIANALYYSI.....	41
LIITE 2	TAULUKKO 1. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA TYÖNTEKIJÄN IKÄ.....	45
LIITE 3	TAULUKKO 2. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA KELASSA TYÖSKENNELTY AIKA.....	46
LIITE 4	TAULUKKO 3. ORGANISAATIOTASON VAIKUTUS SOSIAALISEEN PÄÄOMAAN.....	47
LIITE 5	TAULUKKO 4. SOSIAALINEN PÄÄOMA ERI VAKUUTUSALUEILLA.....	48
LIITE 6	TAULUKKO 5. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	49
LIITE 7	TAULUKKO 6. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA STRESSIN KOKEMINEN.....	50
LIITE 8	TAULUKKO 7. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA TYYTYVÄISYYS TYÖHÖN KOKONAISUUDESSAAN	51
LIITE 9	TAULUKKO 8. SOSIAALISEN PÄÄOMAN SUHDE TYÖYHTEISÖN TOIMINTATAPOIHIN	52

TAULUKOT JA KUVIO

TAULUKKO 1. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA TYÖNTEKIJÄN IKÄ	22
TAULUKKO 2. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA KELASSA TYÖSKENNELTY AIKA	23
TAULUKKO 3. ORGANISAATIOTASON VAIKUTUS SOSIAALISEEN PÄÄOMAAN	24
TAULUKKO 4. SOSIAALINEN PÄÄOMA ERI VAKUUTUSALUEILLA	25
TAULUKKO 5. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	27
TAULUKKO 6. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA STRESSIN KOKEMINEN	28
TAULUKKO 7. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA TYYTYVÄISYYS TYÖHÖN KOKONAISUUDESSAAN	29
TAULUKKO 8. SOSIAALINEN PÄÄOMAN SUHDE TYÖYHTEISÖN TOIMINTATAPOIHIN	30
KUVIO 1. SOSIAALISEN PÄÄOMAN MITTARIIN MUKAAN OTETUT KYSYMYKSET	17

1 JOHDANTO

Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yleisesti erilaisten ryhmien välisiä tai sisäisiä yhteistyösuhteita ja niitä tukevia sosiaalisia verkostoja, kykyä yhteistyöhän, yhteisiä toimintatapoja sekä toimijoiden välistä luottamusta. Sosiaalista pääomaa syntyy sekä yksilöiden että yhteisöjen välisissä suhdeverkostoissa. Näitä verkostoja määrittelevät erilaiset kanssakäymisessä muodostuneet normit ja sanktiot ja niiden rakenne tuottaa ja ylläpitää luottamusta sekä helpottaa tiedon kulkua (Coleman 1988). Yhteiskuntatieteissä sosiaalisesta pääomasta on tullut keskeinen käsite viimeisten vuosikymmenten aikana ja sen merkitys myös talouden ja demokratian kehitykselle on tunnustettu laajasti (Putnam 1993,1995, 2000; Fridberg & Kangas 2008). Sen mukaan yhteiskunnan tilaan ja taloudelliseen kasvuun vaikuttaa aina myös yhteiskunnan sosiaalinen ulottuvuus, eivätkä ainoastaan taloustieteiden perinteiset tuotannontekijät: luonnonvarat, työvoima ja fyysinen pääoma, teknologinen kehitys tai yksilön inhimillinen pääoma. (Kajanoja 1998a; Iisakka & Alanen 2006; Hjerppe 2005.)

Sosiaalista pääomaa on määritelty monesta näkökulmasta – jopa vastakkaisista. Sen voidaan ajatella olevan ”sosiaalisen” työkalu vapaassa markkinataloudessa (Kajanoja 1998b, 2002; Väärälä 1998), jota tarvitaan silloin, kun globalisaatio ja kova taloudellinen kilpailu aiheuttavat yhteiskunnassa ja kansalaisten elämässä huomattavia, perusturvallisuutta heikentäviä muutoksia. Silloin vastalääkkeeksi tarvitaan mm. valtiollisten instituutioiden tasapainottavaa väliintuloa, joka esimerkiksi kansallisen sosiaaliturvan muodossa mahdollistaa yleistyneen luottamuksen ja sitä kautta sosiaalisen pääoman syntymisen (ks. Rothstein & Stolle 2003; Fridberg & Kangas 2008).

Toisaalta sosiaalisen pääoman on katsottu syntyvän kansalaisten ja perheiden oman vastuunoton sekä yhteisöllisyyden ja keskinäisen hoivavastuun kautta. Tähän näkemyk-

seen on liittynyt myös kolmannen sektorin roolin painottaminen ja valtion roolin vähentämisen vaatimus. (Ilmonen 2000, 11–13). Sosiaalisen pääoman yhteiskunnallista merkitystä ovat omissa tutkimuksissaan ja analyyseissaan tuoneet esiin sekä Robert Putnam (1993;1995;2000) että Pierre Bourdieu (1983), joiden teokset löytyvät lähes jokaisen sosiaalisesta pääomasta kirjoittavan viiteluettelosta; niin myös tässä tutkimuksessa.

Sosiaalisen pääoman tutkimus 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alkupuolella on kohdistunut pääosin makrotasolle: eri maihin, erilaisiin hyvinvointivaltiomalleihin ja niiden vertailuun sekä yhteiskunnallisten instituutioiden merkitykseen sosiaalisen pääoman muodostumisessa (ks. esim. Putnam 1993; Rothstein & Stolle 2003). Viime aikoina kiinnostuksen kohteeksi ovat tulleet myös pienemmät yksiköt, organisaatiot ja työyhteisöt sekä niissä esiintyvä sosiaalinen pääoma ja luottamus (ks. esim. Koivumäki 2008). Tutkimuksissa on pohdittu toimivatko samat lainalaisuudet myös mikrotasolla? Kysymys on empiirisesti tärkeä, koska sosiaalisen pääoman katsotaan vaikuttavan positiivisesti yhteisöjen toiminnan tehokkuuteen ja niiden jäsenten hyvinvointiin. Pekka Mäkelä ja Floora Ruokonen (2005) tiivistävät artikkelissaan sosiaalisesta pääomasta käytyä keskustelua seuraavasti:

Sosiaalista pääomaa ovat sosiaaliset rakenteet, jotka tuottavat luottamusta, hyvää tiedonkulkua ja tukevat yhteiskunnan toimintakykyä. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa yhteiskunnan toimintakykyyn esimerkiksi parantamalla yksilöiden ja yhteiskunnallisten ryhmien välistä yhteistyötä, toimintojen koordinoitua ja yhteisön jäsenilleen antamaa vastavuoroista sosiaalista tukea.

Sosiaalisen pääoman aikaansaama verkosto edesauttaa toimintaa ryhmissä ja ryhmien välillä. Toiminnasta ja tiedonvälityksestä tulee sujuvaa ja tehokasta sekä avoimena kaikkia ryhmän jäseniä hyödyttävää. Hyöty ilmenee Ruuskasen (2001) mukaan paitsi taloudellisena ja henkisenä hyvinvointina myös turvallisuuden kokemuksena, koska sosiaalista pääomaa tuottavat vakiintuneet ja ennakoitavat toimintatavat auttavat ihmisiä toimintansa ja elämänsä suunnittelussa.

Yhteiskunta ja toimintaympäristö muuttuvat ja organisaatioiden on sopeuduttava näihin muutoksiin. Vaikka julkisen sektorin – myös Kelan – tavoitteet liittyvät ensisijassa kansalaisten hyvinvoinnin edistämiseen, työn organisoinnin tavat verrattuna yksityiseen sektoriin ovat nykyään hyvin samankaltaiset (Koivumäki 2008, 68). Tulostavoitteet, tehokkuusvaatimukset ja muutos ovat arkipäivää. Organisaatiot, olivatpa ne yksityisen tai julkisen sektorin toimijoita, eivät toimi eivätkä kehity parhaalla mahdollisella tavalla ilman työntekijöidensä yhteistyötä ja halua sitoutua yhteisiin tavoitteisiin. Henkilöstön sitoutumisella katsotaan olevan merkitystä myös tulosohjauksen onnistumiselle (emt. 2008, 60). Sosiaalisen pääoman peruselementit – verkostoituminen, yhteistyö, tiedonkulku ja vastavuoroisuus – vaikuttavat työntekijän haluun sitoutua sekä työpaikkansa tavoitteisiin että yhteiseen tavoitteelliseen tekemiseen. Sosiaalinen pääoma on sekä koko työyhteisön että yksilön voimavara, joka tehostaa tavoitteiden saavuttamista ja kasaantuu ja kasvaa, kun sitä käytetään (Manka 2011, 116). Sosiaalisen pääoman määrällä on havaittu olevan positiivinen yhteys myös työhyvinvointiin ja terveyteen (ks. esim. Oksanen 2009).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sosiaalista pääomaa mikrotasolla, työyhteisössä. Työyhteisöä ja nimenomaan julkista työyhteisöä edustaa tässä tutkimuksessa oma työyhteis-

söni Kela, joka valtakunnallisena sosiaaliturvan toimeenpanijana vaikuttaa kaikkien suomalaisten elämään. Kuten edellä todettiin, hyvinvoiva työyhteisö pystyy hoitamaan sille annetut tehtävänsä tehokkaammin ja laadukkaammin, kehittämään toimintaansa yhdessä henkilökuntansa kanssa sekä vastaamaan paremmin asiakkaidensa ja sidosryhmiensä nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin.

Tutkimukseni tavoitteena on luoda Kelan henkilöstöbarometrin kysymyksistä sosiaalista pääomaa määritteleviin teorioihin perustuva mittari, jonka avulla pystyn tutkimaan sosiaalista pääomaa Kelassa. Vaihteleeko sen määrä alueittain tai organisaatiotasoin ja vaikuttavatko sen kokemiseen vastaajan ikä, sukupuoli tai työkokemus? Toisena tärkeänä käytännön tavoitteenani on mittarin avulla tutkia näkyykö sosiaalisen pääoman taso yleisesti työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin liittyvien kysymysten vastauksissa. Tutkimusten tuloksia voidaan hyödyntää näin myös toimintatapojen ja esimiesvalmennuksen kehittämisessä, kun byrokraattista organisaatiota kehitetään asiakaslähtöisemmäksi. Tämän lisäksi pyrin tuottamaan tällä tutkimuksella työyhteisöjen sosiaalista pääomaa koskevaan keskusteluun uutta tietoa julkisen sektorin työyhteisön näkökulmasta.

Aluksi esittelen sosiaalisen pääoman tutkimuksen kaksi valtavirtaa ja monimuotoisen luottamuksen käsitteen sekä lyhyesti Kelan organisaation ja henkilöstöbarometrin kelalaisten mielipiteiden mittaajana. Tämän jälkeen tutustutaan tutkimustehtävään ja aineistoon, muodostetaan mittari ja suoritetaan aineiston analyysit. Viimeisessä luvussa esittelen johtopäätökset ja pohdin mahdollisia kehittämiskohteita kelalaisessa työyhteisössä.

2 SOSIAALINEN PÄÄOMA JA LUOTTAMUS

Sosiaalista pääomaa voidaan tarkastella sekä yhteisön että yksilön resurssina. Yhteisöllisen näkökulman eli yhteisön jäsenten välisen yhteistyön ja luottamuksen merkityksen yhteiskunnallisen menestyksen ja kasvun edistäjinä toi esiin Harvardin yliopiston professori Robert Putnam. Teoksessaan *Making Democracy Work* (1993) Putnam vertasi Italian hallinnollisten muutosten toteutumista ja vaikuttavuutta Pohjois- ja Etelä-Italian taloudessa ja kansalaisyhteiskunnan toiminnassa. Keskeisiä hyvinvoinnin kasvuun ja toiminnan tehokkuuteen vaikuttavia tekijöitä olivat yhteisölliset, horisontaaliset verkostot ja niihin osallistuminen sekä vakiintuneet instituutiot, sosiaaliset normit, vastavuoroisuus ja luottamus eli sosiaalinen pääoma. Putnam palasi sosiaalisen pääoman teemaan artikkelissaan *Bowling Alone* (1995) ja myöhemmin samannimisessä teoksessaan vuonna 2000. Yhdysvaltoja koskevien laajojen tutkimustensa perusteella hän korostaa erityisesti erilaisten yhdistysten jäsenyyksiin liittyvien vastavuoroisten ”yhdistävien” (bridging) verkostojen merkitystä luottamuksen ja sosiaalisen pääoman lähteinä yhteisöissä.

Yhteisöllisyydestä syntyvän sosiaalisen pääoman vastakohtana voidaan pitää Pierre Bourdieun (1983;1985;1986) määritelmää. Bourdieulaisten ajattelutavan mukaan sosiaalinen pääoma, kuten taloudellinen ja kulttuurinenkin, ovat erityisesti yksilön resursseja tämän kamppaillessa yhteiskunnallisesta paikastaan erilaisissa omaa asemaansa koskevilla valtapeleillä. Sosiaalinen pääoma nähdään tässä ajattelutavassa enemmänkin suhdeverkostona ja erilaisten hyödynnettävien ryhmien jäsenyytenä. Ryhmän tai yksilön sosiaaliset, jopa institutionalisoituneet (koulu, puolue, luokka), vaihtosuhteet, joita käy-

tetään hyväksi keskinäisessä kilpailussa, luovat resursseja yksilön käyttöön yhteiskunnallisille toimintakentille.

Lähtökohtana omassa tutkimuksessani pidän putnamilaista yhteisöllistä näkökulmaa ja siihen kiinteästi liittyvää luottamusta. Luottamus on yksi keskeisistä käsitteistä sosiaalisen pääoman teorioissa; Putnamin (1993) mukaan luottamus on sen tärkein elementti. Luottamus vaikuttaa niiden olosuhteiden muodostumiseen, joissa sosiaalisen pääoman ainekset: verkostoituminen, tiedonvälitys, yhteistyö sekä yhteiset toimintatavat ja moraaliset normit ovat mahdollisia. Toisaalta samat asiat luovat pohjan luottamuksen syntymiselle. Luottamus on laaja käsite ja sen merkitys ulottuu yksittäisen ihmisen henkilökohtaisesta elämänhallinnasta yhteiskunnallisten instituutioiden ja rakenteiden toimivuuteen. Luottamukseen perustuva rakenne ei työpaikoilla kuitenkaan riipu ainoastaan ihmisten välisistä suhteista tai henkilökohtaisista ominaisuuksista, vaan se liittyy myös organisaation kulttuuriin, johtamisjärjestelmään, rakenteisiin ja prosesseihin. Tämän vuoksi näitä asioita tutkimalla ja kehittämällä voidaan organisaation sisäistä luottamusta ja sosiaalista pääomaa lisätä. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 27-29.)

Moraalista luottamusta on käsitteenä vaikea määritellä. Se perustuu yleisinhimilliseen uskoon ihmisen yleisestä luotettavuudesta ja hyvyydestä ja sisäistetään jo varhaislapsuudessa. Sosiaalisen pääoman ja terveyden yhteyttä tutkinut Markku T. Hyypä (2002) painottaa lapsuudessa muodostuneen peruluottamuksen merkitystä yhteisöllisyyden ja luottamuksen kasvualustana. Kun ihmiselle kertyy tietoa ja elämäkokemusta, voidaan puhua strategisen luottamuksen rakentumisesta. Toisin kuin moraalinen luottamus strateginen luottamus perustuu tietoon ja kokemuksiin, joiden avulla jokapäiväisestä kanssakäymisestä tulee sujuvaa ja riskejä voidaan ennakoida ja minimoida. Se on vaihdon

väline ja heijastaa kokemuksiamme siitä miten ihmiset todennäköisesti tulevat käyttäytymään tietyissä tilanteissa. Kun lainaan sinulle rahaa, odotan saavani sen sinulta takaisin sovituksessa ajassa. Kun autan sinua hankalassa tilanteessa, oletan sinun auttavan myös minua. (Uslaner 2001.)

Luottamus voi olla myös partikulaarista, jolloin se on sisäänpäin kääntyvää ja kohdistuu vain joihinkin, samanlaisen ajattelu- ja arvomaailman omaaviin ihmisiin, "meihin", jolloin sillä voi olla yhteiskunnan tai yhteisön kannalta myös negatiivisia vaikutuksia. Oman ryhmän ulkopuolinen, tuntematon, "ne toiset", koetaan epäluotettavaksi, jopa pelottavaksi. Tällöin ryhmän toiminta ei tue verkostoitumista ja laajempaa yhteistyötä eikä tekemisen tavoitteena ole yhteinen hyvä vaan ainoastaan oman ryhmän etu. Yleistyneeseen luottamukseen puolestaan liittyy kokemus siitä, että useimpiin ihmisiin, myös tuntemattomiin, voi luottaa. Uslanerin tutkimusten mukaan nimenomaan moraalinen luottamus saa ihmiset hakeutumaan yhteistyöhön myös vieraiden ihmisten kanssa. (Uslaner 2001.)

Institutionaalisella luottamuksella tarkoitetaan kansalaisten luottamusta julkisten instituutioiden (esim. poliisin, oikeuslaitoksen, Kelan) oikeudenmukaiseen, luotettavaan ja kansalaisia tasavertaisesti kohtelevaan toimintaan yhteiskuntapolitiikan toteuttajina. Yleistynyttä luottamusta on usein enemmän niissä valtioissa, joissa institutionaalinen luottamus on korkealla tasolla. Hyvä julkishallinnollinen toiminta lisää institutionaalisen luottamuksen lisäksi myös yleistynyttä luottamusta ja sosiaalista pääomaa yhteiskunnassa. (Rothstein & Stolle 2003.) Suomessa sekä yleistynyt luottamus että luottamus julkisiin instituutioihin ovat korkealla tasolla esim. muihin EU-maihin verrattuna. Vuoden 2005 World Values Survey-tutkimuksen mukaan suomalaiset luottivat eniten poli-

siin. Erittäin tai melko paljon poliisiin luottavia oli 92 %. Toiseksi sijoittuivat puolustusvoimat ja kolmanneksi tuomioistuimet. Erittäin tai melko paljon Kelaan luottavia oli suomalaisista 79 %, jolla Kela sijoittui vertailussa neljänneksi (Hellsten & Komu 2006). Vuonna 2009 Kela kiri jo kolmanneksi poliisin ja puolustusvoimien jälkeen ja on edelleen säilyttänyt hyvän sijoituksensa vuonna 2011 (Niemelä 2012).

Jaakko Koivumäki (2008) on pohtinut luottamukseen, yhteisöllisyyteen ja sosiaaliseen pääomaan vaikuttavia asioita työyhteisössä. Tutkimustulokset perustuvat v. 2006 viidestä valtion asiantuntijaorganisaatiosta kerättyyn aineistoon. Hänen näkemyksensä mukaan luottamus työkaveria kohtaan on yhteydessä yleistyneeseen luottamukseen. Yhteisöllisyyttä ja luottamusta lisäävät sekä oman että lähiesimiehen työroolin selkeys, tyytyväisyys työaikajärjestelyihin ja avun saaminen työasioissa.

Tutkimuksessaan Koivumäki (2008) toteaa esimiehen tukevan työyhteisön toimintaa hyvillä työjärjestelyillä ja korostaa erityisesti työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa sekä työjärjestelyihin että toiminnan tavoitteisiin. Esimiehen tulee luottaa ja olla luotettava. Luottamusta voi osoittaa antamalla työhön itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia. Toisaalta myös jämäkkä johtajuus sekä laadun ja tuloksien positiivinen valvonta tukevat luottamuksen syntymistä työyhteisössä. Koivumäen tulokset osoittivat, että vahvan sosiaalisen pääoman työyhteisöissä valtaetäisyys on lyhyt eli työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia työssään, työnjako on selkeä ja palkitseminen toteutuu oikeudenmukaisesti. Myös työn mielekkyyden määrä lisääntyy sen perusteella kuinka paljon työntekijän on mahdollista vaikuttaa päätöksentekoon työpaikallaan joko suoraan tai tiiminsä kautta (Alasoini 2006, 54).

Timo Sinervo, Marko Elovainio, Laura Pekkarinen ja Tarja Heponiemi (2005) tarkastelevat artikkelissaan *Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus luottamuksen ja motivaation perustana* organisaation toiminnan oikeudenmukaisuutta, sen merkitystä työntekijöille sekä sen seurauksia työyhteisölle. Oikeudenmukaisuudella on positiivisia vaikutuksia sekä terveyteen että työsuoritukseen. Heidän näkemyksensä mukaan sosiaalinen pääoma yrityksissä karttuu luottamuksen kautta, joka puolestaan vaatii muodostukseen oikeudenmukaisuutta. Oikeudenmukaisuus esimiestyössä voi olla mm. sitä, että esimies kuuntelee alaistensa mielipiteitä, päätöksenteon säännöt ovat kaikille samat ja päätöksistä sekä niiden vaikutuksista tiedotetaan, esimies kunnioittaa työntekijän oikeuksia ja on luotettava (ks. myös Koivumäki 2008,133). Erityisesti muutostilanteissa oikea-aikainen tiedottaminen, tiedon oikeellisuus ja päätösten perustelut ovat normaalia tärkeämpiä.

Teknologinen kehitys, globalisaatio ja siihen liittyvä elinkeinorakenteen muutos vaativat nykyisin työntekijöiltä erilaista osaamista, joustavuutta ja sopeutumisvalmiutta kuin aikaisemmin. Työntekijän ja työnantajan välinen työsopimus sisältää taloudellisten eli transaktionaalisten palkkioiden lisäksi myös relationaalisia elementtejä, jotka liittyvät esimerkiksi luottamukseen, lojaalisuuteen, turvallisuuteen ja arvostukseen (Alasoini 2006). Alasoini toteaa tutkimuksensa perusteella, että tämä ”psykologinen sopimus” eli työnantajan ja työntekijän väliset näkemykset vastavuoroisista, keskinäisistä oikeuksista ja velvoitteista on muuttunut. Aiempi pitkää, turvattua työuraa, työnantajaan sitoutumista ja suhteellisen muuttumatonta toimenkuvaa korostanut sopimus ei enää ole toimiva nykyisessä toimintaympäristössä. Tänä päivänä aineettomat arvot kuten luottamus ja arvostus sekä mahdollisuus kehittää osaamistaan ovat tulleet aiempaa merkitykselli-

semmiksi sitoutumisen ja työssä viihtymisen kannalta. Koivumäen (2008, 128 -129) mukaan aikaisemman psykologisen sopimuksen mukaisen syvällisen osaamisen ja paneutumisen sijaan globaalitalous arvostaa työntekijöiden kykyä sitoutua jatkuvaan muutokseen ja valmiutta hylätä aiemmat kokemukset. Sosiaalisen pääoman merkitys työssä jaksamisessa korostuu näissä olosuhteissa työskennellessä.

Nykyajan tietoyhteiskunnassa ja verkostotaloudessa toimiminen edellyttää siis yhä enemmän kokonaisuuksien ymmärtämistä, toimintatapojen joustavuutta ja laaja-alaista yhteistyötä erilaisten ihmisten kanssa. Lisäksi tarvitaan itsenäistä työtettä, luovuutta ja innovaatiotaitoja, koska nykyajan työuraa eivät enää tue valmiit perinteet, vaan ne on itse muodostettava. (Kajanoja 2002.) Innovaatiotaidot ovat työelämän muutoksissa välttämättömiä ja sosiaalinen pääoma näyttäisi Kajanojan mukaan olevan positiivisessa kytköksessä innovaatiokykyyn (ks. myös Ruuskanen 2003). Tiukasti kontrolloidusta liukuhihnatyöstä on siirrytty joustavaan ja muuttuvaan työelämään, joka edellyttää tavoitteiden tuntemista ja niihin sitoutumista, itsenäistä vastuunottoa sekä vahvoja verkostoitumis- ja yhteistyötaitoja.

Miten sosiaalista pääomaa mitataan? Käsitteen herättämästä kiinnostuksesta huolimatta ei yhtenäistä määritelmää vielä ole. Useimmat sosiaalisen pääoman mittaamiseen soveltuvat aineistot ja tilastot onkin tehty alun perin muuta tarkoitusta varten ja yhteisön toimintaa kuvaavaa ominaisuutta joudutaan arvioimaan yksilöiden toimintaa mittaavilla kysymyksillä. Yhteisymmärrys vallitsee kuitenkin siitä, että sosiaalinen pääoma liittyy tavallisimmin sosiaalisiin verkostoihin, vastavuoroisuuden normeihin ja luottamukseen, koska nämä piirteet edistävät henkilöiden välistä vuorovaikutusta ja toimintojen koor-

dinointia sekä tehostavat yhteisön tai yksilöiden tavoitteiden toteutumista (Iisakka & Alanen 2006, 8-11).

Jouko Kajanojan (2002, 163) mukaan sosiaalista pääomaa voidaan mitata seuraavilla kysymyksillä: Ovatko yhteisön ja yhteiskunnan pelisäännöt kunnossa? Vallitseeko yhteisössä luottamuksen ilmapiiri? Kulkeeko tieto? Suuntautuuko yhteisö rakentamaan yhteistoimintaan? Tuula Oksanen (2009, 50-51) tarkastelee tutkimuksessaan sosiaalista pääomaa samoin tiedonkulun, yhteishengen, yhteistoiminnan ja lisäksi esimiestyön onnistumisen kautta. Petri Ruuskanen (2001, 45-47) on pohtinut sosiaalisen pääoman lähteitä ja tuotoksia ja tullut siihen johtopäätökseen, että sosiaalisessa kanssakäymisessä toisen toiminnan ennustettavuus on tärkeää. Ennustettavuus perustuisi hänen mukaansa sosiaaliseen kontrolliin eli jaettuihin normeihin ja toimintasääntöihin, tiiviin kanssakäymisen muodostamaan luottamukseen sekä luottamusverkostojen mahdollistamaan tehokkaaseen kommunikaatioon eli tiedonvaihtoon.

3 AINEISTO JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää sosiaalista pääomaa Kelassa. Vuonna 1937 perustettu Kela on eduskunnan valvonnassa oleva itsenäinen sosiaaliturvalaitos, joka hoitaa Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluvien henkilöiden perusturvaa. Kelan **keskushallinto** toimii pääosin Helsingissä. Kelassa oli tutkimuksen otosvuonna 2008 viisi **vakuutusaluetta**, joissa kussakin toimi aluekeskus: Etelä-Suomen vakuutusalueen aluekeskus Lahdessa, Itä-Suomen Kuopiossa, Lounais-Suomen Turussa, Länsi-Suomen Seinäjoella ja Pohjois-Suomen Oulussa. Organisaatiouudistuksen myötä vakuutusalueiden määrä on vuoden 2013 alusta pudonnut kolmeen, kun Lounais- ja Länsi-Suomen sekä Itä- ja Pohjois-Suomen alueet ovat yhdistyneet.

Vakuutusalueet jakautuvat **vakuutuspiireihin** (24 kpl), joissa on yksi tai useampia **palvelupisteitä**, joko toimistoja (216 kpl) tai yhteispalvelupisteitä (148 kpl). Toimistoissa asioi viikoittain yhteensä noin 60 000 asiakasta. Vuoden 2011 lopussa Kelassa työskenteli vakituisesti 5625 henkilöä, joista naisia 83 % ja miehiä 17 %. Henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta ja keskimääräinen palvelusaika 15 vuotta. Eläkkeelle siirryttiin hiukan yli 62 vuoden ikäisenä. (Kelan toimintakertomus 2011.)

Aineistonani on vuoden 2008 Kelan henkilöstöbarometrin toimihenkilökysely, jossa vastaajien lukumäärä oli noin 3000.

Kelan tutkimusosastolla on mitattu vuosittain kelalaisten työoloja 1997 alkaen. Sosiaalista pääomaa tai sen määrää Kelan työyhteisöissä ei ole kuitenkaan varsinaisesti tutkittu. Vuoden 2007 vastausten perusteella laaditussa *Kelabarometri - 2007* raportissa Mik-

ko Kapanen, Markku Laatu ja Hannu Mattila ovat kuitenkin tarkastelleet kelalaisten vaikutusmahdollisuuksia työssään sekä työn motivaatiotekijöitä, joiden voidaan osaltaan katsoa luovan sosiaalista pääomaa työyhteisöön tai vaikuttavan sen määrään.

Toimistojen henkilöstöstä yli puolet koki vuonna 2007, että heillä on vain vähän tai ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, ja vain runsas kolmannes kaikista toimistojen vastaajista oli tyytyväinen omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa. Kysytyistä asioista henkilöstöllä oli ollut vähiten vaikutusmahdollisuuksia oman työyhteisönsä työjärjestelyihin sekä työyhteisön toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin, joihin osallistuminen on Koivumäen (2008) mukaan merkittävä tekijä sosiaalisen pääoman muodostumisessa.

Tutkimukseni yhtenä tavoitteena on luoda Kelan henkilöstöbarometrin kysymyksistä sosiaalista pääomaa määritteleviin teorioihin perustuva mittari, jonka avulla pystyn tutkimaan sosiaalisen pääoman tasoa Kelassa. Mikä siihen vaikuttaa? Vaihteleeko sen määrä alueittain tai organisaatiotasoin ja vaikuttavatko sen kokemiseen vastaajan ikä, sukupuoli tai työkokemus. Toisena tärkeänä käytännön tavoitteenani on mittarin avulla tutkia näkyykö sosiaalisen pääoman taso yleisesti työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin liittyvien kysymysten vastauksissa.

Mittarin luomisen avuksi testaan aineiston ensin monimuuttujamenetelmän avulla ja katson muodostuuko aineistosta esiteltyjen teorioiden mukaisia sosiaalisen pääoman ulottuvuuksia mittarin luomista varten. Näkökulmanani on yhteisöllinen lähestymistapa. Olen päätenyt yhden vuoden poikkileikkausaineistoon, koska barometrin kysymykset ovat olleet aiempina vuosina toisistaan poikkeavia. Tarkemmassa analyysissä SPSS-ohjelmalla selvitän sosiaalisen pääoman määrää Kelan eri työyhteisöissä käyttämällä

taustamuuttujina alueita, organisaatiotasoa, ikää, sukupuolta ja kelavuosia. Vaikka kyseessä onkin poikkileikkausaineisto, jonka perusteella ei voi luotettavasti tulkita kausaalisuutta, tarkastelen myös mikä tämän aineiston perusteella näyttäisi vaikuttavan sosiaalisen pääoman määrään sekä mihin sosiaalinen pääoma näyttäisi vaikuttavan. Peilaan tuloksiani osittain Hannu Koivumäen (2008) tuloksiin, koska hänen tutkimuksensa työyhteisön sosiaalisesta pääomasta koskee myös julkisen sektorin toimijoita.

4 TULOKSET JA NIIDEN TULKINTA

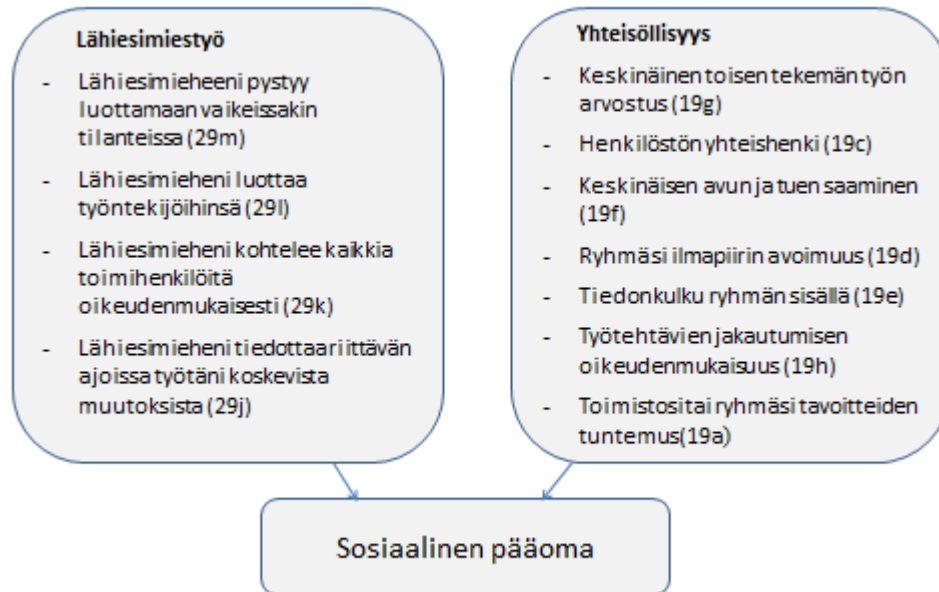
4.1 PÄÄKOMPONENTTIANALYYSI JA SOSIAALISEN PÄÄOMAN MÄÄRITELMÄ

Lähdin aluksi analysoimaan barometrin kysymyksiä pääkomponenttianalyysillä. Se soveltuu hyvin ison, järjestysasteikollisen aineiston analysointiin, kun tarkoituksena on tulkinnan helpottamiseksi ryhmitellä suuri joukko muuttujia muutamaan ryhmään. Menetelmällä on mahdollista seuloa informaatiota ja löytää muuttujajoukosta ne tekijät, jotka korreloivat keskenään muita enemmän ja muodostavat näin erilaisia tulkittavia kokonaisuuksia eli komponentteja. (Metsämuuronen, 2001.)

Valittujen muuttujien korrelaatiomatriisin soveltuvuutta valittuun analyysimenetelmään on testattu kahdella testillä. Koska Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testin mukainen suhdeluku on vähintään 0.6 (0.961) ja Bartlettin sfäärisyystestin mukaan korrelaatiomatriisin arvot poikkeavat tilastollisesti merkitsevästi nolasta ($p < 0.001$), soveltuu valittujen muuttujien korrelaatiomatriisi pääkomponenttianalyysiin.

Pääkomponenttianalyysissä valittujen muuttujien kommunaliteetit ovat 0,351–0,748. Kun arvot ovat suurempia kuin 0,3, niiden voidaan katsoa mittaavan luotettavasti syntyneitä pääkomponentteja. Muodostuneiden pääkomponenttien selitysaste on myös hyvä eli 58,3. Analyysissä valitut muuttujat latautuvat kahdelle komponentille, joista vahvimmat lataukset saaneiden muuttujien perusteella ensimmäisen voisi nimetä lähiesimiestyöksi ja toisen yhteisöllisyydeksi, jolla tarkoitan tässä tutkimuksessani työyhteisön kaikenlaista vastavuoroisuutta ja yhteistoimintaa.

Toisaalta tuloksessa voidaan nähdä myös sosiaalisen pääoman muodostumisen edellytykset vertikaalisesti suhteessa lähiesimieheen ja toisaalta horisontaalisesti suhteessa työtovereihin. Otan mukaan valituista 22 kysymyksestä 11 näille komponenteille vahvimmin latautuneista kysymyksistä kuvaamaan sosiaalista pääomaa.



Kuvio 1. Sosiaalisen pääoman mittariin mukaan otetut kysymykset

Komponenttianalyysi tukee esittelemissäni teorioissa esiin tuotuja sosiaalisen pääoman edellytyksiä, joten muodostan sekä teoriaosion että komponenttianalyysin pohjalta sosiaalisen pääoman mittarin summamuuttujasta, jossa yhdistyvät sekä esimies- että yhteisöllisyyskomponenteille latautuneet yksitoista kysymystä. Kysymyksissä kuvastuvat sosiaalisen pääoman lähteet luottamuksen, oikeudenmukaisuuden, kommunikaation ja keskinäisen vastavuoroisuuden muodossa.

Luottamus, sekä vertikaalinen että horisontaalinen, on sosiaaliseen pääomaan kiinteästi liittyvä ominaisuus. Vertikaalista luottamusta kuvaavat muuttujat *Lähiesimieheeni pysyy luottamaan vaikeissakin tilanteissa* sekä *Lähiesimieheeni luottaa työntekijöihinsä*. Kommunikaatiota ja tiedonkulkua mitataan kysymyksillä *Lähiesimieheeni tiedottaa riittävän ajoissa työtäni koskevista muutoksista*, *Tiedonkulku ryhmän sisällä*, *Toimistosi tai ryhmäsi tavoitteiden tuntemus* sekä *Ryhmäsi ilmapiirin avoimuus*. Tiedon jakaminen on tärkeä osa luottamusta ja sosiaalista pääomaa. Epäluottamus heikentää informaation jakamista ja vastaanottamista ja synnyttää jopa omaan pussiin pelaamista sekä tiedon pimittämistä (Koivumäki 2008, 213-216). Riittäväksi ja avoimeksi koettu tiedonkulku helpottaa myös muutosten ennakointia ja auttaa työn hallinnassa.

Oikeudenmukaisuutta tarkastellaan kysymyksillä: *Lähiesimieheeni kohtelee kaikkia toimihenkilöitä oikeudenmukaisesti* sekä *Työtehtävien jakautumisen oikeudenmukaisuus*. Vastavuoroista horisontaalista luottamusta, yhteistyökykyä ja verkostoitumista kuvaavat kysymykset *Keskinäinen toisen tekemän työn arvostus*, *Henkilöstön yhteishenki* sekä *Keskinäinen avun ja tuen saaminen*.

4.2 SOSIAALISEN PÄÄOMAN MITTARIN MUODOSTAMINEN JA TESTAAMINEN

Summamuuttujassa käytettävien muuttujien on oltava samalla asteikolla. Kysymykset 1-4 mittaavat vastaajan mielipidettä viisiportaisen Likert-asteikon mukaisesti siten, että pienin arvo 1 on täysin samaa mieltä eli positiivisin vaihtoehto. Kysymyksiin 5-11 on pyydetty vastaamaan kouluarvosanoilla 4-10, jolloin suurin arvo 10 on positiivisin vaihtoehto.

Summamuuttujan muodostamista varten olen kääntänyt Likert-asteikon siten, että se vastaa arvoiltaan kouluarvosanoja eli mitä suurempi sen parempi. Lisäksi olen yhdistänyt kouluarvosanat siten, että niistä on muodostunut Likert-asteikkoa vastaava 5 asteinen mittari. Olen yhdistänyt ”ääripäät” eli 10+9 (erinomainen ja kiitettävä) ja 5+4 (välttävä ja heikko). Ääripäiden yhdistämistä puoltavat myös vähäiset vastausmäärät kouluarvosanoille 10 sekä 4.

Valittujen muuttujien sopivuutta olen tarkastellut paitsi teorioiden valossa myös korrelaatioiden ja reliabiliteetti-analyysin avulla. Jotta muuttujat olisivat sopivia summamuuttujaksi, tulee niiden välillä olla riittävän suuri positiivinen korrelaatio. Analyysissä muuttujat saivat korkeita korrelaatiokertoimia, pienin arvo oli 0.328 ja suurin 0.794.

Reliabiliteettianalyysissä Cronbachin alfan tulee olla vähintään 0.6, joka tässä testissä oli korkea, 0.918. Cronbachin alfaa tarkastelin myös muuttujakohtaisesti testillä, joka mittasi alfan arvon muutosta, mikäli joku muuttuja jätettäisiin testistä pois. Tämä testaus ei kuitenkaan tuottanut alkuperäistä suurempaa arvoa, joten tämän perusteella päädyin ottamaan kaikki valitut 11 kysymystä mukaan summamuuttujan eli sosiaalisen pääoman mittarin muodostamiseen.

Suurin arvo sosiaalisen pääoman mittarissa on 55, silloin kaikkiin mittariin sisältyviin kysymyksiin on annettu paras positiivinen vastaus eli on oltu joko täysin samaa mieltä tai arvioitu esim. toimintatapa kiitettäväksi tai erinomaiseksi. Pienin eli negatiivisin tulos on 11, jolloin on esim. oltu täysin eri mieltä tai todettu toiminnan olevan välttävää. Puoliväli eli keskiverto on tällöin 33.

4.3 TAUSTAMUUTTUJAT ANALYYSISSA

Taustamuuttujiksi valitsin sukupuolen, iän, työuran pituuden, organisaatiotason ja vakuutusalueen katsoakseni onko näillä perustekijöillä vaikutusta sosiaalisen pääoman määrään. Sukupuolella saattaisi olla merkitystä, koska Kela on naisvaltainen työyhteisö (83 %) ja miesten kokemus työyhteisöstä ja sen toimintatavoista voisi olla erilainen kuin naisten. Kelalaisten keski-ikä on noin 47 vuotta ja työurat ovat pitkiä, keskimäärin 15 vuotta. Talossa työskentelevät ovat siis useammasta eri sukupolvesta ja tulleet töihin erilaisiin ”kelakulttuureihin”. Esimerkiksi viimeisten vuosien aikana tehdyt organisaatiomuutokset ovat tuoneet merkittäviä muutoksia toimintatapoihin, kun on luotu aivan uusia rooleja: asiakaspalveluun erikoistuneet palveluneuvojat sekä tiimityöskentelyä vetävät palvelupäälliköt. Kela on iso valtakunnallinen organisaatio, joka on jakautunut kolmeen hallinnontasoon, joissa muutokset ja uudistukset usein kulkevat hieman eri tahtia ja toimintakulttuurit voivat muodostuvat erilaisiksi. Siksi oletin, että eri alueilla tai hallinnontasoilla sosiaalisen pääoman kokemisessa saattaisi olla eroja.

Muodostamani mittarin avulla lähdin varianssianalyysillä (ANOVA) tutkimaan sosiaalisen pääoman määrää ja siihen vaikuttavia taustatekijöitä. Varianssianalyysissä tutkitaan selittävien ja selitettävien muuttujien keskinäistä riippuvuutta. Usean keskiarvon yhtäsuuruutta, eroavatko kahden tai useamman ryhmän keskiarvot tilastollisesti merkittävästi toisistaan, voidaan testata yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Ennen testiä ”ei osaa sanoa”-vastaukset tulee koodata puuttuvaksi tiedoksi. Tilastollisena testinä varianssianalyysissä käytetään ns. F-testiä. Tuloksissa kiinnitetään huomiota **F-arvoon**, jonka tulee olla selkeästi suurempi kuin 1, sekä siihen liittyvään p-arvoon, jonka tulee olla pienempi kuin 0,05. Jos nämä ehdot täyttyvät, voidaan todeta, että ryhmien välillä

on tilastollisesti merkitseviä eroja. **Tukey HSD** testi kertoo puolestaan tarkemmin mikä ryhmien välillä on tilastollisesti merkittäviä eroja eli keskiarvojen välinen ero on tilastollisesti merkitsevä, kun p-arvo on pienempi kuin 0,05 eli Sig. < 0,05. Jos p-arvo on alle 0,001, on ero tilastollisesti erittäin merkitsevä.

Tuloksia tulkitessa havaitsin, että vastaajan sukupuoli ei vaikuta sosiaalisen pääoman määrään. Miesten 42,9 ja naisten 42,1 keskiarvoja voidaan pitää hyvinä tuloksina. Sosiaalisen pääoman määrä näyttää tästä näkökulmasta olevan Kelassa varsin korkea, kun muistetaan, että suurin mahdollinen arvo on 55.

Sosiaalisen pääoman taso on korkein nuorimmissa ikäryhmässä ja hyvänä kakkosena tulee vanhin ikäryhmä. Alle 35-vuotiaiden kelalaisten joukossa on sosiaalista pääomaa tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin keskimmaisissa ikäryhmissä 35-44 ja 45-54 vuotta. Kaikissa ikäryhmissä sosiaalisen pääoman määrä on kuitenkin korkea.

Taulukko 1. Sosiaalinen pääoma ja työntekijän ikä

Ikäryhmä N 2892	Sosiaalisen pääoman keskiarvo (asteikko11-55)	Ero muihin ikäryhmiin	1) p-arvo (Sig.)
alle 35 vuotta n 511	43,48	35-44	,002
		45-54	,001
		55 tai yli	,170
35-44 vuotta n 763	41,64	alle 35	,002
		45-54	1,000
		55 tai yli	,309
45-54 vuotta n 897	41,68	alle 35	,001
		35-44	1,000
		55 tai yli	,318
55 vuotta tai yli n 721	42,44	alle 35	,170
		35-44	,309
		45-54	,318
1) Keskiarvojen välinen ero on merkitsevä, kun p-arvo (Sig.) on alle 0,05. Tukey HSD.			
ANOVA F-arvo 5,805, p-arvo 0,001.			

Tutkittaessa työuran pituuden vaikutusta sosiaalisen pääoman määrään, lyhimmän ke-
lauran tehneiden joukossa sosiaalista pääomaa näyttää olevan eniten muihin ryhmiin
verrattuna, samoin kuin ikäryhmiä verrattaessa. Myös tässä analyysissä pisimpään Ke-
lassa työskennelleiden ja tuoreiden kelalaisten välillä ei ollut merkitsevää eroa. Jälleen
on kuitenkin todettava, että taso kaikissa ryhmissä on korkea vaihdellen 40,91 ja 43,45
välillä, kun maksimi taso on 55.

Taulukko 2. Sosiaalinen pääoma ja Kelassa työskennelty aika

Kuinka monta vuotta Kelassa N 2898	Sosiaalisen pääoman keskiarvo (asteikko11-55)	Kuinka monta vuotta Kelassa	1) p-arvo (Sig.)
0 - 5 v n 677	43,45	6-10	,006
		11-15	,002
		16-20	,020
		21-30	,000
		yli 30	,868
6 - 10 v n 512	41,64	0-5	,006
		11-15	,900
		16-20	1,000
		21-30	,960
		yli 30	,173
11 - 15 v n 240	40,91	0-5	,002
		6-10	,900
		16-20	,940
		21-30	,999
		yli 30	,040
16 - 20 v n 340	41,60	0-5	,020
		6-10	1,000
		11-15	,940
		21-30	,983
		yli 30	,262
21 - 30 v n 543	41,18	0-5	,000
		6-10	,960
		11-15	,999
		16-20	,983
		yli 30	,014
yli 30 v n 586	42,89	0-5	,868
		6-10	,173
		11-15	,040
		16-20	,262
		21-30	,014
1) Keskiarvojen välinen ero on merkitsevä, kun p-arvo (Sig.) on alle 0,05. Tukey HSD.			
ANOVA F-arvo 6,669, p-arvo 0,000.			

Verratessani eri organisaatiotasoja keskenään (keskushallinto, aluehallinto ja paikallishallinto), totesin, että sosiaalisen pääoman määrä on lähestulkoon sama. Eri hallintotasoilla työskentelyllä ei siis näyttäisi olevan merkitystä sosiaalisen pääoman määrään, kuten alla olevasta taulukosta voi havaita. ANOVAn F-testissä F-arvo jää alle yhden ja p-arvo on suurempi kuin 0,05, joten luokkien välissä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa. Samoin Tukeyn testissä p-arvot (Sig.) ovat selvästi yli 0,05.

Taulukko 3. Organisaatiotason vaikutus sosiaaliseen pääomaan

Organisaatiotaso	Sosiaalisen pääoman keskiarvo (asteikko11-55)	Organisaatiotaso	1) p-arvo (Sig.)
N 2939			
Keskushallinto n 661	42,07	Aluehallinto	,715
		Paikallishallinto	,964
Aluehallinto n 128	42,74	Keskushallinto	,715
		Paikallishallinto	,763
Paikallishallinto n 2150	42,18	Keskushallinto	,964
		Aluehallinto	,763
1) Keskiarvojen välinen ero on merkitsevä, kun p-arvo (Sig.) on alle 0,05. Tukey HSD. ANOVA F-arvo 0,304, p-arvo 0,738.			

Vuonna 2008 Kelassa oli viisi aluetta, joissa oli oma alueellinen hallintonsa. Joitakin tilastollisesti merkitseviä eroja oli havaittavissa eri vakuutusalueiden välillä. Itä-Suomen lukema 43,3 on tilastollisesti merkitsevästi suurempi kuin Länsi-Suomen ja Pohjois-Suomen. Analyysin mukaan kaikkien alueiden lukema on kuitenkin hyvä, yli 40, joten alueellisista hallinto- ja kulttuurieroista ei näytä löytyvän selittäjää sosiaalisen pääoman eroille. Kelan hallinto on muuttumassa ajan myötä kaksiportaiseksi ja vakuutusalueiden määrää on jo vähennetty. Lounais- ja Länsi-Suomen vakuutusalueet yhdistyivät 2012 ja Itä- ja Pohjois-Suomen alueet vuonna 2013.

Taulukko 4. Sosiaalinen pääoma eri vakuutusalueilla

Vakuutusalue N 2142	Sosiaalisen pääoman keskiarvo (asteikko11-55)	Vakuutusalue	1) p-arvo (Sig.)
Pohjois-Suomi n 314	40,87	Länsi-Suomi	,907
		Itä-Suomi	,002
		Lounais-Suomi	,134
		Etelä-Suomi	,106
Länsi-Suomi n 309	41,49	Pohjois-Suomi	,907
		Itä-Suomi	,048
		Lounais-Suomi	,628
		Etelä-Suomi	,631
Itä-Suomi n 389	43,34	Pohjois-Suomi	,002
		Länsi-Suomi	,048
		Lounais-Suomi	,588
		Etelä-Suomi	,363
Lounais-Suomi n 407	42,42	Pohjois-Suomi	,134
		Länsi-Suomi	,628
		Itä-Suomi	,588
		Etelä-Suomi	1,000
Etelä-Suomi n 723	42,33	Pohjois-Suomi	,106
		Länsi-Suomi	,631
		Itä-Suomi	,363
		Lounais-Suomi	1,000
1) Keskiarvojen välinen ero on merkitsevä, kun p-arvo (Sig.) on alle 0,05. Tukey HSD.			
ANOVA F-arvo 3,988, p-arvo 0,003			

Näiden edellä mainittujen taustamuuttujien – sukupuolen, iän, kelavuosien, organisaatiotason ja vakuutusalueen – tutkimisen perusteella kelalaiset ovat sosiaalisen pääoman kokemisen osalta hyvin samanlaisia. Esiin tulleet erot ovat tilastollisesta merkitsevyydestään huolimatta suhteellisen pieniä ja sosiaalisen pääoman lukemat yleisesti ottaen hyvällä tasolla. Näistä tekijöistä ei siis löydy vastausta sosiaalisen pääoman määrän vaihteluun.

4.4 MIHIN SOSIAALINEN PÄÄOMA VAIKUTTAA JA MIKÄ SIIHEN VAIKUTTAA?

Oletuksenani on, että vaikutusmahdollisuus omaan työhön ja siihen liittyviin tekijöihin on tärkeä työhyvinvoinnin kokemisen lähde. Koivumäki (2008, 239-240) puhuu tutkimuksessaan työyhteisön valtaetäisyydestä. Mitä enemmän vaikutusmahdollisuuksia työssään työntekijöillä keskimäärin on, sitä lyhyempi on valtaetäisyys ja sitä enemmän työyhteisöön kertyy sekä yhteisöllisyyttä että sosiaalista pääomaa.

Saamieni tulosten mukaan myös kelalaisten vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ja siihen liittyviin asioihin näyttäisivät nostavan sosiaalisen pääoman määrää. Ero on tässä aineistossa tilastollisesti merkitsevä kaikkien vastausvaihtoehtojen kohdalla, joten tulokset ovat samansuuntaiset kuin Koivumäen tutkimuksessa: kun työntekijät kokevat, että he voivat vaikuttaa riittävästi omaan työhönsä, lisääntyy myös sosiaalisen pääoman kokemus. Jos Kelan työntekijä saa mielestään vaikuttaa riittävästi työhönsä, nousee sosiaalisen pääoman keskiarvo tässä ryhmässä peräti 47,89. Vastakkaisessa tilanteessa keskiarvo laskee yli kymmenen yksikköä, 33,37 tasoon. Ero on merkittävä. Tärkeässä roolissa vaikutusmahdollisuuksissa on esimies, joka usein joko mahdollistaa tai estää omaan työhön vaikuttamisen. Tosin organisaation hierarkkinen rakenne ja työ- ja johtamiskulttuurikin saattaa heijastua työyhteisön toimintatapoihin ja vaikuttaa esimiestyöhön lähiesimiehen hyvistä aikeista huolimatta.

Taulukko 5. Sosiaalinen pääoma ja vaikutusmahdollisuudet

Voitko vaikuttaa riittävästi työhösi N 2818	Sosiaalisen pääoman keskiarvo (asteikko11-55)	Voitko vaikuttaa riittävästi työhösi	1) p-arvo (Sig.)
aivan riittävästi n 446	47,89	lähes riittävästi	,000
		hieman liian vähän	,000
		aivan liian vähän	,000
lähes riittävästi n 1185	44,62	aivan riittävästi	,000
		hieman liian vähän	,000
		aivan liian vähän	,000
hieman liian vähän n 657	40,88	aivan riittävästi	,000
		lähes riittävästi	,000
		aivan liian vähän	,000
aivan liian vähän n 530	33,37	aivan riittävästi	,000
		lähes riittävästi	,000
		hieman liian vähän	,000
1) Keskiarvojen välinen ero on merkitsevä, kun p-arvo (Sig.) on alle 0.05. Tukey HSD. ANOVA F-arvo 374,705, p-arvo 0,000			

Sosiaalisen pääoman määrä on myös yhteydessä stressin kokemiseen ja kokonaistyytyväisyyteen työssä. Analyysin tulosten mukaan niiden toimihenkilöiden joukossa, jotka kokevat stressiä vain vähän tai eivät lainkaan, on sosiaalisen pääoman taso tilastollisesti erittäin merkitsevästi muita ryhmiä korkeampi. Tai kääntäen, sosiaalinen pääoma suojelee työntekijöitä stressiltä. Koivumäki (2008, 244-245) toteaa sosiaaliseen pääomaan liittyvien vertikaalisen ja horisontaalisen luottamuksen sekä yhteisöllisyyden vähentävän stressiä. Luottamukselliset suhteet esimieheen ja työkavereihin ja työyhteisön hyvähenki auttavat jakamaan sekä töitä että muutosten aiheuttamia huolia stressiä vähentävästi.

Taulukko 6. Sosiaalinen pääoma ja stressin kokeminen

Stressi N 2939	Sosiaalisen pääoman keskiarvo (asteikko 11-55)	Stressi	1) p-arvo (Sig.)
en lainkaan n 465	46,69	vain vähän	,000
		jonkin verran	,000
		melko paljon	,000
		erittäin paljon	,000
vain vähän n 1034	44,17	en lainkaan	,000
		jonkin verran	,000
		melko paljon	,000
		erittäin paljon	,000
jonkin verran n 978	40,76	en lainkaan	,000
		vain vähän	,000
		melko paljon	,000
		erittäin paljon	,000
melko paljon n 376	36,62	en lainkaan	,000
		vain vähän	,000
		jonkin verran	,000
		erittäin paljon	,043
erittäin paljon n 83	33,84	en lainkaan	,000
		vain vähän	,000
		jonkin verran	,000
		melko paljon	,043
1) Keskiarvojen välinen ero on merkitsevä, kun p-arvo (Sig.) on alle 0.05. Tukey HSD. ANOVA F-arvo 121,723, p-arvo 0,000.			

Kelan toimihenkilöiden kokiessa olevansa melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä kokonaisuudessaan, on sosiaalisen pääoman määrä huomattavasti korkeampi kuin muissa ryhmissä. Kun sosiaalisen pääoman keskiarvo työhönsä erittäin tyytyväisten ryhmässä on 49,27, melko tyytymättömien ryhmässä 33,06 ja erittäin tyytymättömien ryhmässä 26,59, voidaan jo puhua tilastollisesti erittäin merkitsevistä eroista (p-arvo alle 0,001).

Taulukko 7. Sosiaalinen pääoma ja tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan

Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan N 2925	Sosiaalisen pääoman keskiarvo (asteikko11-55)	Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan	1) p-arvo (Sig.)
erittäin tyytyväinen n 294	49,27	melko tyytyväinen	,000
		en tyytyväinen/ tyytymätön	,000
		melko tyytymätön	,000
		erittäin tyytymätön	,000
melko tyytyväinen n 1948	43,27	erittäin tyytyväinen	,000
		en tyytyväinen/tyytymätön	,000
		melko tyytymätön	,000
		erittäin tyytymätön	,000
en tyytyväinen/ tyytymätön n 422	38,06	erittäin tyytyväinen	,000
		melko tyytyväinen	,000
		melko tyytymätön	,000
		erittäin tyytymätön	,000
melko tyytymätön n 239	33,06	erittäin tyytyväinen	,000
		melko tyytyväinen	,000
		en tyytyväinen/tyytymätön	,000
		erittäin tyytymätön	,002
erittäin tyytymätön n 22	26,59	erittäin tyytyväinen	,000
		melko tyytyväinen	,000
		en tyytyväinen/tyytymätön	,000
		melko tyytymätön	,002
1) Keskiarvojen välinen ero on merkitsevä, kun p-arvo (Sig.) on alle 0.05. Tukey HSD.			
ANOVA F-arvo 199,588, p-arvo (Sig.) 0,000			

Tutkin lisäksi lineaarisella regressioanalyysillä neljän työhyvinvointia ja työyhteisön toimivuutta mittaavan kysymyksen suhdetta sosiaaliseen pääomaan ja sen tasoon. Muunsin malliin mukaan otettavien selittävien muuttujien asteikot samansuuntaisiksi eli pienin arvo on positiivinen (1= erinomainen tai ei koskaan) ja suurin negatiivinen (7= heikko tai 6= usein/jatkuvasti). Mallin selitysaste on hyvä, 77,6 % (Adjusted R Square), ja T-testi (Sig.) antaa muuttujille tilastollisesti merkitsevän arvon ($p < 0.001$). Tutkin myös selittäjien välisen mahdollisen multikollinearisuuden. Tässä testissä muuttujien tolerance-arvot olivat yli 0.10 ja VIF-arvot jäivät alle 10 (Collinearity Statistics), jolloin

tilastotulkinnan ohjeiden mukaan valitut muuttujat eivät korreloi liiaksi keskenään ja regressioanalyysin tulokset ovat luotettavia.

Taulukko 8. Sosiaalisen pääoman suhde työyhteisön toimintatapoihin

Mallin selitysaste				
Malli	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	,777	,776	4,201
Selittävät muuttujat: Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä, Kannustus ja palkitseminen, Työjärjestelyjen toimivuus, Esimiesten ja alaisten suhteet				

Coefficients ^a								
Malli		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	65,427	,261		250,203	,000		
	Kannustus ja palkitseminen	-,971	,070	-,163	-13,967	,000	,566	1,766
	Työjärjestelyjen toimivuus	-2,232	,086	-,308	-25,956	,000	,546	1,830
	Esimiesten ja alaisten suhteet	-3,024	,086	-,435	-35,155	,000	,504	1,985
	Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä	-1,015	,065	-,161	-15,512	,000	,715	1,398
Selitettävä muuttuja: Sosiaalinen pääoma								

Analyysin perusteella regressiomalliin mukaan otettujen selittävien muuttujien arvojen heikentyessä, vähenee myös sosiaalisen pääoman määrä samassa suhteessa (B). Voimakkaimmin näistä neljästä sosiaaliseen pääomaan vaikuttavista muuttujista nousevat esiin työjärjestelyjen toimivuus ja esimiesten ja alaisten välisten suhteiden merkitys. Myös Koivumäki (2008, 240-241) toteaa tutkimuksessaan, että mm. itsenäinen päätän-
tävalta ilmentää luottamusta esimiehen ja työntekijän välillä. Samoin työnjako parhaimmillaan liittää työntekijät isompaan kokonaisuuteen ja auttaa heitä näkemään oman

roolinsa siinä. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että roolit ja tehtäväalueet on määritelty työyhteisössä selvästi. Tämän asian voin saamieni tulosten ja oman työkokemukseni perusteella allekirjoittaa. Isomman kokonaisuuden ymmärtäminen edellyttää roolien ja työnjaon selkeyden lisäksi myös selkeitä kokonaisprosesseja ja oman työn näkemistä tärkeänä osana prosessia.

Lähiesimiesuudistuksen tarkoitus Kelassa vuonna 2005 oli nimenomaan valtaetäisyyden pienentäminen ja tiedonkulun helpottaminen ja varmistaminen. Lähiesimiehen johtamiseen erittäin tai melko tyytyväisten osuus yhteensä onkin ollut viime vuosina koko Kelassa lähes 80 %. Lähiesimiestyön kehittämiseen ja resursointiin on siis edelleenkin syytä kiinnittää erityistä huomiota, myös ajankäytöllisesti.

5 YHTEENVETO

Lähdin tutkimuksessani etsimään sosiaalista pääomaa Kelasta ja löysinkin sitä kokonaisuudessaan merkittävästi.

Tutkimukseni taustamuuttujinani olivat sukupuoli, ikä, kelavuodet, organisaatiotaso ja työntekijän alueellinen sijoittuminen. Valmista mittaria ei ollut, joten muodostin summuuttujan Kelan henkilöstöbarometrin kysymyksistä kuvaamaan sosiaalista pääomaa. Valitsin mukaan otettavat kysymykset sekä sosiaalisen pääoman teorioiden että komponenttianalyysin avulla. Reliabiliteettianalyysissä Cronbachin alfa antoi hyvän arvon, 0.918, joten katsoin mittarin vastaavan tarkoitustaan.

Taustamuuttujien analyysin perusteella Kelassa on tasapuolisesti sosiaalista pääomaa taustamuuttujasta riippumatta. Joitakin tilastollisesti merkitseviä eroja on, mutta erot ovat kuitenkin suhteellisen pieniä. Olemme siis hyvin samalla lailla ”kelottuneita” sukupuolesta, iästä, työuran pituudesta tai työskentelypaikastamme riippumatta. Tarkemmassa analyysissä vaihtelua kuitenkin esiintyi; esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksissa, stressin kokemisen määrässä ja työtyytyväisyydessä, jotka liittyvät kiinteästi työhyvinvoinnin määrään, oli havaittavissa selkeä yhteys sosiaalisen pääoman tasoon.

Regressioanalyysi antaa tukea oletukselle, että erityisesti toimihenkilön kokemus hyvistä suhteista esimiesten ja alaisten välillä sekä työjärjestelyjen onnistuminen ja sujuvuus lisäävät luottamusta esimiestyöhön ja omaan työyhteisöön. Työjärjestelyjen merkityksen voimakas esiin nouseminen oli ehkä yllätys, mutta toisaalta se on konkreettinen päivittäiseen työmäärään ja työn laatuun liittyvä tekijä. Oikeudenmukaisen päivittäis-

johtamisen ja työnjaon voidaan katsoa edistävän myös työssä jaksamista ja yhteisöllisyyttä ja luottamuksen mahdollistavan sen.

Tärkeimpinä tutkimushavaintoina on mielestäni noussut esiin kaksi tuttua, mutta joka-päiväisessä työelämässä tärkeätä teemaa: toisaalta esimiestyön ja toisaalta yhteisöllisyyden merkitys sosiaalisen pääoman muodostumisessa.

Mitä esimiestaitoihin ja yhteisöllisyyteen sitten sisältyy? Jos katsotaan mittariin valikoituneita kysymyksiä, voidaan todeta, että luottamus, oikeudenmukaisuus, sopivat työjärjestelyt ja tiedon jakaminen olisivat hyvän esimiestyön kulmakiviä. Työyhteisötaitoihin tai yhteisöllisyyteen liittyvät kiinteästi toisen tekemän työn arvostus, yhteishengestä huolehtiminen, avoin ilmapiiri sekä toisten apu ja tuki. Edelleenkin ei mitään suuria yllätyksiä vaan jo vakiintuneita ajatuksia siitä, millaisessa (työ)yhteisössä on hyvä olla ja työskennellä.

Monien sosiaalista pääomaa koskevien tutkimusten teoriaosioissa (ks. esim. Putnam, 2000; Koivumäki 2008; Fridberg & Kangas 2008) viitataan yhdysvaltalaisen koulutarkastajan L.J. Hanifanin jo vuonna 1916 ilmestyneeseen artikkeliin *The Rural School Community Center*, jossa hänen voidaan katsoa ensimmäisenä määritelleen termin ”sosiaalinen pääoma”. Hanifan toteaa

... en viittaa sellaiseen pääomaan, jota yleensä termillä tarkoitetaan... vaan hyvään tahtoon, toveruuteen, molemminpuoliseen sympatiaan ja sosiaaliseen kanssakäymiseen yksilöiden kesken.

Mielestäni Hanifanin lähes sata vuotta vanha määrittely on edelleen ajankohtainen ja paikkansa pitävä, vaikka yhteiskunta on modernisoitunut ja teknistynyt. Nämä ihmisyyteen ja hyvään sosiaaliseen kanssakäymiseen kuuluvat perusasiat eivät vanhene tai menetä merkitystään, vaikka niitä aineettomina voi olla vaikea tieteellisesti määritellä ja mitata.

6 KOHTI UUTTA KELAA

Kelalla työnantajana on pitkä historia. Perinteisestä byrokratiasta modernia työpaikkaa ja työnantajakuvaa kohti ponnistaminen ei ole helppoa. Viime ja tulevien vuosien organisaatio- ja toimintatapamuutokset, jotka tavoittelevat entistä asiakasläheisempää, luottavampaa ja asiakkaiden tarpeet huomioiva toimintamallia ja -kulttuuria, ovat Kelan 75-vuotiseen toimintahistoriaan verrattuna suhteellisen tuoreita. Kelalaisten keski-ikä on noin 47 vuotta ja työsuhteen pituus keskimäärin 15 vuotta. Suuri osa työntekijöistä on näin ollen pitkän linjan kelalaisia, jotka ovat aikoinaan tulleet erilaiseen Kelaan ja solmineet psykologisesti ”vanhan” mallisen työsuhteen. Oletuksena työn sisällöstä ja tekemisen tavasta heillä ja myös työnantajalla on ollut perusteellinen asioihin perehtyminen – asiantuntijaksi kasvaminen työkokemuksen ja koulutuksen kautta – ja pitkään palvelukseen sitoutuminen. Tätä oletusta tuki myös palvelusvuosiin perustuva ikälisäjärjestelmä, joka palkkausjärjestelmän uusimisen myötä poistui 2000-luvun alkuvuosina.

Kela on erilaisista organisaatio- ja toimintatapamuutoksista tiedottaessaan korostanut työpaikkojen vähenemistä vain eläköitymisen kautta, mikä tukee henkilöstön turvallisuudentunnetta ja tulevaisuuden ennakoitua. Se antaa myös hyvän pohjan luottamuksen kautta syntyvälle sosiaaliselle pääomalle. Toisaalta palkkausjärjestelmän muutosten ja tulostavoitteiden seurauksena, ”uuden” psykologisen sopimuksen mukaisesti, esimiehet asettavat työntekijöille henkilökohtaisia tavoitteita, jotka saattavat olla ristiriidassa aiemman perusteellisuuden ja tarkan tekemisen kulttuurin kanssa. Tavoitteiden saavuttamista arvioidaan säännöllisesti ja tulokset linkittyvät palkkaan ja palkitsemiskäytän-

töihin. Lisäksi työntekijöiltä odotetaan osallistumista erilaisiin kehittämis- ja muutosprosesseihin.

Asiantuntijuus on edelleen tärkeätä, mutta uutena vaatimuksena muutosten keskellä on kyky hylätä vanha ja omaksua nopeasti uusi toimintatapa, toimenkuva, työyhteisö tai strategia. Aiempaan perusteellisuuteen ei enää rohkaista. Tässä muutoksessa erityisesti lähiesimiehet saattavat kokea olevansa ”puun ja kuoren” välissä johdon korostaessaan budjettia ja asetettujen tavoitteiden saavuttamista, kun toisaalta henkilöstön sitoutuminen muutokseen ja uudenlaisiin toimintatapoihin vaatisi aikaa asioista keskustelemiseen, tiedottamiseen ja säännölliseen vuorovaikutukseen.

Kela on ohjeistanut esimiehiään tekemään lähtöhaastattelun kaikille palveluksesta eroaville, myös eläkkeelle lähtijöille tai Kelan sisällä yksikköä vaihtaville. Tarkoituksena on selvittää vaihtuvuuden taustalla olevia syitä ja kuulla käsityksiä Kelasta työnantajana. Kelan henkilöstöosaston yhteenvedon mukaan (87 vastaajaa) vuonna 2011 työilmapiiriin, työajan joustomahdollisuuksiin ja lähiesimiehiin oltiin tyytyväisimpiä, eniten kehitettävää olisi vastanneiden mielestä vaikutusmahdollisuuksissa työhön, työjärjestelyissä, tiedonkulun avoimuudessa, etenimismahdollisuuksissa sekä palkitsemisessa ja palkassa. Asioissa, jotka liittyvät läheisesti työssä viihtymiseen ja sosiaalisen pääoman kehittymiseen.

Työelämän muutokset asettavat esimiestaidot ja esimiesten kouluttamisen uusien haasteiden eteen. Kun perinteinen tapa valvoa työntekoa antoi päävastuun resurssien optimaalisesta käytöstä ja tulosten seurannasta esimiehelle, korostuvat uudenlaisen työskentelemisen arvoina ja tuloksenteon pohjana entistä enemmän henkilöstön itseohjautuvuus ja

vastuunotto, vuorovaikutussuhteet, oikeudenmukaisuus ja sitoutuminen yhteisiin, mielellään yhdessä asetettuihin, tavoitteisiin. (Koivumäki, 2008, 41.) Marja-Liisa Manka (2011) kuvaa organisaation rakenteissa tarvittavaa muutosta liikenteen ohjauksen muuttumisena liikennevaloista kiertoliittymään. Kiertoliittymän tehokkuus ja joustavuus perustuu autoilijoiden itseohjautuvuuteen, mutta myös yhteisten toimintasääntöjen ja tapojen tuntemukseen. Tarvitaan siirtymistä käskyistä luottamukseen.

Aalto-yliopiston Dialogi- hanke tutki vuonna 2011 ns. Y-sukupolven eli 1980- ja 1990-luvuilla syntyneiden nuorten aikuisten ajatuksia työelämästä. Dialogia kävivät 1704 Aalto-yliopiston opiskelijaa sekä yhdeksän eri työnantajan edustajat. Saatujen tulosten mukaan tuleville työntekijöille tärkeitä työssä on sen merkityksellisyys, mahdollisuus oppia uutta, kehittää itseään ja työtään, vuorovaikutus, hyvä työilmapiiri sekä joustavuus työnteon ja vapaa-ajan yhteen sovittamisessa.

Näyttäisi siis siltä, että sosiaalisen pääoman peruselementit eivät menetä tehoaan tulevaisuuden olosuhteissakaan. Päinvastoin. Esimerkiksi joustavien työmuotojen, kuten etätöiden tai projektityön, onnistumisen pohjana ovat tulevaisuudessakin hyvä vertikaalinen ja horisontaalinen luottamus, vuorovaikutus ja tiedonkulku. Mahdollisuus ajaa kiertoliittymässä yhteisten pelisääntöjen mukaisesti.

Jatkotutkimuksena voisi olla kiinnostavaa perehtyä kelalaisten sosiaalisen pääoman tasoon vielä tarkemmin eri osastoilla ja vakuutuspiireissä tai ammattiryhmittäin, jolloin nähtäisiin onko korkealla professionaalisuuden määrällä/suorittavan työn tekemisellä – eri rooleilla – merkitystä sosiaalisen pääoman muodostumisessa tai muodostumiseen vaikuttavissa tekijöissä. Psykologisen sopimuksen sisällön muuttumisen näkökulma

olisi myös kiinnostava tutkimusaihe eripituisen työuran tehneillä ja eri-ikäisillä kelalaisilla. Jos sosiaalista pääomaa ja sen kehittymistä halutaan jatkossa tutkia pidemmällä aikavälillä, henkilöstöbarometrin kysymyksiä ja niiden soveltuvuutta tai uusien kysymysten tarpeellisuutta sosiaalisen pääoman mittaamisessa olisi varmaankin hyvä arvioida. Esimerkiksi lähiesimiestä koskevissa kysymyksissä vastaamattomien prosenttiosuus nousee reiluun 4 prosenttiin ja *ei samaa eikä erimieltä* -vastauksen prosenttiosuus osin yli 15 prosenttiin.

LÄHTEET

- Alasoini, Tuomo (2006)** Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes-raportteja 45. Helsinki:Työministeriö.
- Bourdieu, Pierre (1983)** Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. Soziale Welt, Sonderband 2, 183-198.
- Bourdieu, Pierre (1985)** The Social Space and the Genesis of Groups. Social Science Information 24 (2), 195-220.
- Bourdieu, Pierre (1986)** The Forms of Capital. Teoksessa Richardson, J.G. (toim.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood Press, 46-58.
- Coleman, James S. (1988)** Social Capital in Creation of Human Capital. American Journal of Sociology. Vol 94, 95-120. http://onemvweb.com/sources/sources/social_capital.pdf. Luettu 3.8.2012.
- Dialogi – Uusi työ on täällä. Terveisin Y (2012)** Haastekirja. Helsinki:Multiprint Oy. <http://www.uusityöntäällä.fi/binary/file/-/id/3/fid/49/>. Luettu 7.8.2012.
- Friedberg, Torben & Kangas, Olli (2008)** Social Capital. Teoksessa Ervasti, Heikki ym. (toim.) Nordic Social Attitudes in a European Perspective. Cheltenham:Edward Elgar, 65-85.
- Hanifan, Lyda J. (1916)** The Rural School community center. <http://www.jstor.org/stable/1013498?seq=1>. Luettu 1.8.2012.
- Hellsten, Katri & Komu, Merja (2006)** Suomi kuuluu korkean luottamustason maihin: luotettavien listalla poliisi kärjessä, Kela neljäntenä. Sosiaalivakuutus 1/2006, 12-13.
- Hjerppe, Reino (2005)** Sosiaalinen pääoma, sen taloudelliset vaikutukset ja akkumulaatio. Teoksessa Pertti Jokivuori (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy, 103-132.
- Hyypä, Markku T. (2002)** Kuorossa elämä pitenee. Sosiaalinen pääoma ja terveys. Teoksessa Ruuskanen, Petri (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Keuruu: PS-kustannus, 28-57.
- Iisakka, Laura & Alanen, Aku (2006)** Sosiaalinen pääoma Suomessa: kotimaista ja kansainvälistä taustaa. Teoksessa Laura Iisakka (toim.) Sosiaalinen pääoma Suomessa – Tilastokatsaus. Helsinki: Tilastokeskus, 5-14.

- Ilmonen, Kaj (2000)** Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Ilmonen, Kaj (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Jyväskylä: SoPhi, 9-38.
- Kajanoja, Jouko (1998a)** Sosiaalinen pääoma. Yhteiskuntapolitiikka. 63, 36-49.
- Kajanoja, Jouko (1998b)** Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointivaltio. Teoksessa Sosiaalinen pääoma. Käsite ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa. VATT-julkaisuja nro 24. Helsinki: Yliopistopaino, 45-51.
- Kajanoja, Jouko (2002)** Sosiaalinen pääoma ja yhteiskunnalliset jaot. Teoksessa Piirainen, Timo & Saari, Juho (toim.) Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö? Helsinki: Gaudeamus, 160-178.
- Kapanen, Mikko & Laatu, Markku & Mattila, Hannu (2007)** Kela-barometri 2007. Tuloksia Kelan työyhteisöjen toiminnasta. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 59/2007. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Kelan toimintakertomus 2011 (2012).**
[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/120412154043AK/\\$File/Kela_toimintakertomus2011_FL.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/120412154043AK/$File/Kela_toimintakertomus2011_FL.pdf?OpenElement). Luettu 30.8.2012.
- Koivumäki, Jaakko (2008)** Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntija organisaatioissa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Manka, Marja-Liisa (2011)** Työnilo. WSOYpro.
- Metsämuuronen, Jari (2001)** Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. Metodologia-sarja 7. Viro:International Methelp Ky.
- Mäkelä, Pekka & Ruokonen, Floora (2005)** Luottamus sosiaalisen pääoman teorioiden ydinkäsitteenä. Teoksessa Pertti Jokivuori (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy, 21-44.
- Mäkipeska, Marja & Niemelä, Terttu (2005)** Haasteena luottamus – työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Niemelä, Mikko (2012)** Luottamusta herättävä Kela? Sosiaalivakuutus-lehti 1/2012. <http://www.e-julkaisu.fi/kela/sosiaalivakuutus/2012/01/>. Luettu 2.8.2012.
- Oksanen, Tuula (2009)** Workplace Social Capital and Employee Health. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja D, osa 876. Turku:Turun yliopisto.

- Putnam, Robert (1993)** Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. New Jersey: Princeton University Press.
- Putnam, Robert (1995)**. Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6 (1), 65 - 78.
- Putnam, Robert (2000)** Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon & Schuster.
- Rothstein, Bo & Stolle, Dietlind (2003)** Social Capital, Impartiality and the Welfare State: An Institutional Approach. Teoksessa Hooghe, Marc & Stolle, Dietlind (toim.) *Generating Social Capital. Civic Society and Institution on Comparative Perspective*. New York: Palgrave Macmillan, 191-209.
- Ruuskanen, Petri (2001)** Sosiaalinen pääoma - käsitteet, suuntaukset ja mekanismit. VATT-tutkimuksia 81. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Ruuskanen, Petri (2003)** Verkostotalous ja luottamus. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.
- Sinervo, Timo & Elovainio, Marko & Pekkarinen, Laura & Heponiemi, Tarja (2005)** Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus luottamuksen ja motivaation perustana. Teoksessa Pertti Jokivuori (toim.) *Sosiaalisen pääoman kentät*. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy, 133-146.
- Uslaner, Erik M. (2001)** Trust as a Moral Value. Paper Prepared for the Conference, "Social Capital: Interdisciplinary Perspectives," University of Exeter, UK, 15- 20 Sept 2001.
http://siteresources.worldbank.org/EXTECAREGTOPSOCDEV/Resources/Uslaner_Trust_moral_value.pdf. Luettu 20.8.2010.
- Väärälä, Reijo (1998)** Sosiaalinen pääoma ja sosiaalipolitiikka. Teoksessa Jouko Kajanoja ja Jussi Simpura (toim.) *Sosiaalinen pääoma. Käsite ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa*. VATT-julkaisuja nro 24. Helsinki: Yliopistopaino, 57-70.

LIITTEET ALKUPERÄISET SPSS-TAULUKOT

LIITE 1 PÄÄKOMPONENTTIANALYYSI

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,961
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	40762,552
	df	231
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Toimistosi tai ryhmäsi tavoitteiden tuntemus	1,000	,411
Esimiesten ja alaisten suhteet	1,000	,682
Henkilöstön yhteishenki	1,000	,728
Ryhmäsi ilmapiirin avoimuus	1,000	,748
Tiedonkulku ryhmän sisällä	1,000	,592
Keskinäisen avun ja tuen saaminen	1,000	,690
Keskinäinen toisen tekemän työn arvostus	1,000	,735
Työtehtävien jakautumisen oikeudenmukaisuus	1,000	,654
Työjärjestelyjen toimivuus	1,000	,636
Kannustus ja palkitseminen	1,000	,529
Voitko vaikuttaa riittävästi työhösi	1,000	,369
Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä	1,000	,393
Työtovereiden tai esimiehen haluttomuus pitää kiinni sovitusta tavoitteista ja toimintatavoista	1,000	,351
Lähiesimieheni on sopinut kanssani työn tavoitteista	1,000	,424
Lähiesimieheni osaa suunnitella työyhteisöni (vastuualueensa) työt hyvin.	1,000	,666
Lähiesimieheni tekee työtilanteeseeni vaikuttavia selkeitä päätöksiä.	1,000	,680
Lähiesimieheni tarttuu ongelmiin heti niiden ilmaannuttua.	1,000	,648
Lähiesimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni.	1,000	,525
Lähiesimieheni tiedottaa riittävän ajoissa työtäni koskevista muutoksista.	1,000	,620
Lähiesimieheni kohtelee kaikkia toimihenkilöitä oikeudenmukaisesti.	1,000	,583
Lähiesimieheni luottaa työntekijöihinsä.	1,000	,476
Lähiesimieheni pystyy luottamaan vaikeissakin tilanteissa	1,000	,678

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Com po- nent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Va- riance	Cumulati- ve %	Total	% of Varian- ce	Cumulative %	Total	% of Va- riance	Cumulati- ve %
	1	11,102	50,464	50,464	11,102	50,464	50,464	6,471	29,415
2	1,716	7,802	58,266	1,716	7,802	58,266	6,347	28,851	58,266
3	,975	4,431	62,697						
4	,913	4,151	66,848						
5	,773	3,513	70,361						
6	,656	2,981	73,343						
7	,590	2,681	76,023						
8	,579	2,630	78,654						
9	,550	2,502	81,156						
10	,478	2,171	83,326						
11	,448	2,036	85,362						
12	,443	2,015	87,377						
13	,352	1,602	88,979						
14	,338	1,537	90,516						
15	,330	1,498	92,014						
16	,317	1,443	93,457						
17	,295	1,340	94,797						
18	,269	1,222	96,019						
19	,257	1,170	97,190						
20	,241	1,094	98,284						
21	,208	,945	99,229						
22	,170	,771	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix	Component	
	1	2
Lähiesimieheni tekee työtilanteeseeni vaikuttavia selkeitä päätöksiä.	,776	,278
Lähiesimieheeni pystyy luottamaan vaikeissakin tilanteissa	,774	,281
Lähiesimieheni tarttuu ongelmiin heti niiden ilmaannuttua.	,770	,236
Lähiesimieheni osaa suunnitella työyhteisöni (vastuualueensa) työt hyvin.	,759	,300
Lähiesimieheni tiedottaa riittävän ajoissa työtäni koskevista muutoksista.	,728	,300
Lähiesimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni.	,691	,218
Lähiesimieheni kohtelee kaikkia toimihenkilöitä oikeudenmukaisesti.	,645	,409
Lähiesimieheni on sopinut kanssani työn tavoitteista	,616	,212
Lähiesimieheni luottaa työntekijöihinsä.	,612	,318
Voitko vaikuttaa riittävästi työhösi	,494	,353
Keskinäinen toisen tekemän työn arvostus	,169	,840
Henkilöstön yhteishenki	,237	,820
Ryhmäsi ilmapiirin avoimuus	,295	,813
Keskinäisen avun ja tuen saaminen	,214	,803
Työtehtävien jakautumisen oikeudenmukaisuus	,341	,733
Työjärjestelyjen toimivuus	,435	,669
Tiedonkulku ryhmän sisällä	,426	,641
Esimiesten ja alaisten suhteet	,548	,619
Kannustus ja palkitseminen	,480	,546
Toimistosi tai ryhmäsi tavoitteiden tuntemus	,347	,539
Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä	,393	,488
Työtovereiden tai esimiehen haluttomuus pitää kiinni sovitusta tavoitteista ja toimintatavoista	,413	,425

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Reliability

[DataSet1] C:\Users\u830kjb\Desktop\kela08_henkilö.sav

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lähiesimieheni tiedottaa riittävän ajoissa työtäni koskevista muutoksista.	21.42	65.961	.624	.913
Lähiesimieheni kohtelee kaikkia toimenkilöitä oikeudenmukaisesti.	21.66	64.983	.680	.911
Lähiesimieheni luottaa työntekijöihinsä.	22.04	68.170	.612	.914
Lähiesimieheeni pystyy luottamaan vaikeissakin tilanteissa	21.78	66.075	.647	.912
Arvostuskeskinäinen	21.66	65.191	.712	.909
Yhteishenki	21.76	64.578	.740	.908
Ryhmä avoin ilmapiiri	21.48	62.874	.776	.906
Keskinäinen apu ja tuki	21.94	65.988	.706	.909
Tiedkulku ryhm	21.29	63.896	.707	.909
Oikeudmuk. työnjako	21.31	64.501	.696	.910
Tstryhmän tavoitetuntemus	21.88	68.525	.563	.916

LIITE 2 TAULUKKO 1. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA TYÖNTEKIJÄN IKÄ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1356,323	3	452,108	5,805	,001
Within Groups	224913,033	2888	77,878		
Total	226269,355	2891			

(I) Ikä N 2892	Mean	(J) Ikä	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
alle 35 n 511	43,48	35-44	1,838	,504	,002	,54	3,13
		45-54	1,801	,489	,001	,54	3,06
		55 tai yli	1,046	,510	,170	-,27	2,36
35-44 n 763	41,64	alle 35	-1,838	,504	,002	-3,13	-,54
		45-54	-,037	,435	1,000	-1,15	1,08
		55 tai yli	-,792	,458	,309	-1,97	,39
45-54 n 897	41,68	alle 35	-1,801	,489	,001	-3,06	-,54
		35-44	,037	,435	1,000	-1,08	1,15
		55 tai yli	-,755	,441	,318	-1,89	,38
55 tai yli n 721	42,44	alle 35	-1,046	,510	,170	-2,36	,27
		35-44	,792	,458	,309	-,39	1,97
		45-54	,755	,441	,318	-,38	1,89

*. The mean difference is significant at the 0.05 level. Tukey HSD

**LIITE 3 TAULUKKO 2. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA KELASSA
TYÖSKENNELTY AIKA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2580,257	5	516,051	6,669	,000
Within Groups	223788,888	2892	77,382		
Total	226369,145	2897			

(I) Kuinka monta vuotta Kelassa N 2898	Mean	(J) Kuinka monta vuotta Kelassa	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
0 - 5 v n 677	43,45	6-10	1,814*	,515	,006	,34	3,28
		11-15	2,538*	,661	,002	,65	4,42
		16-20	1,851*	,585	,020	,18	3,52
		21-30	2,270*	,507	,000	,82	3,72
		yli 30	,561	,496	,868	-,85	1,98
6 - 10 v n 512	41,64	0-5	-1,814*	,515	,006	-3,28	-,34
		11-15	,724	,688	,900	-1,24	2,69
		16-20	,037	,615	1,000	-1,72	1,79
		21-30	,456	,542	,960	-1,09	2,00
		yli 30	-1,252	,532	,173	-2,77	,27
11 - 15 v n 240	40,91	0-5	-2,538*	,661	,002	-4,42	-,65
		6-10	-,724	,688	,900	-2,69	1,24
		16-20	-,688	,742	,940	-2,80	1,43
		21-30	-,268	,682	,999	-2,21	1,68
		yli 30	-1,977*	,674	,040	-3,90	-,05
16 - 20 v n 340	41,60	0-5	-1,851*	,585	,020	-3,52	-,18
		6-10	-,037	,615	1,000	-1,79	1,72
		11-15	,688	,742	,940	-1,43	2,80
		21-30	,420	,608	,983	-1,32	2,15
		yli 30	-1,289	,600	,262	-3,00	,42
21 - 30 v n 543	41,18	0-5	-2,270*	,507	,000	-3,72	-,82
		6-10	-,456	,542	,960	-2,00	1,09
		11-15	,268	,682	,999	-1,68	2,21
		16-20	-,420	,608	,983	-2,15	1,32
		yli 30	-1,709*	,524	,014	-3,20	-,21
yli 30 v n 586	42,89	0-5	-,561	,496	,868	-1,98	,85
		6-10	1,252	,532	,173	-,27	2,77
		11-15	1,977*	,674	,040	,05	3,90
		16-20	1,289	,600	,262	-,42	3,00
		21-30	1,709*	,524	,014	,21	3,20

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

LIITE 4 TAULUKKO 3. ORGANISAATIOTASON VAIKUTUS SOSIAALISEEN PÄÄOMAAN

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	47,881	2	23,941	,304	,738
Within Groups	230990,050	2936	78,675		
Total	231037,931	2938			

Multiple Comparisons Dependent Variable: SosiaalinenpääomaU Tukey HSD							
(I) Organisaatiota- so1	Mean	(J) Organisaatiota- so1	Mean Differen- ce (I-J)	Std. Er- ror	Sig.	95% Confidence In- terval	
						Lower Bound	Upper Bound
N 2939							
Keskushallinto n 661	42,07	Aluehallinto	-,668	,857	,715	-2,68	1,34
		Paikallishallinto	-,102	,394	,964	-1,03	,82
Aluehallinto n 128	42,74	Keskushallinto	,668	,857	,715	-1,34	2,68
		Paikallishallinto	,566	,807	,763	-1,33	2,46
Paikallishallinto n 2150	42,18	Keskushallinto	,102	,394	,964	-,82	1,03
		Aluehallinto	-,566	,807	,763	-2,46	1,33

LIITE 5 TAULUKKO 4. SOSIAALINEN PÄÄOMA ERI VAKUUTUSALUEILLA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1249,916	4	312,479	3,988	,003
Within Groups	167428,223	2137	78,347		
Total	168678,139	2141			

Multiple Comparisons Dependent Variable: Sosiaalinen pääomaU Tukey HSD							
(I) Vakuutus-alue N 2142	Mean	(J) Vakuutusalue	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
PoSu n 314	40,87	LäSu	-,619	,709	,907	-2,56	1,32
		ISu	-2,471*	,672	,002	-4,30	-,64
		LoSu	-1,554	,665	,134	-3,37	,26
		ESu	-1,459	,598	,106	-3,09	,17
LäSu n 309	41,49	PoSu	,619	,709	,907	-1,32	2,56
		ISu	-1,851*	,675	,048	-3,69	-,01
		LoSu	-,935	,668	,628	-2,76	,89
		ESu	-,840	,602	,631	-2,48	,80
ISu n 389	43,34	PoSu	2,471*	,672	,002	,64	4,30
		LäSu	1,851*	,675	,048	,01	3,69
		LoSu	,917	,628	,588	-,80	2,63
		ESu	1,012	,557	,363	-,51	2,53
LoSu n 407	42,42	PoSu	1,554	,665	,134	-,26	3,37
		LäSu	,935	,668	,628	-,89	2,76
		ISu	-,917	,628	,588	-2,63	,80
		ESu	,095	,549	1,000	-1,40	1,59
ESu n 723	42,33	PoSu	1,459	,598	,106	-,17	3,09
		LäSu	,840	,602	,631	-,80	2,48
		ISu	-1,012	,557	,363	-2,53	,51
		LoSu	-,095	,549	1,000	-1,59	1,40

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

**LIITE 6 TAULUKKO 5. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA
VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	63822,434	3	21274,145	374,705	,000
Within Groups	159766,744	2814	56,776		
Total	223589,178	2817			

		Multiple Comparisons Dependent Variable: Sosiaalinen pääomaU Tukey HSD					
(I) Voitko vaikuttaa riittävästi työhösi N 2818	Mean	(J) Voitko vaikuttaa riittävästi työhösi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
aivan riittävästi n 446	47,89	lähes riittävästi	3,269*	,419	,000	2,19	4,34
		hieman liian vähän	7,007*	,462	,000	5,82	8,20
		aivan liian vähän	14,518*	,484	,000	13,27	15,76
lähes riittävästi n 1185	44,62	aivan riittävästi	-3,269*	,419	,000	-4,34	-2,19
		hieman liian vähän	3,739*	,367	,000	2,80	4,68
		aivan liian vähän	11,249*	,394	,000	10,24	12,26
hieman liian vähän n 657	40,88	aivan riittävästi	-7,007*	,462	,000	-8,20	-5,82
		lähes riittävästi	-3,739*	,367	,000	-4,68	-2,80
		aivan liian vähän	7,510*	,440	,000	6,38	8,64
aivan liian vähän n 530	33,37	aivan riittävästi	-14,518*	,484	,000	-15,76	-13,27
		lähes riittävästi	-11,249*	,394	,000	-12,26	-10,24
		hieman liian vähän	-7,510*	,440	,000	-8,64	-6,38

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

LIITE 7 TAULUKKO 6. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA STRESSIN KOKEMINEN

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	32898,803	4	8224,701	121,723	,000
Within Groups	198043,954	2931	67,569		
Total	230942,757	2935			

Multiple Comparisons Dependent Variable: SosiaalinenpääomaU Tukey HSD								
(I) Stressi N 2939	Mean	(J) Stressi	Mean	Dif-ference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Inter- val	
							Lower Bound	Upper Bound
en lainkaan n 465	46,69	vain vähän	2,522	,459	,000	1,27	3,77	
		jonkin verran	5,925	,463	,000	4,66	7,19	
		melko paljon	10,071	,570	,000	8,52	11,63	
		erittäin paljon	12,845	,979	,000	10,17	15,52	
vain vähän n 1034	44,17	en lainkaan	-2,522	,459	,000	-3,77	-1,27	
		jonkin verran	3,404	,367	,000	2,40	4,40	
		melko paljon	7,549	,495	,000	6,20	8,90	
		erittäin paljon	10,323	,938	,000	7,76	12,88	
jonkin verran n 978	40,76	en lainkaan	-5,925	,463	,000	-7,19	-4,66	
		vain vähän	-3,404	,367	,000	-4,40	-2,40	
		melko paljon	4,146	,499	,000	2,78	5,51	
		erittäin paljon	6,919	,940	,000	4,35	9,48	
melko paljon n 376	36,62	en lainkaan	-10,071	,570	,000	-11,63	-8,52	
		vain vähän	-7,549	,495	,000	-8,90	-6,20	
		jonkin verran	-4,146	,499	,000	-5,51	-2,78	
		erittäin paljon	2,774	,997	,043	,05	5,49	
erittäin paljon n 83	33,84	en lainkaan	-12,845	,979	,000	-15,52	-10,17	
		vain vähän	-10,323	,938	,000	-12,88	-7,76	
		jonkin verran	-6,919	,940	,000	-9,48	-4,35	
		melko paljon	-2,774	,997	,043	-5,49	-,05	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

LIITE 8 TAULUKKO 7. SOSIAALINEN PÄÄOMA JA TYYTYVÄISYYS TYÖHÖN KOKONAISUUDESSAAN

ANOVA Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan ja sosiaalinen pääoma					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	49444,602	4	12361,150	199,588	,000
Within Groups	180845,198	2920	61,933		
Total	230289,800	2924			

Multiple Comparisons Dependent Variable: SosiaalinenpääomaU Tukey HSD							
(I) Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan Total n 2925	Mean	(J) Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
erittäin tyytyväinen n 294	49,27	melko tyytyväinen	5,997	,492	,000	4,65	7,34
		en tyytyväinen/ tyytymätön	11,201	,598	,000	9,57	12,83
		melko tyytymätön	16,207	,685	,000	14,34	18,08
		erittäin tyytymätön	22,674	1,739	,000	17,93	27,42
melko tyytyväinen n 1948	43,27	erittäin tyytyväinen	-5,997	,492	,000	-7,34	-4,65
		en tyytyväinen/tyytymätön	5,204	,423	,000	4,05	6,36
		melko tyytymätön	10,209	,539	,000	8,74	11,68
		erittäin tyytymätön	16,677	1,687	,000	12,07	21,28
en tyytyväinen/ tyytymätön n 422	38,06	erittäin tyytyväinen	-11,201	,598	,000	-12,83	-9,57
		melko tyytyväinen	-5,204	,423	,000	-6,36	-4,05
		melko tyytymätön	5,005	,637	,000	3,27	6,74
		erittäin tyytymätön	11,473	1,721	,000	6,78	16,17
melko tyytymätön n 239	33,06	erittäin tyytyväinen	-16,207	,685	,000	-18,08	-14,34
		melko tyytyväinen	-10,209	,539	,000	-11,68	-8,74
		en tyytyväinen/tyytymätön	-5,005	,637	,000	-6,74	-3,27
		erittäin tyytymätön	6,468	1,753	,002	1,68	11,25
erittäin tyytymätön n 22	26,59	erittäin tyytyväinen	-22,674	1,739	,000	-27,42	-17,93
		melko tyytyväinen	-16,677	1,687	,000	-21,28	-12,07
		en tyytyväinen/tyytymätön	-11,473	1,721	,000	-16,17	-6,78
		melko tyytymätön	-6,468	1,753	,002	-11,25	-1,68

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

LIITE 9 TAULUKKO 8. SOSIAALISEN PÄÄOMAN SUHDE TYÖYHTEISÖN TOIMINTATAPOIHIN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	,777	,776	4,201

a. Predictors: (Constant), Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä, Kannustus ja palkitseminen, Työjärjestelyjen toimivuus, Esimiesten ja alaisten suhteet

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177992,586	4	44498,146	2521,369	,000 ^b
	Residual	51162,731	2899	17,648		
	Total	229155,317	2903			

a. Dependent Variable: Sosiaalinen pääomaU
b. Predictors: (Constant), Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä, Kannustus ja palkitseminen, Työjärjestelyjen toimivuus, Esimiesten ja alaisten suhteet

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	65,427	,261		250,203	,000		
	Kannustus ja palkitseminen	-,971	,070	-,163	-13,967	,000	,566	1,766
	Työjärjestelyjen toimivuus	-2,232	,086	-,308	-25,956	,000	,546	1,830
	Esimiesten ja alaisten suhteet	-3,024	,086	-,435	-35,155	,000	,504	1,985
	Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä	-1,015	,065	-,161	-15,512	,000	,715	1,398

a. Dependent Variable: Sosiaalinen pääomaU