



Kandidatspeciale

Kamma Skrubbeltrang

Tillid, retfærdighed og samarbejdsevne

En kvantitativ analyse af social kapital på arbejdspladsens betydning for individets oplevelse af stress

Vejleder: Anna Ilsøe

Antal tegn: 190.839

Tegn i fodnoter: 2.577

Afleveret den: 18/06-2014



Indholdsfortegnelse

Forord

Abstract

1. Indledning	1
1.1. Øget fokus på arbejdets psykiske påvirkninger	2
1.2. Stress og arbejdsliv	3
1.3. Social kapital på arbejdspladsen	3
1.4. Metode og problemstilling	5
1.5. Specialets forståelse af stress	7
1.6. Læsevejledning	9
2. Teoretisk grundlag	11
2.1. Social kapital i samfundsvidenskaberne	11
2.1.1. Bourdieu – kapitalformer	12
2.1.1.1. Kapitalteori	12
2.1.1.2. Definition af social kapital hos Bourdieu	13
2.1.2. Coleman – social kapital mellem aktør og struktur	15
2.1.2.1. Social kapital opståen, opretholdelse og destruktion	16
2.1.2.2. Lukkethed af sociale relationer hos Coleman	17
2.1.3. Putnam – social kapital som civilt engagement	18
2.1.3.1. Forskellige former for social kapital	19
2.2. Social kapital i empiriske studier i sociologi og arbejdsmiljøforskning	20
2.2.1. Peter Hasles definition på social kapital	22
2.3. Diskussion af de fire teorier	27
2.3.1. Hasles inspirationskilder	27
2.4. Arbejdspladsen som arena for social kapital	28
2.4.1. Arbejdspladsens rolle i opretholdelsen af social kapital	30
2.4.2. Social kapitalers effekter på arbejdsmiljø og stress	31
2.5. Opsummering på de teoretiske diskussioner	33
2.6. Videnskabsteori	33
2.7. Fra teoretiske diskussioner til teoretiske hypoteser	34
2.8. Empiriske hypoteser	35
2.8.1. Empirisk hypotese 1 – Social kapital påvirker stress	35

2.8.2. <i>Empirisk hypotese 2 – BaggrundsvARIABLE påvirker sammenhængen</i>	35
2.8.3. <i>Empirisk hypotese 3 – Tillid, retfærdighed og samarbejde vægter ligeligt</i> ...	36
3. Data, variable, population og metode	37
3.1. Præsentation af datasættet	37
3.2. Udfordringer ved survey-undersøgelser	37
3.3. Udvælgelse af studiepopulationen	38
3.3.1. <i>Type af beskæftigelse</i>	38
3.3.2. <i>Længde på ansættelsen</i>	39
3.3.3. <i>Arbejdstid</i>	39
3.3.4. <i>Missingværdier på analysevariable</i>	39
3.3.5. <i>Social klasse ud fra branche</i>	40
3.3.6. <i>Samlet udvælgelse</i>	40
3.4. Operationalisering	41
3.4.1. <i>Uafhængig variabel: Social kapital</i>	41
3.4.1.1. Tillid	42
3.4.1.2. Retfærdighed	43
3.4.1.3. Samarbejdsevne	43
3.4.1.4. Variabel for måling af social kapital	44
3.4.2. <i>Afhængig variabel: Oplevet stress</i>	45
3.4.3. <i>Kontrolvariable</i>	45
3.4.3.1. Køn	46
3.4.3.2. Alder	46
3.4.3.3. Branche inddelt i socialklasse	46
3.4.4. <i>Oversigt over variable</i>	48
3.5. Deskriptiv præsentation af fordeling for valgte variable og population	50
3.6. Metodisk tilgang	53
3.7. De empiriske hypoteser	54
4. Analyse	56
4.1. Empiriske resultater	56
4.1.1. <i>Empirisk hypotese 1.a</i>	57
4.1.2. <i>Empirisk hypotese 1.b</i>	61
4.1.3. <i>Empirisk hypotese 2</i>	64
4.2. Begrænsninger ved data og metode	67
4.3. De empiriske resultatets betydning for teorien	68

4.3.1. <i>Sammenhængen mellem social kapital og stress</i>	69
4.3.2. <i>Yderligere perspektiver på førnævnte sammenhæng</i>	72
4.3.3. <i>Tillid, retfærdighed og samarbejdsevne som ligevægtige bidrag</i>	73
4.4. Opsamlende refleksioner over analysen	74
5. Konkluderende og perspektiverende betragtninger	76
5.1. Social kapital påvirker stress	76
5.2. Besvarelse af forskningsspørgsmål	76
5.3. Perspektiverende betragtninger ud fra teori og empiri	78
5.3.1. <i>Negativ social kapital målt via netværksanalyse</i>	78
5.3.2. <i>Mænd og kvinders forskellige effekt af social kapital på oplevet stress</i>	79
Litteraturfortegnelse	81
Bilag 1	86
Bilag 2	87
Bilag 3	88

Forord

Dette speciale er afslutningen på mit studium i sociologi ved Sociologisk Institut ved Københavns Universitet.

Jeg vil gerne sige stor tak til min vejleder Anna Ilsøe, lektor ved Sociologisk Institut, for engageret og kyndig vejledning i løbet af det seneste halve år.

Speciale er blevet til i samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Jeg vil gerne takke NFA for at stille data og specialeplads til rådighed. Desuden vil jeg give en særlig tak til Anne Helene Garde, seniorforsker ved NFA, samt Pernille Uhrskov Hjarsbech, forsker ved NFA, for sparring og vejledning specielt i forbindelse med emneafgrænsning og de empiriske analyser.

Kamma Skrubbeltrang

18. juni 2014

Abstract

This thesis aims to investigate the relationship between social capital at work and the individual's experience of stress in their daily lives. Over the last couple of decades the concept of social capital and the understanding of social capital as a positive resource for the individual has gained prominence in Danish work environment research as well as in the praxis of Danish businesses.

In the theoretical discussions, interpretations of the concept of social capital in the social sciences are laid out and discussed in juxtaposition with one understanding of the concept in Danish work environment theory. The theories of Bauman, Coleman and Putnam constitute the social scientific perspectives on social capital, and Hasle's theory on organisational social capital is used as an example of Danish work environment research. The discussions contribute to an understanding of the foundations for Hasle's theory and points to places where the theory could be strengthened by introducing concepts from the theories of Bauman, Coleman and Putnam.

In the analysis, the focus remains on Hasle's definition of social capital in an attempt to investigate the correlation between social capital and stress within the scope of the Danish labour market. Here the analyses show that a high degree of social capital at work has a positive effect on experienced stress, i.e. individuals reporting a high degree of social capital are less likely to experience stress. Gender, age and social class also contribute to the understanding of experienced stress among the individuals.

The wider theme of the thesis is a discussion of the different ways of defining social capital. When one's focus is on social capital within a working life context it appears that social capital can be understood as trust, justice and collaboration. Taken as a whole, this understanding gives an explanation of social capital as an individual resource generated by strong interpersonal relations at the workplace. In the perspectival discussions, the focus is mainly put on the aspects, which it was not possible to cover in the main analysis; e.g. 1) whether social capital can also have negative implications for the individual, and 2) the significance of the fact that the effect of social capital on experienced stress differs between men and women.

1. Indledning

Sociologiens analytiske fokus er mennesket, og hvordan flere mennesker i fællesskab indgår i relationer. Det moderne menneske er i sociologisk teori karakteriseret som en *homo faber* – det skabende eller det arbejdende menneske. Igennem arbejdet skabes menneskets personlige identitet. Arbejdet kan være et bidrag til både glæder og sorger, og idet en almindelig dansker tilbringer 37 timer ugentligt på sin arbejdsplads, må det siges at være et sted, der fylder i de senmoderne individers liv.

Hvis man følger de samfundsvidenskabelige teorier om den moderne periode ind i den senmoderne periode, er arbejdet et af de steder, hvor udviklingens betydning for mennesket kan ses. Senmoderniteten er præget af fleksibilitet og mobilitet, og disse begreber knytter sig til arbejdslivet. Det fleksible menneske er i den sidste ende fleksibelt, fordi det skal tilpasse sig arbejdsmarkedets udvikling (Sennett 1999:106ff). Med andre ord er arbejdet en væsentlig del af, hvordan nutidens danskere udvikles og tilpasses. Langt størstedelen af alle mennesker vil komme til at bruge en stor del af deres liv på en arbejdsplads. For det enkelte individ fungerer arbejdet både som en del af den personlige identitet, men også rent praktisk som et sted hvor man bruger omkring en tredjedel af døgnet i størstedelen af et livsforløb. De fysiske og psykiske omgivelser på arbejdspladsen påvirker også individerne. Arbejdet kommer dermed også til at spille en væsentlig rolle, når det gælder individernes helbred og velvære.

Næsten alle mennesker kommer til at udføre lønnet arbejde i en større eller mindre del af deres liv. Arbejdet er for individet en kilde til indtægt, identitet og ikke mindst socialt liv. Idet man tilbringer en stor del af dagen på arbejdspladsen, skabes relationer til de øvrige kolleger. Det er forskelligt fra stilling til stilling, hvor meget samarbejde er en del af arbejdsbeskrivelsen, men bare det at tilbringe dagen med kolleger gør, at man lærer andre personer at kende. For mange moderne mennesker kan arbejdet siges at bidrage som en væsentlig kilde til deres omgangskredse og bekendtskaber. Så arbejdspladsen er – udover at være rum for individernes identitetsskabelse og væsentligt for deres helbred – også karakteriseret ved mange relationer og sociale bånd.

Dette speciale vil derfor diskutere betydningen af arbejdslivet for individet, ud fra et fokus på både helbred og sociale netværk. Med udgangspunkt i hvordan indgåelsen af relationer på arbejdspladsen kan være med til at skabe social kapital for individerne, vil jeg fokusere på, hvordan social kapital i arbejdslivet hænger sammen med oplevet stress. I denne indledning vil jeg komme ind på de forskellige opfattelser af stress, og hvordan stress kan måles. Jeg vil argumentere for en bestemt tilgang, nemlig at måle stress igennem selvrapportering i spørgeskemaer, som er den metode, jeg vil benytte i dette speciale.

1.1. Øget fokus på arbejdets psykiske påvirkninger

Da man med modernitetens industrisamfund på et tidspunkt begyndte at interessere sig for arbejdernes velvære, var fokus i begyndelsen på de umiddelbare farer i form af eksempelvis arbejde med skadelige stoffer. Dette fokus har bevæget sig med over i senmoderniteten på trods af den ændrede karakter af arbejdet hen mod en mere fleksibel form. I en dansk lovgivningskontekst var fokus på arbejdsmiljø i mange år knyttet til miljøspørgsmål karakteriseret ved mantraet ”røg, støj og møg”, som var de tre elementer, man måtte arbejde på at beskytte arbejderne imod, idet de kunne føre til varige skader eller sygdomme (Jerking 2011).

Men med tiden er der sket et skifte mod øget fokus på det psykiske arbejdsmiljø og dets påvirkninger af medarbejderne. I en undersøgelse af arbejdsmiljøforskningen i Danmark fra 1999 skriver Hasle et al., at man de seneste år har kunnet konstatere en stigning i omfanget af forskning i ergonomi og psykosociale belastninger (Hasle et al. 1999: 9). Det er dermed først tæt på årtusindeskiftet, at problemer med psykisk arbejdsmiljø er begyndt at spille samme rolle i forskningen, som den klassiske dosis-respons forskning. Denne form forskning tager udgangspunkt i årsagssammenhænge og antager, at man ved stigende eksponering også vil opleve stigende risiko for at udvikle en sygdom. Inden for udviklingen af psykiske sygdomme er denne tilgang problematisk at benytte, da det vil være individuelt, hvilken dosis af eksponering der skal til, for at man udvikler sygdommen.

Udfordringen ved de psykiske påvirkninger er i høj grad, hvor man skal lægge indsatsen. Det er svært at definere, om en psykisk sygdom er udløst af arbejdet eller privatlivet eller en kombination af disse. Derfor er det også langt sværere at få anerkendt psykiske arbejdsskader i forhold til de fysiske. Dette kan eksempelvis ses i antallet af anerkendelser i Danmark. Ifølge Arbejdsskadestyrelsens Arbejdsskadestatistik for 2012 var andelen af psykiske sygdomme, der blev anerkendt som arbejdsskader i 2012, på 5,3 pct. Dette tal skal holdes op imod en anerkendelsesprocent på 26,7 for erhvervssygdomme generelt og en anerkendelsesprocent for arbejdsulykker på 77,3 (Arbejdsskadestyrelsen 2013: 20, 44, 48).

Anerkendelse af arbejdsskader er også afhængig af, at man kan bevise, at skaden skyldes arbejdet. Dette er relativt simpelt for arbejdsulykker, som er hændelser der er foregået på arbejdspladsen, og som har resulteret i en skade af medarbejderen. Hvad angår erhvervssygdomme, hvorunder psykiske belastningsreaktioner rubriceres, ligger der en udfordring i at kunne bevise, at sygdommen skyldes noget, man har været udsat for i arbejdet og ikke i privatlivet. Dette er både med til at forklare forskellen i anerkendelser af psykiske sygdomme i forhold til fysiske skader, og samtidig bidrager det til forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø som en svær størrelse. Det er ofte vanskeligt at vurdere, om en psykisk sygdom skyldes belastninger i arbejds- eller privatlivet, og ofte kan det

skyldes en kombination af begge. Når det er et krav til anerkendelsen af en psykisk sygdom som arbejdsrelateret, at der kan findes en sammenhæng mellem påvirkninger i arbejdet og sygdommen, er det klart, at det bliver vanskeligt, hvis personen også har været udsat for psykisk belastende påvirkninger i privatlivet. De psykiske arbejdsskader og det psykiske arbejdsmiljø udgør derfor en svær størrelse at analysere, da det helt i senmodernitetens ånd befinder sig i et noget flydende felt.

1.2. Stress og arbejdsliv

Begrebet stress har fyldt i de danske medier, sundhedsvæsen og på arbejdspladserne igennem flere årtier. Det er blevet et begreb alle kender og ofte forholder sig til, selvom man måske ikke nødvendigvis kan give en konkret definition af, hvad begrebet dækker over. Vi taler om, at vi bliver stressede af vores arbejde, børn eller fritidsinteresser. I arbejdssituationen er stress særligt blevet et velkendt fænomen. Mange har oplevet enten selv eller at se kolleger, der er ”gået ned med stress”, hvilket har resulteret i sygemeldinger og langvarigt fravær fra arbejdspladsen. Alligevel er det som nævnt svært at få anerkendt psykiske sygdomme som arbejdsskader, fordi det er vanskeligt at definere, hvor påvirkningerne kommer fra. Arbejdsrelateret stress kan siges at være blevet del af den offentlige diskurs igennem de seneste 20 år (Wainwright & Calnan 2002: 8). Dermed er stress knyttet til arbejdslivet noget, de fleste mennesker har et begreb om hvad er, uden at de dog nødvendigvis kan fremlægge en klar definition.

Stress er kun en af de psykiske lidelser eller belastninger, som korrelerer med et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Men på grund af den folkelige forståelse af stress, hvor begrebet ikke kræver en klinisk diagnose for at kunne omtales, har det en interessant karakter. Man kan sige, at stress er blevet del af arbejdslivets negative påvirkninger for individet, idet stress i høj grad knyttes til arbejdslivet hos de enkelte individer. Dette gør stress til et individuelt aspekt ved moderne arbejdsliv, som i kombination med et socialt fænomen kunne frembringe en konstruktiv diskussion. Et relevant socialt fænomen i denne sammenhæng er social kapital, der er et udtryk for særligt positive effekter, man kan få ud af at indgå i sociale netværk. Social kapital er det begreb, jeg vil benytte i dette speciales diskussioner af, hvordan sociale fænomener kan påvirke individuelle aspekter ved arbejdslivet.

1.3. Social kapital på arbejdspladsen

Med stress forstået som en tilstand, der er svært at definere og se hvor kommer fra, bliver det også svært at se, hvor man skal gøre indsats for at beskytte sig mod at opleve stress. Forebyggelse af stress bliver med udbredelsen af stress mere og mere relevant. Flere studier peger på, at udbredelsen af arbejdsrelateret stress hænger sammen med udviklingen i arbejdslivet med øget fleksibilitet og individualisering (Wainwright &

Calnan 2002: 26). En logisk slutning til sammenhængen mellem individualisering og øget oplevelse af stress er, at man kan modarbejde stress ved at fokusere på det sociale liv på arbejdspladsen. Her kommer social kapital ind i billedet.

Begrebet om social kapital er nået fra sociologien og samfundsvidenskaben til arbejdsmiljøforskningen og benyttes nu direkte på danske virksomheder. Dette fremgår eksempelvis af materiale lavet af forskellige branchearbejdsmiljøråd (BAR) til deres medlemmer. BAR-rådene er oprettet efter en ændring i arbejdsmiljølovgivningen, og de 11 forskellige råd er knyttet til forskellige brancher, hvor de består af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter. I det materiale, BAR-rådene laver til virksomhederne, er social kapital begyndt at komme på banen. For BAR Sosu kan det blandt andet ses af deres hjemmeside, hvor social kapital er placeret på forsiden som et væsentligt punkt (BAR Sosu 2014a). Virksomheder, der søger rådernes hjælp til inspiration omkring tiltag til at forbedre arbejdsmiljøet, støder dermed på begrebet om social kapital. Det er ikke længere kun knyttet til sociologisk teori eller forskning inden for arbejdsmiljø, men er blevet en del af almindelige danskeres hverdag på arbejdspladsen.

Social kapital inddrages igennem BAR-rådene i virksomhedernes daglige virke, ved at være noget man skal forholde sig til. Arbejdet med social kapital kan eksempelvis ses i øvelser i at vurdere og forbedre samarbejde på arbejdspladsen og dele ud af gode erfaringer med andre virksomheder inden for samme branche. I stedet for at fokusere på samarbejde for samarbejdets egen skyld, er samarbejde nu i fokus, fordi det kan bidrage til social kapital. Det interessante er her, hvordan social kapital præsenteres som noget, der er ønskværdigt at skabe mere af på arbejdspladsen. Social kapital betragtes som noget, der ses som værende godt i sig selv. Idet social kapital måles som tillid, retfærdighed og samarbejde på virksomheden, bliver det i sig selv ønskværdigt at opnå en forbedring af disse ting (BAR Sosu 2014b).

Fra arbejdsmiljøforskningen og via branchearbejdsmiljørådene er social kapital ved at flytte sig fra et teoretisk univers og ind i arbejdende danskeres dagligdag, hvor vi skal forholde os til, hvilken grad af social kapital vi har i vores daglige arbejdsliv, og hvordan vi kan forbedre denne grad. Dette skifte fra samfundsvidenskabelig teori og over mod dagliglivets praksis udgør det aktuelle og analytisk spændende ved begrebet. Inden for samfundsvidenskaben har social kapital befundet sig i spændingsfeltet mellem sociologi, politologi og økonomi, og to af de tre hovedteoretikere inden for samfundsteorier om social kapital er sociologier (Svendsen & Svendsen 2006: 37 & 50f). Det kan siges at være begrebets styrke, at det eksisterer inden for så mange forskellige samfundsvidenskabelige grene, hvor det dog har et fælles grundlag i samfundsvidenskaben. Det kan også være en udfordring, at begrebet nu mere og mere benyttes uden for videnskabelige sammenhænge, da det kan være med til at svække dets definitioner, der kan risikere at flyde ud, når begrebet fjernes fra en videnskabelig

kontekst. I hvert fald bliver det, at social kapital nu eksisterer som begreb både inden for forskellige videnskabelige grene samt i den offentlige diskurs, en væsentlig grund til at diskutere det ud fra både et sociologisk og arbejdsmiljøteoretisk perspektiv.

Opsamlende er social kapital et begreb, der benyttes mange steder. Det er del af klassisk sociologisk teori, og har derfra spredt sig til arbejdsmiljøforskningen. Nu er der ved at ske en yderligere spredning til de enkelte arbejdspladser, hvor social kapital er blevet en ressource, man skal fremme. Dermed er begrebet ikke længere den sociologiske utilsigtede konsekvens, men noget individerne nu målrettet skal stræbe efter. Begrebet er derfra gået fra at skulle forstås og diskuteres teoretisk til at blive knyttet op på arbejdslivets daglige praksis.

1.4. Metode og problemstilling

Jeg har i det ovenstående præsenteret social kapital som et begreb, der stammer fra samfundsvidenskaben, men som har bevæget sig over i arbejdsmiljøforskningen. Desuden har jeg præsenteret, hvordan psykisk arbejdsmiljø har fået en væsentligere rolle de senere år. Det er i denne kontekst, at social kapital også er begyndt at udfolde sig. Idet vi tilbringer det meste af vores vågne liv på arbejdspladsen, så er det blevet relevant, at vi har det godt og undgår at blive syge af at være der.

Jeg synes, at begrebet om social kapital er spændende i arbejdsmiljøteoretiske diskussioner, fordi det har en tydelig samfundsvidenskabelig baggrund. Begrebets fokus er på det sociale, frem for hvordan man individuelt må håndtere sit arbejdsliv. Derudover er de positive effekter af social kapital inden for den samfundsvidenskabelige teori utilsigtede konsekvenser. Man indgår i sociale relationer med ét formål, og skabelsen af social kapital er så en utilsigtet konsekvens af disse relationer. Dette fokus er ikke flyttet med til arbejdspladsen. Som det fremgår af det BAR-materiale, jeg beskrev ovenfor, så er social kapital i dag noget, der i sig selv er i centrum, og man forsøger at skabe social kapital, frem for at det opstår som biprodukt. Uanset om det er i den sociologiske form eller ej, så er det klart, at social kapital har gjort sit indtog på de danske arbejdspladser og i dansk arbejdsmiljøforskning. Derfor er det et relevant begreb at diskutere ud fra et sociologisk synspunkt.

Når man skal se på de positive effekter af social kapital i en arbejdspladssituation, må det knyttes til målinger af konsekvenserne af det psykiske arbejdsmiljø. En måde at gøre dette på, kunne være ved at se på stress. Stress kan i hvert fald fungere som mål for, hvorvidt de sociale relationer, som en person er del af i sit arbejdsliv, har en positiv effekt på psykiske belastninger. Med denne tilgang bliver det ikke relevant at fokusere på, om den oplevede stress skyldes arbejde eller privatliv, men kun om social kapital fra arbejdet har en effekt på, om man oplever stress.

Som dette speciale også senere vil diskutere, er der mange måder at forstå, definere, operationalisere og måle både stress og social kapital på. Jeg vil ikke argumentere for, at en måde er bedre end andre, men en måde måle stress på, er at analysere på besvarelser om oplevet stress igennem spørgeskemaer. Derfor vil jeg benytte en større undersøgelse af danskernes arbejdsmiljø foretaget af Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA). Undersøgelsen, ”Arbejdsmiljø og helbred 2012” (AH2012), indeholder besvarelser fra godt 16.000 danskere. En nærmere beskrivelse af datasættet kan findes i afsnit 3.1. Jeg benytter dette data, idet det både er relativt nyt, og fordi omfanget af undersøgelsen er stor. Desuden har jeg fået mulighed for at skrive dette speciale i samarbejde med NFA, og har dermed haft mulighed for at kunne gå til kilden i forståelsen af hvordan spørgeskemaspørgsmålene er udformet.

Ud fra de ovenstående perspektiver på social kapital og stress, samt beslutningen om at benytte AH2012 som empiri, når jeg frem til følgende problemstilling, som jeg ønsker at afdække ud fra både teoretiske diskussioner og empiriske analyser i dette speciale:

Hvorledes påvirker social kapital i arbejdet individernes oplevelse af stress i hverdagen?

Denne problemstilling vil jeg yderligere uddybe med følgende underspørgsmål:

- Hvordan skal social kapital forstås i forskellige sociologiske og arbejdsmiljøteoretiske teorier?
- Hvordan skabes social kapital på arbejdspladsen, og hvordan kan den udnyttes positivt af medarbejderne?
- Hvordan kan man definere og operationalisere social kapital til begreber, der kan måles empirisk?
- Hvilken effekt af social kapital ses på selvvurderet stress blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked?
- Hvordan bidrager begrebet om social kapital til mulige forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø på danske arbejdspladser?

Forskningsspørgsmålene vil jeg forsøge at besvare gennem mine teoretiske diskussioner, operationalisering og empirisk analyse samt afsluttende konklusion og perspektiverende diskussioner. De to første spørgsmål vil besvares ud fra teoretiske diskussioner, det tredje vil knytte sig både til teorierne samt min egen operationalisering, det fjerde knytter sig til min empiriske analyse af spørgeskemadata og det sidste spørgsmål vil jeg besvare i min afsluttende konklusion og perspektivering.

Som det fremgår af min problemstilling og forskningsspørgsmål, så vil jeg ikke komme ind på væsentlige teoretiske diskussioner af stress. Mit fokus på stress bliver i stedet, at jeg ved at måle stress kan måle effekten af arbejdspladsens sociale kapital på individuelle psykiske belastninger. Jeg går hermed fra et socialt fænomen til et individuelt fænomen, og diskuterer effekten af det sociale fænomens indvirkning på individerne.

1.5. Specialets forståelse af stress

I min problemstilling præsenterer jeg to væsentlige begreber, der lægger op til yderligere diskussion og forklaring. Det er begreberne social kapital og stress. For at yde begreberne retfærdighed, har jeg som nævnt i min problemstilling måttet vælge at fokusere på social kapital i mine diskussioner, og lade stress stå i baggrunden. Dette gør jeg, da social kapital er et spændende begreb at diskutere, både inden for sociologisk teori og inden for arbejdsmiljøforskning. Derfor vil jeg i dette afsnit kort redegøre for, hvilken forståelse af stress jeg benytter i mine analyser, og hvad jeg mener, når jeg diskuterer effekten af social kapital på oplevet stress. Der vil ikke være yderligere teoretiske diskussioner af stress end de, der præsenteres i dette afsnit, og det skal dermed forstås som en introduktion til den måde, hvorpå begrebet oplevet stress benyttes i resten af specialet.

Udgangspunktet for mit stress-begreb ligger i mit empiriske datasæt. I AH2012-spørgeskemaet, der ligger til grund for mine analyser, er stressvariablen et spørgsmål om, hvorvidt man har følt sig stresset de seneste 14 dage. Dette er, hvad jeg mener med oplevet stress – en selvsvurdering, der ikke indledes med at definere stress, men som tager udgangspunkt i, at spørgeskemaets respondenter selv har en viden om, hvad det vil sige at være stresset. Denne tilgang må siges at være pragmatisk, idet jeg lader forståelsen af stress være afhængig af konteksten ved at lade det være op til respondenternes egen forståelse. Med denne tilgang kommer jeg ikke ind på, hvordan respondenterne forstår stress. Inden for stressforskning er det et tilbagevendende diskussionsemne, hvorvidt stress skal forstås som en sygdom eller ej.

Uden at lave en større gennemgang af dansk stressforskning, støder man dog hurtigt på, at der ikke forelægger en fast, officiel definition af stress (Friis Andersen 2013: 7), hvilket gør det svært at fastslå, hvad stress egentlig er. Ud fra dette synspunkt kan stress også forstås som en hybrid, der ikke kan forklares, medmindre man kombinerer forskellige faglige tilgange (Brinkmann 2013: 75ff). Ud fra denne tilgang kan man ikke betegne stress som en klinisk diagnose, da det er en elastisk kategori, der må spænde bredt (Brinkmann 2013: 85). Stress skal dermed ikke forstås kun inden for det medicinske område. Stress er et begreb, der findes både inden for medicin, sociologi, psykologi og mange andre grene af både naturvidenskab og samfundsvidenskaberne, og i forståelsen af stress er det væsentligt at tage højde for, at begrebet er fokus inden for mange videnskabelige områder.

Bo Netterstrøm, der var med til at lave en af de første danske definitioner på stress for 28 år siden, er en af de danske forskere, der lægger vægt på, at stress ikke er en sygdom (Netterstrøm 2014: 9). I stedet skal stress forstås som en tilstand, man kan opleve eller have, og det kan så med tiden medføre sygdomme (Netterstrøm 2014: 15). Ud fra Netterstrøms perspektiv giver det god mening at have sit fokus på oplevet stress frem for måling af fysiologiske indikatorer, da disse ikke kan sige noget om graden af ”stressthed” (Netterstrøm 2014: 10ff). Det væsentlige i denne forståelse er kort sagt, hvordan stress må forstås som en tilstand og ikke en sygdom.

Disse teoretikere viser, at stress i en dansk kontekst stadig ikke har en entydig definition. Der er enighed om, at stress ikke kan kaldes en sygdom, og at der ikke findes en videnskabelig gren, der bør tage patent på analyser af stress. Stress er en tilstand, der kan lede til udviklingen af sygdom hos individet, og jeg vil derfor fremadrettet i dette speciale forstå stress på denne måde.

Spørgsmålet bliver så, hvordan man bedst kan måle stress – og om det giver mening at gøre det. Her hælder disse teorier til, at man kan tage udgangspunkt i selvvurderet stress, der som nævnt også er den tilgang, jeg har vagt at benytte i mine analyser. Som nævnt mener Netterstrøm ikke, at fysiologiske indikatorer kan sige noget om graden af oplevet stress hos et individ, selvom der er fundet sammenhænge mellem hormonniveauer og oplevet stress. Vælger man at spørge til oplevet stress i eksempelvis en spørgeskemaundersøgelse, er det dog nødvendigt at overveje måden, hvorpå der spørges. Enten kan man spørge indirekte til oplevet stress ved at spørge ind til oplevelsen af fysiske, psykiske og adfærdsmæssige mønstre, der kan knyttes til stress. Ellers kan der spørges direkte til, om individet har oplevet eller følt stress. Med den sidste tilgang lader man det være op til respondenterne, hvordan de fortolker stress. Det, at forskeren ikke kan vide hvordan dette er foregået, er problematisk. Her viser danske empiriske studier dog, at der er en meget lille variation imellem, om man måler stress direkte eller indirekte, så begge dele kan siges at være valide tilgange (Friis Andersen 2013: 10f). Ud fra disse studier kan jeg dermed argumentere for, at det er en fornuftig tilgang til at måle stress ud fra en selvvurdering lavet af respondenterne.

Diskussionerne viser, at stress er et begreb uden en fast definition. Stress kan måles fysiologisk eller igennem spørgeskemaundersøgelser, hvor spørgsmålene både kan spørge direkte eller indirekte ind til oplevet stress. Uden yderligere at ville diskutere begrebet vil jeg overtage en forståelse af stress som noget negativt, der kan medføre sygdom. Desuden vil jeg analysere stress ud fra spørgsmål, der spørger konkret ind til oplevelsen af stress i løbet af dette speciale. Det er uklart, om respondenterne har forstået stress som sygdom eller en tilstand, men jeg mener, dette er underordnet for, hvordan de har besvaret spørgeskemaet.

Det særligt specielle ved arbejdsrelateret stress er, at man må diskutere i hvilket omfang det kan og bør forebygges. Det er svært at karakterisere forholdet mellem en stressor, altså en påvirkning, og oplevelsen af arbejdsrelateret stress hos individet. Dette skyldes, at en given stressor kan udløse stress meget forskelligt. En stressor for én person kan dermed opleves ikke som stressor, men som eksempelvis en udfordring, for en anden person. Dette betyder, at man ved at eliminere alle stressorer for nogle personer, ville kunne risikere, at det gjorde arbejdslivet indholdsløst for andre personer (Wainwright & Calnan 2002: 28f). Dette har stor betydning for forståelsen af stress, og kan understøtte dette speciales fokus på oplevet stress, hvor der ikke tages højde for, hvilke stressorer, der har udløst denne oplevelse hos individerne.

Kort sagt er stress et besværligt begreb at have med at gøre, idet det på en gang er noget individuelt, men samtidig er noget alle forholder sig til. Det er ønskværdigt at eliminere oplevelsen af stress, men måden at gøre det på er uklar og kontekstafhængig. Med dette lukker jeg min diskussion af begrebet stress, idet dette speciales formål primært er diskussioner af begrebet social kapital.

1.6. Læsevejledning

Dette speciale er overordnet set opbygget, så det består af følgende fem kapitler:

1. Indledning
2. Teoretisk afsnit, hvor begrebet social kapital diskuteres
3. Præsentation af data og metode
4. Analyse af spørgeskemadata
5. Afsluttende konklusioner og perspektiveringer

I det følgende teoretiske afsnit vil jeg præsentere tre sociologiske teorier om social kapital, repræsenteret ved henholdsvis Pierre Bourdieu, James S. Coleman og Robert Putnam. Deres forskellige tilgange til at beskæftige sig med begrebet, og deres endelige definitioner af det, vil jeg diskutere i forhold til hinanden. Dernæst vil jeg gengive begrebet, som det benyttes inden for arbejdsmiljøforskning, med udgangspunkt i Peter Hasles teori om virksomhedens sociale kapital og diskutere hans inspiration fra de sociologiske klassikere. Dette vil lede hen i en afsluttende overordnet diskussion af arbejdspladsen som rum for skabelse og opretholdelse af social kapital. Kapitlet vil afsluttes med specialets videnskabsteoretiske position samt en præsentation af de teoretiske og empiriske hypoteser, jeg opstiller på baggrund af teorien og ønsker at afdække empirisk. Det teoretiske kapitel vil fylde en væsentlig del af specialet, idet jeg her kommer med diskussioner af begrebet social kapital mange definitioner. Desuden skal afsnittet bidrage til besvarelsen af de to første forskningsspørgsmål.

Det tredje kapitel præsenterer den logistiske regression som metode for analysen. Yderligere præsenteres datasættet AH2012 og den udvælgelse af respondenter, jeg har gjort i forhold til analysen. Dette afsnit bidrager til en forståelse af forholdet mellem social kapital og stress, igennem præsentationer af data. Desuden vil jeg her komme med en definition af social kapital, der er hentet hos Peter Hasle. Hermed bliver mine empiriske analyser også en vurdering af, hvorvidt denne tilgang til at måle sammenhængen mellem arbejdslivets sociale kapital og oplevet stress giver mening.

Min analyse i det fjerde kapitel vil være struktureret i to dele: Først vil jeg give en rent empirisk resultatpræsentation, og dernæst vil jeg diskutere resultaterne af mine opstillede hypoteser ved at koble empiri til teori. Idet jeg tager udgangspunkt i Hasles operationalisering, vil det især være hans teori, der refereres til, men der vil også trækkes linjer til de samfundsvidenskabelige teoretikers forståelse af social kapital i fortolkningen af analyseresultaterne.

Det sidste kapitel vil samle op på hele specialet i forhold til min problemstilling. I konklusionen vil jeg besvare de forskningsspørgsmål, jeg tidligere har opstillet. Desuden vil jeg afslutningsvis diskutere de mulige problemstillinger for nye undersøgelser, som analysen har lagt op til, i mine perspektiverende betragtninger for specialet.

2. Teoretisk grundlag

Som præsenteret i indledningen vil dette speciale fokusere på sammenhængen mellem social kapital og stress. Begge er begreber, der er omfangsrige og lægger op til mange diskussioner. Derfor er der her valgt at fokusere på begrebet social kapital, som spiller en væsentlig rolle både i sociologisk teori og inden for arbejdsmiljølitteraturen. I det følgende vil diskuteres tre samfundsvidenskabelige bud på et social kapital begreb samt et udvalgt bud på brugen af social kapital inden for arbejdsmiljøforskning. Sidstnævnte drejer sig om Peter Hasles forståelse af social kapital som tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Hermed skal afsnittet bidrage til en besvarelse af indledningens første forskningsspørgsmål, nemlig en diskussion af begrebet social kapital inden for samfundsvidenskab og arbejdsmiljøteori.

De teoretiske diskussioner skal lede til en operationalisering af social kapital og en analyse af social kapital og stress blandt beskæftigede danskere ud fra datasættet ”Arbejdsliv og helbred 2012”, som er nævnt i indledningen, og som yderligere beskrives i afsnit 3.1. Denne analyse kommer i forlængelse af de teoretiske diskussioner dermed til at have to formål: Den skal umiddelbart forsøge at klarlægge sammenhænge mellem social kapital i arbejdet og stress, samt vise hvordan Hasle benytter sociologiske begreber. Specialet kan dermed give et bud på fortolkningen og brugen af sociologisk teori inden for andre empiriske grene af videnskaben og diskutere betydningen af dette.

2.1. Social kapital i samfundsvidenskaberne

Samfundsmæssige og arbejdsmiljøteoretiske perspektiver på social kapital er baseret på sociologisk teori. Jeg har valgt at fokusere på de to sociologer Pierre Bourdieu og James S. Coleman samt politologen Robert Putnam. I det følgende vil jeg præsentere deres teorier og undervejs påpege forskelle og ligheder mellem teorierne, hvilket efterfølgende vil uddybes i diskussionen af teorierne samt Hasles teori.

I udgangspunktet ligner Bourdieu og Colemans teorier hinanden. De er fremsat inden for kort tid af hinanden og har begge fokus på eksistensen af flere kapitalformer. Hos Bourdieu er social kapital ressourcer, som individet kommer i besiddelse af ved at indgå i sociale netværk. Fokus for denne teori er dermed relationer mellem mennesker, som kan skabe potentielle ressourcer, hvis disse relationer er gensidige. I Colemans teori fokuserer jeg på, hvordan han med social kapital forøger at kombinere to sociologiske strømninger, nemlig *rational choice*-teorien og strukturalismen. Denne kombination er en del af Colemans overordnede teoretiske projekt for at kunne kombinere forståelsen af samfundsforhold på både mikro- og makro-niveau. Han placerer social kapital i dette projekt ved at fokusere på en forklaring af social kapital

ud fra både aktør- og strukturperspektiver, og gensidighed fylder meget i hans teori med begreberne om forventninger og forpligtelse.

Putnams teori afviger i udgangspunktet en del fra Bourdieu og Coleman, og da det særligt er denne teori blandt andre Hasle benytter inden for arbejdsmiljøforskningen, er den væsentlig at diskutere over for de to andre. Teorien har dog sit fokus på forventninger og forpligtelser fra Coleman. Noget af det særegne ved Putnams teori, er begreberne *bonding* og *bridging* social kapital. Desuden beskriver Putnam sundhed og helbred som et område, hvor man ser størst effekt af social kapital, og her kan denne teori dermed knyttes til arbejdsmiljø og mit fokus på oplevet stress.

Afslutningsvis præsenterer jeg arbejdsmiljøperspektivet på social kapital med hovedvægt på Peter Hasles teori om social kapital som tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Jeg diskuterer grundlaget for Hasles teori. Selvom han skriver, at han trækker mest på Putnam, så har han alligevel en mere aktørorienteret teoretisk tilgang end Putnams teori. Dette uddyber jeg i mine diskussioner af de præsenterede teorier. Disse leder over i et afsnit om arbejdspladsen som arena for social kapital og social kapitalers effekt på det psykiske arbejdsmiljø.

2.1.1. Bourdieu – kapitalformer

Sociologen Pierre Bourdieus første præsentation af social kapital som en ud af tre kapitalformer, man kan anvende i samfundsanalyser, er fra 1983.¹ Her redegør Bourdieu for eksistensen af tre typer af kapital: den økonomiske, den kulturelle og den sociale² og diskuterer deres indbyrdes forhold samt reproduktion (Bourdieu 1986).

Social kapital-begrebet er hos Bourdieu en del af en større sociologisk teori og skal ikke forstås selvstændigt. I løbet af hans forfatterskab bruger han meget tid på at diskutere kulturel kapital, og man skal hele tiden forstå social kapital i sammenhæng med den overordnede teoretiske ramme. Derfor vil jeg i det følgende kort komme ind på, hvordan social kapital relaterer sig til de andre kapitalbegreber hos Bourdieu.

2.1.1.1. Kapitalteori

Bourdieu's marxistiske inspiration er tydelig, når han beskriver den sociale verden som akkumuleret historie (Bourdieu 1986: 241). Hos Marx er historien udgangspunktet for

¹ Dette gøres i artiklen "Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital", som efterfølgende er udgivet flere forskellige steder i en engelsk oversættelse under navnet "The Forms of Capital" (Bourdieu 1986: 214). Derudover har Bourdieu tidligere præsenteret et social kapital-begreb i 1980 i form af to sideres noter udgivet under titlen "Le capital social. Notes provisoires" (Bourdieu 1980), men det er først med artiklen fra 1983, at han sammenkobler begreberne til en samlet teori om kapitalformer.

² Tidligere i forfatterskabet har Bourdieu dog præsenteret en anden form for kapital, nemlig den symbolske. Den må forstås som de ikke-fysiske kapitalformer, og human og social kapital er dermed en del af den symbolske kapital. Symbolsk kapital er ifølge Bourdieu med til at udgøre grundlaget for individers prestige i samfundet (Bourdieu 1986: 255, note 3).

samfundsanalyse.³ Derudover ser Marx kapital som ophobet, eller akkumuleret, arbejde (Marx 1971: 84). Bourdieu kombinerer disse to elementer fra Marx, når han beskriver den sociale verden som akkumuleret historie. Det sidste element overtager Bourdieu direkte, idet han også betegner kapital som akkumuleret arbejde i sin materielle form (Bourdieu 1986: 241). Strukturen bag fordelingen af kapital på et givent tidspunkt repræsenterer ifølge Bourdieu den sociale verdens struktur. Han uddyber dette ved at sige, at man ikke kan forstå den sociale verdens funktion og struktur uden at benytte et kapitalbegreb (Bourdieu 1986: 242). Bourdieu ser her kapital som udtryk for samfundets underliggende struktur. En måde, han kan komme til at afdække denne struktur, er gennem et fokus på strukturen af kapital i samfundet. Det strukturalistiske udgangspunkt ses også i begrebet om den sociale verden som akkumuleret historie – her er historien den bagvedliggende struktur, som forklarer den sociale verdens udseende.

Den økonomiske kapital er hos Bourdieu den umiddelbare, fysiske kapital, som direkte kan veksles til penge (Bourdieu 1986: 243). Social og kulturel kapital derimod er ikke fysisk synlige kapitalformer, som dermed heller ikke direkte kan veksles til økonomisk kapital. Den kulturelle kapital knytter Bourdieu til uddannelseskvalifikationer, og begrebet er fremsat for at kunne forklare forskellen i skoleresultater blandt børn med forskellig social baggrund (Bourdieu 1986: 243). Begrebet forklarer, at skolen er med til at reproducere social baggrund, og Bourdieu fremsætter det som et alternativ til begrebet om human kapital, der tidligere er fremsat til at forklare hvordan muligheden for produktion af viden skabes i hjemmet og familien. Hvis børnene kommer fra hjem med lavtuddannede forældre, og dermed har lav human kapital, vil de have sværere ved at afkode skolens symboler. Bourdieu mener ikke, at human kapital, som begrebet tidligere er anvendt⁴, fuldt kan forklare, hvordan denne reproduktion af viden foregår (Bourdieu 1986: 244). Hermed ses en sammenhæng i Bourdieus kapitalbegreber, og de er tæt knyttet sammen i hans teori.

2.1.1.2. Definition af social kapital hos Bourdieu

Social kapital er summen af de aktuelle og potentielle ressourcer, som er knyttet til individets position i et netværk af mere eller mindre institutionaliserede relationer af gensidig bekendtskab og anerkendelse (Bourdieu 1986: 248). Ved at være del af et netværk, der bygger på bekendtskab og anerkendelse, skabes potentielle ressourcer for individet. Disse ressourcer er, hvad Bourdieu betegner social kapital. Deles denne

³ Dette fremgår eksempelvis af "Det kommunistiske manifest", hvor Marx og Engels opidser tidligere tiders romerske slavesamfund og middelalderens feudalsamfund, før de problematiserer deres samtids kapitalistiske samfund (Marx & Engels 1968: 159ff).

⁴ Bourdieu refererer her til teorien om human kapital, som den er fremsat af Gary S. Becker. Becker argumenterer særligt for behovet for at investere i human kapital, idet han ser human kapital som forklaringen bag forskellige individuelle normer og vaner (Becker 1993).

definition op i mindre dele, er de relevante begreber: *potentielle ressourcer*, *netværk af mere eller mindre institutionaliserede relationer* samt *gensidigt bekendtskab og anerkendelse*.

Social kapital forstået som *potentiel ressource* er et sted, hvor Bourdieus teori adskiller sig fra andre. Han beskriver, hvordan de enkelte individer i gruppen har kredit i den kollektivt ejede kapital (Bourdieu 1986: 248f). Dermed er den sociale kapital både kollektiv og individuel. Overordnet set skabes og ejes den kollektivt, men dens funktion som ressource gør det muligt for det enkelte individ at gøre brug af den. *Netværk af relationer* må hos Bourdieu forstås som knyttet til den sociale verden. I hans teori skal netværk ikke forstås som noget givet, men som et produkt af institutionaliserede riter. Disse riter er igen resultatet af individuelle og kollektive strategier, der både kan være ubevidst eller bevidst rettet imod at reproducere sociale relationer (Bourdieu 1986: 249). *Gensidigheden* i teorien om social kapital er både med til at forklare, hvordan social kapital kan opstå, men også hvordan den reproduces. Reproduktion af social kapital kræver ifølge Bourdieu socialitet, som må forstås som en kontinuert serie af udveksling præget af gensidig anerkendelse (Bourdieu 1986: 250). Det er nødvendigt, at der er opbygget en socialitet på baggrund af længere tids positive erfaringer med udvekslinger, for at social kapital kan være til stede i et netværk. Dette er også, hvad Bourdieu beskriver, når han skal forklare forskellen mellem social og økonomisk kapital: Investeringen i den sociale kapital er nødt til at være langsigtet, da det først kan udnyttes, når gruppen er etableret og har eksisteret. Dette står i kontrast til den økonomiske kapital, der som ressource kan udnyttes umiddelbart (Bourdieu 1986: 252).

Betydningen af de forskellige elementer i forståelsen af social kapital hos Bourdieu bliver endnu klarere, når han beskriver, hvordan man kan vurdere størrelsen på et individs potentielle sociale kapital. Her må størrelsen af den sociale kapital for en aktør eller gruppe af aktører forstås som størrelsen på det netværk, man er del af, samt mængden af andre typer af kapital som aktøren er i besiddelse af (Bourdieu 1986: 249). Opsummerende kan social kapital i Bourdieus teori siges at bestå af ressourcer, man kan komme i besiddelse af ved at være del af et netværk. Dette netværks evne til at kunne skabe social kapital som ressource for individerne er dog afhængig af en institutionaliseret socialitet, der er resultatet af en langvarig konstant gensidig anerkendelse imellem netværkets individer.

Hos Bourdieu er den økonomiske kapital roden af de andre kapitalformer, men disse kan alligevel ikke umiddelbart reduceres til økonomisk kapital (Bourdieu 1986: 252). Dette minder om Marx' begreber om basis og overbygning. Her kan menneskenes tanker og kommunikation forstås som direkte resultat af deres materielle forhold, men tankerne kan heller ikke umiddelbart reduceres til det materielle (Marx 1968: 98f). På samme måde kan forholdet mellem kapitalformerne forstås ved, at den økonomiske

kapital er den basis, der ligger indlejret i de symbolske kapitalformer, for at de kan udvikle sig og fremstå individuelt. Forholdet internt mellem kapitalformerne er dermed, at de symbolske former er afhængige af den fysiske – nemlig økonomisk kapital.

Bourdieu benytter en dialektisk forklaring på, hvordan man så må forstå vekslingen mellem kapitalformerne. Her mener han, at man må være åben både over for økonomismen, der reducerer alt til økonomi og over for semiologien, der reducerer social udveksling til kommunikationsfænomener (Bourdieu 1986: 252f). Det er ved at finde en syntese mellem disse teorier, at man kan forstå vekslingen mellem eksempelvis social og økonomisk kapital. Dette mener Bourdieu, kan forklares ud fra, at man skal forstå den økonomiske kapital som roden til de andre kapitalformer. Han forklarer det med at sige, at hvad der er profit i et område, er omkostninger i et andet. Hertil tilføjer han et begreb om arbejdstid, som kan knyttes til de forskellige kapitalformer. Elementer som tid og opmærksomhed, der kan investeres i social kapital, ses umiddelbart som et økonomisk spild, men langsigtet kan det være en solid investering i den sociale kapital (Bourdieu 1986: 253). Det er altså muligt at forstå fænomeners værdi som forskellige alt efter hvilken kapitalform, de måles i. I dette eksempel har fænomenet en negativ værdi i fysisk kapital, men en positiv værdi i den sociale kapital.

2.1.2. Coleman – social kapital mellem aktør og struktur

I udgangspunktet ligner James S. Colemans teori meget Bourdieus. Den er fremsat få år senere⁵, og den tager også udgangspunkt i social kapital som del af en kapitalteori.

Ligesom Bourdieu benytter social kapital som en understøttelse af sin teori om kulturel kapital og sit fokus på uddannelsessystemet, er Colemans brug af social kapital også en understøttelse for en teori om human kapital, der i høj grad ligner Bourdieus kulturelle kapital.

Ifølge Coleman kan man inden for sociologien overordnet se to strømninger i forklaringen af menneskelige handlinger. Den ene er en teori, hvor aktøren socialiseres ved at internalisere samfundets normer og regler, så deres handlinger er styret af disse. Den anden teori går ud på, at aktøren har uafhængige mål, der er styret af egeninteresse og nyttemaksimering (Coleman 1988a: 96). Med sit begreb om social kapital vil Coleman udligne konflikten mellem aktør og struktur og placere sig mellem de to sociologiske strømninger. Han mener, at social kapital som begreb må defineres ud fra sin funktion, og i dette ses særligt to karakteristika, der netop er udtryk for hver af de to sociologiske strømninger. Social kapital opstår i sociale strukturer, og samtidig kan social kapital facilitere bestemte handlinger hos individerne, der befinder sig inden for denne sociale struktur (Coleman 1990: 302). Hermed forstår Coleman social kapital strukturalistisk, da

⁵ Coleman præsenterer første gang et begreb om social kapital i 1988. Det er efter at begrebet er blevet præsenteret af bl.a. Bourdieu i 1980, men før Putnam i 1992 (Coleman 1994:175)

det er resultat af bestemte strukturer. Men samtidig ser han det også ud fra et aktørniveau, fordi social kapital kan udnyttes af individerne til bestemte handlinger. Dette ligner den måde, Bourdieu placerer social kapital mellem kollektiv og individ, når han beskriver, hvordan social kapital må forstås ud fra hverken aktører eller strukturer, men ud fra relationer.

Ligesom hos Bourdieu opererer Coleman med flere forskellige kapitalformer. Han taler om social, fysisk og human kapital. Social kapital og human kapital er sammenhængende i Colemans teori. Social kapital er nødvendig for, at human kapital kan skabes, da det er nødvendigt med stærke sociale relationer mellem A og B, for at A kognitivt kan påvirke B (Coleman 1988b: 383). Kapitalformerne er dermed sammenhængende i Colemans teori. Hvor Bourdieu ser social og kulturel kapital som baseret på fysisk kapital, går det hos Coleman den anden vej. Her er den sociale kapital nødvendig for at den humane kapital kan gøres produktiv: At der skabes viden. Denne viden kan igen så udveksles til fysisk kapital eksempelvis igennem arbejde.

2.1.2.1. Social capitals opståen, opretholdelse og destruktion

Social kapital skal for individerne ses som en ressource, der kan hjælpe dem i deres målrationelle handlinger (Coleman 1988a: 98). At social kapital ses som en individuel ressource, er dermed et fællestræk hos Coleman og Bourdieu. Deres teorier har også et fælles fokus på relationer, der hos Coleman kommer til udtryk, når han understreger, at social kapital hverken findes hos aktørerne eller i samfundets produktionsmidler, men i strukturen af relationer mellem aktører (Coleman 1988a: 98).

Coleman er særligt fokuseret på de sociale strukturer, der bidrager til skabelsen af social kapital. For det første knytter han social kapital til *forventninger og forpligtelser* i samfundet. Dette kræver i første instans, at der er en høj grad af tillid inden for det sociale miljø. Er dette tilstede, og er omfanget af forpligtelser realistisk, kan social kapital baseres på en udveksling af forpligtelser baseret på forventninger (Coleman 1988a: 102). Man hjælper et andet individ i gruppen på baggrund af en forventning om, at de vil hjælpe en selv, hvis man senere hen skulle få brug for det. Dette er med til at konstituere en tillidsfyldt social relation, hvor social kapital opstår.

Det næste karakteristika ved samfundet, som Coleman knytter til skabelsen og opretholdelsen af social kapital, er *information*. Information kan bidrage til at facilitere den rationelle aktørs handlinger, og ved at være del af et socialt netværk kan information indhentes nemmere, end hvis den enkelte aktør skulle gøre det selv (Coleman 1988a: 104).

Det sidste strukturelle element, Coleman finder vigtigt for skabelsen af social kapital, er *normer*. Når en effektiv norm eksisterer ved enten at være internaliseret i individerne, eller ved at blive fulgt op af sanktioner fra andre i gruppen, konstituerer den

en form for social kapital. Normer kan dog også virke modsatrettede og afgrænse individerne fra bestemte handlinger (Coleman 1990: 310f). Når individerne har tillid til at normer vil blive overholdt, er der mindre usikkerhed forbundet med rationel handlen. Herved bliver normen en ressource i form af social kapital for individerne i grupper, der efterlever den givne norm.

Social kapital er ikke evigtvarende i Colemans teori. Den skal konstant opretholdes, og det er også muligt at forestille sig situationer, hvor sociale relationer og strukturer vil bidrage til ødelæggelse af social kapital. Dette skyldes, at social kapital ikke fungerer som et privat gode. Det er ikke kun folk, der investerer i at opretholde normer, som nyder godt af den sociale kapital, dette kan skabe. Fordelene strækker sig til alle, der er del af den sociale struktur, der er social kapital indenfor (Coleman 1988b: 392). Dermed er det svært at se, hvorfor rationelle individer opretholder social kapital. Ifølge Coleman opstår social kapital som et biprodukt af indgåelse i sociale relationer af andre årsager. Han udtrykker bekymring for, om social kapital i fremtiden vil mindskes, da de uformelle kilder vil uddø (Coleman 1988b: 385). Colemans projekt er, at samfundet bliver opmærksomt på, hvordan virksomheder og stat har overtaget rollen som arena for skabelse af social kapital fra familien, og man må finde en måde at skabe social kapital inden for disse nye forhold på (Coleman 1988b: 403).

2.1.2.2. *Lukkethed af sociale relationer hos Coleman*

Det væsentligste fokus i Colemans teori om social kapital, som ikke findes hos Bourdieu og Putnam, er fokus på lukketheden af de sociale relationer. Han forklarer dette med et begreb om *closure*, der kan forstås som sluttet- eller lukkethed. For at individer kan stole på hinanden inden for en social gruppering, er det nødvendigt med tillid i alle tænkelige relationer mellem individerne (Coleman 1990: 318). Der er med andre ord brug for, at de sociale grupper er lukkede omkring sig selv og afgrænsede i forhold til omverdenen, for at social kapital kan opstå. Coleman benytter her et eksempel om sociale strukturer præget af mange negative effekter. Her kan man forestille sig, at der opstår normer, for at håndtere det negative. I tilfælde hvor dette ikke sker, skyldes det ifølge Coleman, at der ikke er *closure* til stede (Coleman 1988a: 105). Dette fokus på lukkethed knytter Coleman især til familien. Det er nødvendigt med hvad han betegner som lukkethed mellem generationerne, for at skabe disponibel social kapital i familien (Coleman 1988: 106). Det er dermed ifølge Coleman vigtigt for en social relation at have *closure*, eller at være lukket, i den forstand at individerne i gruppen alle har relationer til hinanden, for at stærk social kapital kan opstå.

2.1.3. Putnam – social kapital som civilt engagement

Robert Putnams brug af social kapital afviger fra Bourdieu og Coleman ved, at han har fokus på social kapital i et makroperspektiv, og samtidig er social kapital det eneste kapitalbegreb, som han udvikler en teori om. Hans projekt kan kort opridses med den sidste linje fra det ene af de to værker, *Making Democracy Work* (1993), der udgør fundamentet for Putnams teori om social kapital (sammen med *Bowling Alone* (2000)): ”*Building social capital will not be easy, but it is the key to making democracy work*” (Putnam 1993: 185). Med dette citat bliver det klart, at Putnam benytter social kapital begrebet til at beskrive, hvorfor demokrati i nogle samfund fungerer bedre end i andre. Dette gør han ved at se på udviklingen i Italien, hvor en institutionel reform i starten af 1970’erne kommer til at udgøre hans empiri (Putnam 1993: 3).

Senere overfører Putnam teorien om social kapital til en amerikansk kontekst. Han analyserer, hvordan man har set et fald i civilt engagement og organisering i USA igennem de seneste årtier, og sammenholder dette med forskellige andre negative udviklinger (Putnam 2000). Social kapital er hos Putnam defineret som aspekter af det sociale liv, der kan forbedre samfundets effekt ved at bidrage til koordineret handling mellem samfundets medlemmer, som det fremgår af citatet herunder:

”(...) features of social organization, such as trust, norms, and networks, that can improve the efficiency of society by facilitating coordinated actions” (Putnam 1993: 167).

Putnam trækker her på dele af Colemans teori i sin opstilling af en definition af social kapital, idet han refererer til, hvordan Coleman ser social kapital som noget produktivt, lige som andre former for kapital. Desuden lægger Putnam vægt på normer og gensidighed (Putnam 1993: 167), hvilket svarer til Colemans begreber om forventninger og forpligtelser, som er beskrevet tidligere. Det er dog væsentligt at hæfte sig ved, at han udelader Coleman og Bourdieus pointe om, at social kapital må forstås som en ressource for individet, men i stedet fokuserer på social kapital som en produktivitetsfaktor for samfundet (Putnam & Helliwell 2004: 1436). Dette fremgår også af citatet ovenfor, hvor Putnam fokuserer på, at social kapital er et strukturelt aspekt ved samfundet, der er med til at forbedre hvordan samfundet fungerer. Det er igennem de samlende og koordinerende effekter af blandt andet normer og netværk, at et velfungerende demokratisk samfund udpringer. Via engagement i samfundet kan man som individ bidrage til skabelsen af social kapital. Putnams teorier fokuserer på en generel nedadgående tendens i summen af social kapital, og individets rolle bliver, at en involvering af individer vil kunne hjælpe med at skabe mere social kapital. Putnam ser dog ikke løsningen som liggende hos individerne, men i stedet er det i samfundet, at de

overordnede strukturer skal ændres (Putnam 2000: 402ff). Denne forståelse af skabelsen af social kapital er dermed knyttet til samfundets strukturer frem for individernes handlinger som aktører, og dette er en væsentlig forskel i forhold til Bourdieus fokus på relationer, og Coleman, der placerer social kapital mellem aktør og strukturniveau.

Putnam ser social kapital som noget, der generelt er ulige fordelt i samfundet. Her trækker han på anden kapitalteori, når han beskriver, at individer der mangler finansiell og human kapital, som oftest også har lav social kapital (Putnam 2002a: 414f). Dermed anerkender Putnam tidligere kapitalteori, og at han har fundet inspiration til sin forståelse af social kapital der. Modsat Bourdieu og Coleman har han dog ikke sin egen teori om andre kapitalformer. Yderligere ser Putnam social kapital på samme måde som konventionel kapital som noget, der akkumuleres (Putnam 1993: 169). Putnam ser en sammenhæng mellem individets uddannelsesniveau og deres generelle engagement i samfundet, samt deres tillid til andre (Putnam & Helliwell 2007: 2 & 4f). Her knyttes human kapital sammen med social kapital. Dermed lægger Putnams teori op til, at man i analyser af social kapital også ser på human og fysisk kapital. Dette er på trods af, at han ikke har selvstændige teorier om disse kapitalbegreber, lige som Bourdieu og Coleman har det.

2.1.3.1. *Forskellige former for social kapital*

Et sted hvor Putnams teori indeholder et aspekt, der ikke er beskrevet hos Bourdieu og Coleman, er, når han ser på forskellige netværk. Et væsentlig element i hans teori er, at han opstiller to forskellige former for social kapital, nemlig *bonding* og *bridging* social kapital, som tidligere nævnt. Putnam er her inspireret af den amerikanske sociolog Marc Granovetters teori om forskellen i stærke og svage netværk (Putnam 2002b: 10). Hvor der tidligere har været fokuseret på stærke netværk i netværksanalyse, fokuserer Granovetter også på de svage, hvor han konkluderer, at de i visse tilfælde kan være mere gavnlige for individerne. Stærke netværk kan desuden også have negative implikationer, idet stærke lokale fællesskaber kan lede til en overordnet fragmentering i samfundet (Granovetter 1973: 1378). *Bonding* social kapital skabes, ifølge Putnam, når en samling af personer, der ligner hinanden i væsentlige aspekter så som etnicitet, alder, køn mv. indgår i relationer med hinanden. Et eksempel på et netværk præget af en høj grad af *bonding* social kapital kunne være familien, som er fokus i Coleman og Bourdieus teorier om social kapital. *Bridging* social kapital derimod bygger bro ved at samle personer, der i udgangspunktet er forskellige (Putnam 2002b: 11). Her kunne et eksempel på netværk, hvor der kan skabes *bridging* social kapital, være samfundet, der er fokus for Putnams analyser. Et andet eksempel kunne være en arbejdsplads præget af medarbejdere i forskellige stillinger og med forskellig uddannelsesmæssig baggrund. Forskellen mellem de to former for social kapital kan mere billedligt beskrives ved, at *bridging* social kapital

med til at skabe en bredere identitet blandt individer, der er i besiddelse af den, hvorimod *bonding* social kapital forstærker et snævert selv (Putnam 2000: 23).

Putnam gør opmærksom på, at der er en styrkeforskel i de to typer af social kapital, og at den ene kan være mere ønskværdig end den anden. Han beskriver, hvordan man kan forestille sig netværk, der er så samlende indadtil, at de i et samfundsmæssigt perspektiv kommer til at obstruere for muligheden for, at *bridging* social kapital kan skabes på tværs (Putnam 2000: 362). Når Putnam selv skal komme med en normativ vurdering, mener han, at de brobyggende netværk er bedst samfundsmæssigt, idet de kan skabe mest (*bridging*) social kapital (Putnam 2000: 363). Det er dermed ikke lige meget hvilken form for social kapital der skabes. Her kan *bonding* social kapital være en hindring, hvorimod *bridging* social kapital potentielt set kan skabe mest social kapital.

Begrebet om *bonding* social kapital minder om Colemans *closure*, og at lukkethed af netværk er nødvendig for skabelsen af social kapital. Dette minder om de relationer, som *bonding* social kapital kan opstå inden for. Putnam fokuserer som nævnt på, at det er nødvendigt med en ligevægt mellem *bonding* og *bridging* social kapital. Dette aspekt ved hans teori kan ses som en problematisering af Colemans teori, idet Coleman ikke overvejer potentielle negative effekter ved netværk præget af høj grad af lukkethed udadtil. Hos Coleman er dette et krav for at social kapital kan skabes, hvorimod det hos Putnam kun er et krav til skabelsen af *bonding* social kapital, som er en form for social kapital, der helst skal opvejes af *bridging* social kapital, for ikke at få negative komplikationer. Når jeg senere har præsenteret min forståelse af arbejdspladsens sociale kapital, vil jeg i afsnit 2.4. uddybe denne diskussion med spørgsmålet om, hvorvidt arbejdspladsens sociale kapital altid er positiv for medarbejderne. Desuden vil jeg yderligere uddybe denne diskussion i mine perspektiverende betragtninger i afsnit 5.3.1.

Efterfølgende er et begreb om *linking* social kapital blevet tilføjet til Putnams teori, som en uddybning af *bridging* social kapital. *Linking* social kapital omhandler netværk af personer på tværs af formelle eller institutionelle grænser (Szreter & Woolcock 2004: 655). Dette ligger i god forlængelse af Putnams teori, hvor han selv tidligere har beskrevet, hvordan netværk enten kan være vertikale eller horisontale (Putnam 1993: 174). Her kan *bonding* social kapital siges at være del af horisontalt netværk af personer med ens baggrund. *Linking* social kapital derimod er vertikalt, idet det særligt knytter sig til social kapital skabt på tværs af hierarkier. *Bridging* social kapital er social kapital mellem forskellige grupperinger så som klasser, og dermed på tværs af gruppeskel, som dog kan siges at være både vertikale eller horisontale.

2.2. Social kapital i empiriske studier i sociologi og arbejdsmiljøforskning

Der findes mange studier af social kapital, som ikke er inden for en arbejdslivskontekst. Jeg vil her komme ind på et, der fokuserer på social kapital i en dansk sammenhæng. Med

udgangspunkt i Bourdieus teori forsøger Jæger og Karlsson at identificere økonomisk, kulturel og social kapital i Danmark. Det relevante er deres operationalisering af social kapital, der ligger meget fjernt fra Hasles. Hos Jæger og Karlsson ses social kapital som dybt sammenhængende med kulturel og økonomisk kapital (Jæger & Karlsson 2011: 73). Derudover argumenterer de for, at operationalisering af kapitalformer må gøres ud fra indikatorvariable, da de tre kapitalformer forstås som latente (Jæger & Karlsson 2011: 68f). Dermed argumenterer Jæger og Karlsson for, at social kapital ikke eksisterer som en målbar variabel i samfundet, men i stedet må man observere den indirekte. Dette sker ved, at man måler på variable, som man ud fra operationaliseringen argumenterer for ligner den latente kapitalvariabel og dermed kan måle den. Til at måle, hvad de selv betegner som "Bourdiesk" social kapital, ser Jæger og Karlsson på, om respondenterne har vurderet, at de selv eller deres ægtefælle har en central placering inden for henholdsvis 1) erhvervslivet, 2) offentlig administration samt 3) politisk liv i lokalområdet (Jæger og Karlsson 2011: 69). Dermed ses her en anderledes tilgang til det empiriske studie af social kapital, end den som findes i Hasles teori om virksomhedens sociale kapital. Jeg inddrager dette eksempel for at vise, hvor forskelligt social kapitalbegrebet benyttes inden for samfundsvidenskaberne i dag. Ved at have indsnævret mit fokus for dette speciale til social kapital på arbejdspladsen, kommer jeg til at forholde mig til operationaliseringer inden for et smallere felt. Der er dog stadig stor variation og intern debat om, hvordan social kapital skal forstås.

Inden for arbejdsmiljøforskning og sundhedsvidenskab har begrebet særligt været diskuteret omkring årtusindeskiftet. En af de første diskussioner af social kapital i en epidemiologisk kontekst var, hvorvidt personer med en høj grad af social kapital har bedre helbred end personer med en lav grad af social kapital (se f.eks. Wilkinson 1996: 211ff eller Kawachi et al. 1997). Denne diskussion har bevæget sig ind i arbejdsmiljølitteraturen de seneste ti år, hvor der er kommet øget fokus på arbejdspladsens sociale kapital. Det er denne teori, som jeg vil diskutere op imod mine allerede præsenterede sociologiske forståelser af social kapital.

En af fordelene ved at benytte begrebet om social kapital, når man vil undersøge det psykiske arbejdsmiljø blandt beskæftigede danskere, er, at det kan rumme udviklingen i senmodernitetens arbejdsliv, hvor fleksibilitet og omskiftelighed er blevet en del af hverdagen (Hasle et al. 2008a: 43, Hasle et al. 1999: 9, 12f). Social kapital er her et middel til at håndtere omskifteligheden og dermed få en sammenhængende arbejdsproces til at fungere.

Social kapital er benyttet af flere forskere inden for arbejdsmiljøforskning i Danmark, men mit valg er faldet på Peter Hasles teori. Her forstås social kapital tredelt som summen af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne (f.eks. Hasle et al. 2008a & 2008b), som vil uddybes senere. Hasles udgangspunkt er mere samfundsvidenskabeligt

end andre arbejdsmiljøteoretikere, der har analyseret social kapital i arbejdet ud fra et medicinsk eller psykologisk perspektiv. Desuden er Hasles teori karakteriseret ved ikke at være en teori om social kapital som fænomen i sig selv, men med et fokus på virksomhedens sociale kapital. Dette stemmer overens med min problemstilling, hvor jeg sætter mig for at afdække effekten af social kapital på arbejdspladsen, set i form af hvordan mængden af social kapital hænger sammen med individernes oplevelse af stress.

I de kommende afsnit vil Hasles teoretiske udgangspunkt samt hans tredelte definition på social kapital i arbejdet præsenteres. Dernæst vil jeg komme ind på, hvordan Hasles teori er benyttet i praksis i både kvantitative og kvalitative studier, og hvilke sammenhænge de studier har vist mellem social kapital i arbejdet og psykisk velbefindende blandt de ansatte.

2.2.1. Peter Hasles definition på social kapital

Når Hasle opstiller en teori om virksomhedens sociale kapital er fokus på ”*social kapital som kollektivt fænomen inden for virksomhedens rammer*” (Hasle et al. 2008a: 33).

Hermed kan forståelsen af social kapital stadig ses som sociologisk, idet begrebets tilknytning til kollektivet understreges. Når det i forlængelse af Putnams definition på social kapital skal specificeres, hvilken type af sociale relationer der er til stede inden for virksomheden, vælger Hasle at fokusere på samarbejde. Samarbejdet kan forstås som den interne sociale relation mellem virksomhedens aktører (Hasle et al. 2008a: 33).

Virksomhedens sociale kapital er dermed karakteriseret ved karakteren af samarbejdet mellem kolleger. Dette kan i forlængelse af Putnams teori siges at være netværk, hvor *bridging* social kapital kan dannes. Dog kan man også forestille sig grupperinger på arbejdspladser, der er så tætte, at *bonding* social kapital skabes. Derudover er ledelsen også en del af arbejdspladsens aktører. Ledelse bidrager med et hierarki og en ulige magtfordeling inden for arbejdspladsen. Når netværket er stærkt mellem ledelse og medarbejdere, er der derfor mulighed for skabelse af *linking* social kapital.

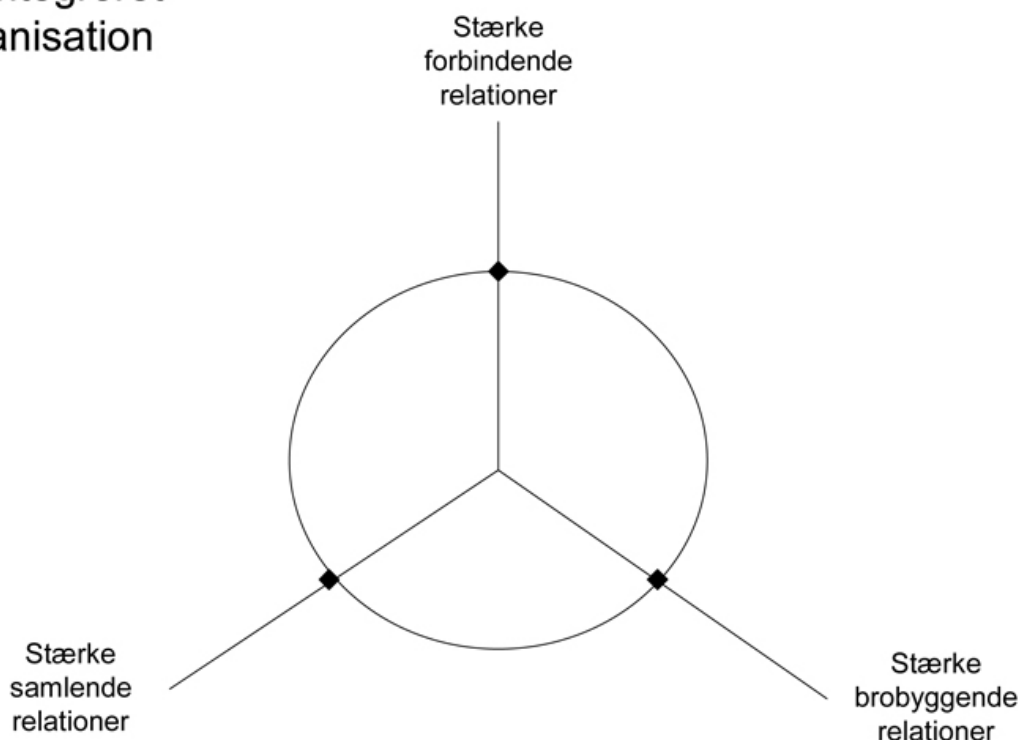
Hasle forholder sig dernæst til, hvorledes magt og ulighed er en fraværende faktor i social kapital-teori, men at det samtidig er en faktor, der ikke kan negligeres, når det handler om relationer inden for en virksomhed, hvor der altid vil være en magtmæssig asymmetri mellem ledelse og medarbejdere. Derfor bliver det relevant også at introducere begreberne om retfærdighed og tillid (Hasle et al. 2008a: 33). Hasles begreb om social kapital på virksomhedsniveau skal dermed forstås som samspillet mellem tillid, samarbejde og retfærdighed blandt aktørerne i en virksomhed, hvor alle tre dele skal forstås som ligeværdige, og alle tre er med til at understøtte skabelsen og reproduktionen af social kapital. Her tager Hasle dermed både dele af Putnams teori og tilføjer et aspekt af asymmetrisk magt, for at kunne opstille en teori om virksomhedens sociale kapital.

Dermed tilføjer Hasle muligheden for skabelsen af *linking* social kapital, og arbejdspladsen bliver dermed et sted hvor alle tre typer af social kapital kan dannes.

Hos Hasle er det væsentligt, at en arbejdsplads er karakteriseret ved en jævn mængde af henholdsvis samlende, forbindende og brobyggende relationer, som er det der giver henholdsvis *bonding*, *linking* og *bridging* social kapital. Alle tre dele af den sociale kapital skal dermed være til stede på arbejdspladsen. Hasle benytter følgende figur til at beskrive den arbejdsplads, hvor der er balance mellem de tre typer relationer (Hasle et al. 2008b: 55, udsnit af ”figur 13”):

Figur 1: Den velintegrerede organisation ifølge Hasle

Velintegreret organisation



Figuren viser, hvordan Hasle ser, at balance mellem de tre typer af relationer er nødvendig. På arbejdspladsen kan de samlende relationer, der bidrager til skabelsen af *bonding* social kapital, eksempelvis findes i det nære samarbejde mellem tætte kolleger. De brobyggende relationer er samarbejde mellem medarbejdere, med forskellige arbejdsopgaver, og dette bidrager til skabelsen af *bridging* social kapital. Afslutningsvis er de forbindende relationer at finde mellem medarbejdere og ledelse, hvor de bidrager til arbejdspladsens *linking* social kapital.

I Arbejdsmiljørådets hvidbog omkring virksomhedernes sociale kapital, hvor ovenstående figur også stammer fra, fremstiller Hasle følgende konkrete definition på virksomhedens sociale kapital:

”Virksomhedens sociale kapital er den egenskab, som sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgaver” (Hasle et al. 2008b: 44).

Her ses inspirationen fra Putnam. De sociale grupperinger er indskrænket til virksomheden som organisation og fokus på effekt som hos Putnam. Det fælles gode, man arbejder imod, er blevet konkretiseret som virksomhedens kerneopgave. Virksomhedens struktur bestemmer hermed individernes mål. De sociale kapital bliver det, medarbejderne kan trække på for at få løst virksomhedens kerneopgave, og dermed egne arbejdsopgaver, lettest og mest effektivt. Det er for at kunne løse kerneopgaven, at medarbejderne skal kunne samarbejde, og dette samarbejde skal være præget af højt niveau af tillid og retfærdighed (Hasle et al. 2008b: 44). Hermed bliver tillid, retfærdighed og samarbejdsevne de tre elementer, der udgør Hasles forståelse af virksomhedens sociale kapital.

Samarbejde eller *samarbejdsevne* skal i Hasles teori forstås som noget, der udvikles gennem en daglig praktisering af samarbejde (Hasle et al. 2008a: 33). Med den marxistiske kapitalteoris begreber siger Hasle, at samarbejdsevne svarer til produktionsmidlerne. Det er de værktøjer, der indgår i den direkte produktion i virksomheden. De er baseret på normer for gensidig forpligtelse skabt ud fra retfærdighed og tillid (Hasle et al. 2008b: 44). Samarbejdet kan både være uformelt eller formaliseret i eksempelvis samarbejdsudvalg (Hasle et al. 2008a: 34). Med fokus på normer for gensidig forpligtelse kommer Colemans teori her i spil i forståelsen af virksomhedens sociale kapital. Som det er beskrevet oven for, er dette et af elementerne Putnam tager fra Colemans teori, og som så her ses videreført hos Hasle. Det er i forhold til samarbejdet, at Hasle inddrager begreberne om *bonding*, *bridging* og *linking* social kapital fra Putnam. Det er som nævnt nødvendigt, at der er en balance mellem de tre typer af social kapital, for at der kan være en høj grad af samlet social kapital i virksomheden (Hasle et al. 2008a: 34a). Derfor er det væsentligt, at medarbejderne i en virksomhed kan samarbejde med hinanden og ledelsen.

Tillid præsenteres som et begreb, der fylder meget inden for arbejdsmarkedsteori og fungerer som teori i sig selv, adskilt fra teorien om social kapital. Hasle tager udgangspunkt i en definition af tillid fra Meyer et al. (Hasle et al. 2008a: 34). Her skal tillid forstås som villigheden for en person til at blotte sig for en andens handling, ud fra en forventning om, at den anden vil gøre noget tilsvarende for en. Tillidens rolle i social kapital teori hænger sammen med, at man har en forventning om, at modtageren af ens tillid på et senere tidspunkt vil give igen. Dette er med til at skabe den sociale relation, der danner grobund for social kapital (Hasle et al. 2008b: 47). Dette

ligner igen meget Colemans udgangspunkt i forventninger og forpligtelser inden for sociale relationer som en struktur, der kan være med til at danne bund for fremvæksten af social kapital. Dermed ses dette aspekt ved Colemans teori videreført i både *samarbejdsevne* og *tillid* i Hasles teori om virksomhedens sociale kapital.

Hasle gør opmærksom på, at man på virksomhedsniveau bør skelne mellem flere forskellige former for tillid. Den første slags er henholdsvis vandret og lodret tillid. Den vandrette tillid er tilliden mellem medarbejdere, som er en forudsætning for, at de kan samarbejde. Den lodrette tillid er tillid fra ledelse til medarbejdere og fra medarbejdere til ledelse. Ved at ledelsen udviser tillid til medarbejderne, kommer medarbejderne også til at udvise tillid til ledelsen (Hasle et al. 2008b: 48). Her ses, hvordan tillid skal kunne afspejle det asymmetriske magtforhold mellem ledelse og medarbejdere på virksomheden. Dette er dog mere noget, Hasle benytter i teoretiske diskussioner af social kapital, for rent metodisk lægger hans teori ikke op til en skelnen mellem relationer mellem kolleger eller relationer mellem ledelse og medarbejdere. Dette fremgår af, at tillid, retfærdighed og samarbejdsevne ikke skal opdeles i forhold til, om de måler hierarki eller ej. De tre dele indgår samtidig med lige vægt i definitionen af social kapital, selvom særligt retfærdighed forholder sig til arbejdspladsens asymmetriske magtrelation. Det er også nødvendigt, ifølge Hasle, at skelne mellem interpersonel og institutionel tillid. Interpersonel tillid er tilliden mellem de enkelte medarbejdere og de enkelte personer i ledelsen. Denne form for tillid forudsætter personlig kontakt mellem medarbejdere og ledelse. Dette kan fungere i mindre virksomheder, hvor man ofte ser hinanden, men for større virksomheder er tilliden oftere institutionel. Når der er en høj grad af institutionel tillid i en virksomhed, betyder det, at medarbejderne stoler på, at man arbejder mod et fælles mål, og at de nødvendige normer og regler overholdes i processen (Hasle et al. 2008b: 49).

Retfærdighed som den sidste del af Hasles forståelse af social kapital hænger tæt sammen med den lodrette tillid. Retfærdigheden opleves af medarbejderne fra ledelsens side, hvilket giver dem lyst og vilje til at samarbejde (Hasle et al. 2008b: 50). Dermed bliver retfærdighed en væsentlig del af dannelsen af social kapital, da retfærdighed er nødvendig for, at individerne får lyst til at samarbejde. Hos Hasle ses fire forskellige former for retfærdighed: Den fordelingsmæssige retfærdighed omhandler, hvorvidt fordelingen af belønninger opfattes retfærdigt blandt de ansatte. Den processuelle retfærdighed knytter sig til arbejdspladsens processer, og i hvilket omfang medarbejdere inddrages og høres ved organisationsændringer. Interpersonel retfærdighed knyttes til behandlingen af den enkelte medarbejder, eksempelvis når det kommer til at påpege fejl i arbejdet fra ledelsens side. Afslutningsvis omhandler den informative retfærdighed, hvorvidt medarbejderen føler, at han eller hun modtager nødvendig information i ret tid (Hasle et al. 2008b: 50f).

Denne opdeling i retfærdighed ligner på nogle måder Herman Knudsens analyser af medarbejderindflydelse på virksomheder. Her spiller processer og information også en væsentlig rolle. Knudsen beskriver, hvordan medarbejderindflydelse kan være enten direkte, hvor den enkelte medarbejder høres, eller indirekte i form af en repræsentant, eksempelvis en tillidsrepræsentant (Knudsen 1995: 5f). I forhold til denne teori om direkte eller indirekte medarbejderindflydelse tager heller ikke Hasles teori højde for, om der kunne være formaliserede netværk på arbejdspladsen, der påvirker forståelsen af den retfærdige behandling. Teorien virker i stedet kun fokuseret på det direkte niveau, hvor den enkelte medarbejder oplever den givne form for retfærdighed fra en leders side. Hermed kan Knudsens teori bidrage til en nuancering af forståelsen af magtforholdet på arbejdspladsen. For at knytte Knudsens teori til Hasles forståelse af retfærdighed, så siger de forskellige former for retfærdighed noget af det samme som formerne for medarbejderindflydelse. Retfærdighed på arbejdspladsen kan derfor hos Hasle i høj grad forstås som muligheder for medarbejderindflydelse, da det at blive konsulteret og informeret om procesændringer både kan kategoriseres som retfærdighed og som indflydelse. Det er særligt mindre virksomheder, der kan være karakteriseret ved en høj grad af direkte indflydelse, hvorimod indflydelsen oftere er indirekte for de større virksomheder, hvor det er nødvendigt at have en repræsentant til at forhandle medarbejdernes ønsker med ledelsen. Et fokus på indflydelse åbner derfor op for en diskussion af arbejdspladsens størrelse, som mangler i Hasles teori. Det må forventes, at der er forskel i, hvordan og i hvor høj grad social kapital skabes på arbejdspladser af forskellig størrelse.

Hos Hasle og Knudsen benyttes information i den asymmetriske magtrelation mellem ledelse og medarbejdere på en virksomhed, hvor det at ledelsen informerer medarbejderne, kan få dem til at opleve større indflydelse, og at de bliver retfærdigt behandlet. Information hos Hasle og Coleman må derimod forstås forskelligt. Hvor information hos Coleman er et biprodukt af organisering, er det hos Hasle et redskab for ledelsen, som er med til at understrege det ulige magtforhold, der eksisterer på en arbejdsplads.

Ud fra Hasles tre-delte forståelse af social kapital, er begrebet knyttet til forskellige former for grupperinger på virksomheden. Det er både medarbejder-medarbejder relationer, hvori social kapital kan opstå, men også forholdet mellem medarbejder og ledelse er grobund for social kapital. På denne måde bliver social kapital et ledelsesanliggende, når det kommer til helbred og trivsel. Dette betyder for analysen af sammenhænge mellem social kapital og psykisk arbejdsmiljø, at empiriske studier kan lægge op til handling og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø ud fra en øget forståelse for social kapital.

2.3. Diskussion af de fire teorier

Hvor Bourdieu, Coleman og Putnam i deres teorier kommer frem til et begreb om social kapital som resultat af analyser af samfundsstrukturerne, benytter Hasle, som det er set, social kapital som en uafhængig variabel i analyser af psykosocialt arbejdsmiljø. De tre andre teoretikere skal først opstille teorier, der argumenterer for eksistensen af social kapital, før de kan benytte dem analytisk. Bourdieu forholder sig særligt til social kapital på mikroniveau og især inden for familien, hvor han sammenkobler social kapital med overdragelsen af kulturel kapital til barnet. Coleman har i en lignende forstand fokus på social kapital i kombination med human kapital. Men hvor Bourdieu teoretisk placerer sig på mikroniveau – hvor individerne dog handler ud fra samfundets strukturer – ser Coleman individuelle handlinger som resultat af både strukturer og de individuelle aktørers målrationalitet. Putnam derimod befinder sig på makroniveauet, når han ser på social kapitalens betydning for udviklingen af statsinstitutioner i Italien eller individers organisationsgrad i frivillige foreninger i USA. Med begreberne om *bonding* og *bridging* social kapital kan Putnams teori trækkes ned på et lavere niveau, men begreberne lægger stadig op til fokus på relationer mellem grupper, hvor Bourdieu og Coleman ser på relationer mellem individer.

Med denne korte opsummering af teoriernes forskelle og ligheder, vil de nu med udgangspunkt i Hasles fokus på virksomhedens sociale kapital blive diskuteret yderligere.

2.3.1. Hasles inspirationskilder

Jeg synes her, det er væsentligt at gøre opmærksom på aspekter ved Hasles teori, som jeg i høj grad finder mere sammenlignelig med særligt Coleman frem for Putnam, som Hasle selv præsenterer som sit teoretiske grundlag for opstilling af en teori om social kapital.

Den teori om social kapital, Hasle opstiller, er ifølge ham selv væsentligst præget af Putnams teori. Rent metodisk følger han dog ikke kun Putnam, idet Hasle benytter sig både af kvalitativ og kvantitativ metode i sine empiriske studier (se f.eks. Hasle & Møller 2007). Dog er udlægningen af virksomhedens sociale kapital som summen af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne kun benyttet kvantitativt. Så metodisk kan ses inspiration fra Putnam.

I et virksomhedsperspektiv, hvor fokus ligger på den enkelte aktørers muligheder for at opbygge og udnytte social kapital, giver fokus på Putnams teori dog ikke megen mening i forståelsen af virksomhedens sociale kapital. Teorien er fokuseret på overordnede samfundsstrukturers relation til sociale strømninger, men fokuserer ikke på den enkelte relation få individer imellem. Her ville det give mere mening for Hasle at have fokuseret på Bourdieu og Colemans teorier. Fra Bourdieu kunne det være fokus på familien som kerneeksemplet på et netværk, hvori social kapital kan skabes. Her kan

arbejdspladsens nære samarbejdsrelationer og hierarkiske inddeling lettere knyttes til en familiestruktur, end til Putnams forståelse af social kapital som samlet antal medlemsskaber af foreninger og klubber. Hasle forstår social kapital som det, der gør det muligt at løse virksomhedens kerneopgave, og som han så konkretiserer til at være samarbejde præget af tillid og retfærdighed. Men han diskuterer ikke, *hvordan* social kapital gør dette, altså om social kapital må forstås som hos Bourdieu og Coleman: En potentiel ressource individerne kan trække på efter behov. I stedet kommer social kapital i hans teori til at fremstå, som han analyserer begrebet empirisk, nemlig som summen af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

På mange måder mener jeg, som nævnt, at Hasles teori lægger sig mere op ad Coleman end ad Putnam, som han ellers selv præsenterer som sit grundlag. Havde Hasle haft endnu mere øje for Colemans teori, havde han måske inkorporeret et begreb om *closure* i sin teori knyttet til tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Dette synes jeg er en væsentlig mangel hos Hasle, da begrebet præciserer, at man er nødt til at have blik for netværkets form, før man kan tale om skabelse af social kapital inden for det. Jeg vil mene, at begrebet om *closure* vil kunne bidrage til at identificere sociale forhold på arbejdspladsen, der kan påvirke dannelsen af social kapital. Man kan forestille sig, at et fokus på styrken af de forskellige arbejdsnetværk ville kunne give et overordnet bud på, om en arbejdsplads har muligheden for fremvækst af stærk social kapital eller ej. Som det senere vil diskuteres lægger begrebet om *closure* desuden også op til overvejelser om, hvorvidt social kapital kan være negativ for individerne, som er en diskussion, jeg synes mangler hos Hasle.

2.4. Arbejdspladsen som arena for social kapital

Med Hasles teori om virksomhedens sociale kapital flyttes social kapital-begrebet fra familien (Bourdieu og Coleman) og civilsamfundet (Putnam) til arbejdspladsen, som det sociale felt hvor social kapital skabes og opretholdes. På arbejdspladsen vil der altid være forskellige former for magtstrukturer på spil, da ledelsen har ledelsesretten og ansættelsesretten i forhold til medarbejderne. På trods af mulige flade hierarkiske strukturer, vil dette ulige magtforhold altid være til stede implicit. Denne pointe er væsentlig for Hasle, når han udvikler sin teori om virksomhedens sociale kapital, og magt bliver væsentlig for operationaliseringen af social kapital i relation til blandt andet retfærdighed.

Som jeg nævner i min indledning er arbejdslivets karakter og øgede fleksibilitet et væsentligt fokusområde for sociologien. Det, at det sociologiske begreb med Hasles teori trækkes fra familien og over i en virksomhedskontekst, er dermed ikke med til at gøre begrebet mindre sociologisk relevant. Her kan argumenteres for, at der kommer til at ligge et pres på medarbejderne om, at de skal være med til at skabe den

sociale kapital for at styrke arbejdspladsen. Med senmoderniteten er generelt kommet flere krav til individerne på arbejdspladsen. Tidligere var det et aspekt ved menneskelig frihed, at man kunne forandre sig. Nu er det blevet et krav fra den herskende økonomis side, at mennesket må forandre og tilpasse sig (Sennett 1999: 48). Der er kommet nye magtstrukturer frem, som kan læses ud fra arbejdsmarkedet. Dette kan eksempelvis ses i, at der er kommet et pres på medarbejderne for at udvikle social kapital, som jeg præsenterer i mit indledende kapitel med referencerne til materialet fra branchearbejdsmiljørådene.

Hvor de samfundsvidenskabelige teorier forstår social kapital som et biprodukt af social organisering, er social kapital på arbejdspladsniveau nu noget, der efterstræbes. Dog bliver det her relevant at gøre sig overvejelser om, hvorvidt social kapital altid bidrager positivt til individerne. Som nævnt tidligere trækker Putnam i sin teori på Granovetters analyser af stærke og svage netværk. På trods af at det ikke fylder meget i teorierne, så giver det mening at overføre tesen om negative netværk fra Granovetters teori til en tese om, at social kapital også kan fungere negativt. Den klassiske kritik af social kapital ligger i det såkaldte ”Hells Angels”-problem, hvor for stærke bånd mellem individer kan virke negativt. Det kan være problematisk, at der eksisterer grupperinger præget af stærk indre social kapital, eksempelvis rockergrupper, som påvirker samfundet negativt ved at skabe konflikter (Svendsen & Svendsen 2006:56). Det samme kan man også forestille sig på en arbejdsplads, hvor det kan bidrage til en generel dårlig stemning, hvis der er konflikter mellem forskellige arbejdsgrupper. Man kan også forestille sig, at enkeltpersoner holdes uden for fællesskabet, og dermed oplever en klart lavere grad af social kapital end kollegerne på arbejdspladsen. I det ovenstående lægges op til, at det særligt er *bonding* social kapital, der kan være negativ for de individer, der er i besiddelse af den. Dette kan også lede til en kritik af Colemans begreb om *closure*, der, som jeg har diskuteret tidligere, minder om *bonding* social kapital. Det er inden for lukkede netværk, at *bonding* social kapital opstår. Har man som Coleman et krav om lukkethed til sociale relationer, må man forvente at det særligt er *bonding*, og dermed potentielt negativ social kapital, der skabes. Hasle er i sin teori opmærksom på, at en for høj grad af *bonding* social kapital i forhold til de andre former, vil kunne medføre at grupper eksempelvis ekskluderer andre grupper eller enkeltindivider. Dette forstår Hasle som den potentielt negative side ved social kapital (Hasle et al. 2008b: 117).

Det er dermed væsentligt at overveje, om den sociale kapital er positiv eller negativ for individerne i netværket. På en arbejdsplads er det muligt at forestille sig, at enkelte afdelinger kan være præget af en høj grad af *closure*, og medarbejdernes ens baggrunde gør, at det særligt er *bonding* social kapital, der skabes. Derfor må man også tage højde for, om der skabes en negativ social kapital. Dette kan både dreje sig om, at

enkeltindivider holdes uden for gruppen og dermed oplever en negativ social kapital. Inden for arbejdspladsens særlige hierarkiske inddeling, kan man også forestille sig, at grupper der er præget af stærke interne relationer går imod andre grupper eller ledelsen. På denne måde kan *bonding* social kapital skævvride den samlede mængde social kapital idet den modarbejder skabelsen eksempelvis *linking* social kapital. Dette bliver dermed et argument for, at det er nødvendigt med en jævn fordeling af henholdsvis *bonding*, *bridging* og *linking* social kapital på danske arbejdspladser, som Hasle også argumenterer for.

Arbejdspladsen er opsummerende set en arena for social kapital i dobbelt forstand. Det er for det første et sted, hvor social kapital skabes og opretholdes. Men samtidig bliver arbejdspladsen også et sted, hvor der er behov for udnyttelsen af den sociale kapital, idet arbejdslivet i senmoderniteten udøver det pres på individerne, som kan føre til en tilstand af stress. Her er set, at den sociale kapital man dermed forsøger at fremtvinge på arbejdspladserne, ikke nødvendigvis har en positiv effekt for individerne. Måden hvorpå arbejdspladsen kan være med til at opretholde social kapital, og hvordan social kapital kan beskytte individet mod stress, vil diskuteres i de følgende afsnit.

2.4.1. Arbejdspladsens rolle i opretholdelsen af social kapital

En arbejdssituation vil ofte være karakteriseret af forventninger og forpligtelser, der som nævnt tidligere er et væsentligt element for dannelsen af social kapital ifølge Colemans teori. Hvis kolleger i så vidt omfang det er muligt, hjælper hinanden i pressede situationer, frem for at forsøge at løse opgaverne selv, kommer det kollegiale fællesskab til at virke som en ressource for de medarbejdere, der på et givent tidspunkt har brug for en ekstra hånd. Normer på arbejdspladsen kan være med til at understøtte et kollegialt samarbejde, men de kan også virke modsatrettede og eksempelvis fordre det modsatte, at alle arbejder selvstændigt på grund af konkurrence mellem kolleger og signifikante lønforskelle. Information erhvervet via arbejdspladsen kan eksempelvis ske ved, at man spørger den erfarne kollega til råds, når man havner i ukendte situationer. Informationen, der overbringes, kan også være ikke-arbejdsrelateret information, individerne kan bruge i andre livssituationer. Alle tre elementer af social struktur er til stede på en arbejdsplads, og efter Colemans forhold bliver arbejdspladsen dermed en relevant gruppering at undersøge i forhold til social kapital, da social kapital har mulighed for at opstå der.

Arbejdspladsen kan også være et sted, hvor social kapital kan uddø og ødelægges, hvis senmodernitetens fleksibilitet og individualisering ses som en udfordring for den sociale kapital, som det er tilfældet i Putnams teori, hvor han ser et generelt fald i den sociale kapital. Arbejdslivet er blevet fleksibelt og individualiseret, hvilket kan betyde, at det er sværere at skabe de sociale relationer på arbejdet, der er nødvendige, for at den sociale kapital kan opstå. Når man ser sammenhænge mellem et fleksibelt

arbejdsmarked og flere individer, der oplever stress i deres hverdag, bliver social kapital dermed en mulig forklaringsfaktor. Colemans teori åbner op for en forklaring på mindsket social kapital som følge af øget individualisme, som beskrevet tidligere i kapitlet. Dette kan forklare, hvordan man i samfundsudviklingen de seneste årtier har set, at en øget fleksibilitet i arbejdet og en øget oplevelse af stress, har kunnet udvikle sig samtidigt. Derfor bliver det i analysen relevant at se på forholdet mellem mængden af social kapital i arbejdet og individernes oplevelser af stress. Her ses dermed arbejdspladsens dobbelthed, idet den både er rum for skabelsen af social kapital, men samtidig udsætter individerne for pres på grund af sine nye magtstrukturer, der gør det nødvendigt at være i besiddelse af social kapital.

2.4.2. Social kapitalers effekter på arbejdsmiljø og stress

Det er først, når arbejdspladsen er karakteriseret som en særlig social struktur og et særligt rum for opretholdelsen af social kapital, at social kapitalers effekter inden for arbejdspladsen kan diskuteres. Da det kun er Hasles teori, der forholder sig til arbejdspladsen og dens særlige magtstrukturer, er det ud fra denne teori, man kan diskutere social kapitalers betydning for en arbejdsplads psykiske arbejdsmiljø.

Stress er i min indledning blevet beskrevet som en tilstand. Det er en tilstand, der skyldes pres og belastninger af individet, og denne tilstand kan udvikle sig til at blive en psykisk sygdom. Dermed bliver stress noget, man må ønske at beskytte sig imod og modarbejde både inden for arbejdslivet og i andre aspekter af individers hverdag. Der eksisterer en generel konsensus om, at stress hænger sammen med det psykiske arbejdsmiljø, og at forhold på arbejdspladsen dermed kan bidrage til udviklingen af en stresstilstand hos individerne.

Hasles analyser har vist, at forskelle i sygefravær og generel tilfredshed med arbejdet på forskellige slagterier, kan forklares ved en høj grad af social kapital blandt medarbejderne (Hasle & Møller 2007). Dette eksempel viser, hvordan en arbejdsplads sociale kapital kan have store effekter. Derfor forventer jeg ud fra tidligere empiriske studier, at der er en sammenhæng mellem social kapital og det psykiske arbejdsmiljø, og at det giver mening at se på effekten af social kapital ved at se på stress. Dermed kan effekten af social kapital på stress også ses som værende noget, der kan sætte ind mange steder. Det kan både være, at en høj grad af social kapital på en arbejdsplads påvirker det psykiske arbejdsmiljø overordnet i en positiv retning. Men det kan også forventes, at social kapital har en effekt direkte i forhold til akutte stresstilstande. Her vil man ud fra Bourdieu og Colemans forståelse af social kapital som en latent ressource for individerne kunne argumentere for, at man som individ kan ”aktivere” arbejdspladsens sociale kapital i situationer, hvor man er under pres. Dog må man ikke overse, at social kapital ikke nødvendigvis altid er positiv for individerne.

En sidste fortolkning af, hvordan social kapital kan have positiv effekt på individet, er at argumentere for, at arbejdspladsens sociale kapital er en ressource for individet, som man vil kunne udnytte i alle aspekter af livet. Hermed kan effekten af positive relationer fra arbejdslivet overføres og hjælpe med at modarbejde pres og belastninger i privatlivet. Ud fra dette bliver arbejdspladsens sociale kapital yderst væsentlig, hvis man forventer at den kan udnyttes positivt i alle aspekter af livet. Hvis dette er tilfælde bliver arbejdspladsen en væsentlig arena for den sociale kapital, idet det senmoderne menneske tilbringer så stor en del af sit liv på arbejdet.

Som disse diskussioner indikerer, udgør arbejdslivets sociale kapital og oplevet stress en kompleks relation. Empiriske studier kan vise sammenhænge mellem begreberne, og teoretisk kan der opstilles hypoteser for, hvorfor disse sammenhænge eksisterer. Idet begge begreber dækker over utallige definitioner og tilgange til at måle og analysere dem, bliver relationen om muligt endnu mere kompleks. Det er væsentligt at være opmærksom på spørgsmålet om, hvordan social kapital påvirker oplevet stress. Social kapital skal ikke ses som noget, der går ind og fjerner stressorerne fra dagliglivet. I stedet er social kapital med til at forebygge og håndtere stress. Når social kapital forstås som en ressource, et individ kan tage i brug, så kan det forstås som, at man udnytter den sociale kapital for at håndtere pres fra en given stressor. I en arbejdssituation kan dette eksempelvis være, hvis man oplever et øget arbejdspress i en periode. Her kan den sociale kapital udnyttes og være med til at gøre oplevelsen af at tilbringe flere timer på arbejdspladsen eller at arbejde hurtigere mere udholdelig for individerne. En del af det komplekse i forholdet mellem social kapital og stress ligger således i, at social kapital ikke går ind og løser stress ved at fjerne stressorer. I stedet får personer med en høj grad af social kapital en fordel i forhold til personer med lav grad af social kapital, idet de har bedre muligheder for at kunne håndtere stress. Dette betyder, at social kapital, både generelt og knyttet til arbejdslivet, ikke er den eneste forklarende faktor for, hvorvidt en person oplever stress. Denne pointe tager jeg med videre til min empiriske analyse, hvor jeg også ser på yderligere variable, der kan være med til at forklare oplevelsen af stress blandt beskæftigede danskere.

Diskussionerne af oplevet stress over for arbejdspladsens sociale kapital har lagt op til at forstå social kapital som en ressource for individet, når man skal forstå sammenhængen mellem social kapital og stress. Her vælger jeg dermed at overtage forståelsen af social kapital som *ressource* fra Bourdieu og Coleman. Dog går denne opfattelse også igen hos Hasle, hvor virksomhedens sociale kapital er forstået som en *egenskab*, som gør, at medarbejderne i fællesskab kan nå kerneopgaven. På trods af at Hasle overtager Putnams fokus på social kapital som en produktionsfaktor, vil jeg alligevel mene, at denne egenskab også kan forstås individuelt, og som noget medarbejderne kan vælge at udnytte. Dermed kommer det til at ligne Bourdieu og

Colemans forståelse af social kapital som en potentiel ressource for individerne, og jeg mener derfor ikke, at det er et brud med min benyttelse af Hasles teori i analyserne, at min forståelse af arbejdspladsens sociale kapital er inspireret af Coleman og Bourdieus teorier.

2.5. Opsummering på de teoretiske diskussioner

Mit teoretiske afsnit har haft til opgave at præsentere sociologiske teorier om social kapital. Jeg har diskuteret, hvordan den sociologiske inspiration er tydelig i Peter Hasles definition på social kapital – selvom inspirationen måske også kommer med fra andre kilder end dem han selv angiver. Hasles definition hænger overordnet set godt sammen med de sociologiske teorier, og det giver mening i et sociologisk perspektiv at benytte hans definition som udgangspunkt i empiriske analyser.

Arbejdspladsen er blevet en arena for skabelse af social kapital. Den sociale kapital, der er knyttet til arbejdslivet, kan benyttes af individerne for at undgå stress. Samtidig er arbejdspladsen desuden præget af fleksibilitet, der sætter individerne under pres og giver dem behov for at udnytte den sociale kapital. Ud fra Hasles teori kan der argumenteres for, at individerne skaber social kapital i arbejdet ved at indgå i relationer præget af samarbejde, tillid, og retfærdig behandling fra ledelsen. Dette er med til at skabe den sociale kapital, som kan beskytte individerne mod eksempelvis stress.

Disse teoretiske diskussioner vil jeg benytte, når jeg opstiller mine empiriske hypoteser, der skal danne baggrund for analysen. Disse vil jeg opstille efter kort at have gennemgået den videnskabsteoretiske position, der også vil komme til at strukturere min empiriske analyse.

2.6. Videnskabsteori

Den videnskabsteoretiske tilgang, jeg benytter i min analyse, er valgt ud fra min kvantitative metodiske tilgang. Det drejer sig om den videnskabsteoretiske retning ”kritisk rationalisme”, der kan personificeres med den østrigske filosof Karl Popper. Hovedtesen i kritisk rationalisme består i at være kritisk og dermed udsætte egne teorier for kritisk gennemgang. Hovedbegrebet i teorien er *falsifikation*. Det må hos Popper forstås som, at fokus for en forsker til enhver tid må være at forsøge at påvise sin egen teoris falskhed (Popper 1973: 53). Videnskabelig erkendelse inden for kritisk rationalisme går fra opstilling af et problem, der søges efterprøvet med en tentativ teori, denne teori forsøges fejlelimineret, hvilket giver opstillingen af en ny modificeret version af problemet (Koch 2004: 86). Dette betyder i praksis, at man ikke forsøger at bekræfte en teori, men i stedet forsøger at afkræfte den. Kan man ikke afkræfte teorien, må den ses som styrket, men man kan ikke tale om en reel bekræftelse af en teori. Med fokus på

falsifikation gør den kritiske rationalisme dermed op med tidligere tiders fokus på induktion.

Det er denne videnskabsteoretiske position, jeg tager udgangspunkt i for min analyse, når jeg fokuserer på at opstille hypoteser og forsøge at falsificere dem. Dette betyder for mine konklusioner, at jeg ikke kan konkludere gældende sandheder på baggrund af min analyses resultater, men i stedet kan jeg argumentere for en styrkelse eller svækkelse af teorien bag mine hypoteser, alt efter hvorvidt de afkræftes af empirien eller ej.

2.7. Fra teoretiske diskussioner til teoretiske hypoteser

Før jeg kan påbegynde mine analyser, vil jeg opstille de teoretiske hypoteser, som min teoretiske diskussion har givet anledning til. Disse hypoteser er i høj grad knyttet til mit tredje og fjerde forskningsspørgsmål⁶, da de omhandler operationaliseringen og forståelsen af social kapital samt dette speciales overordnede problemstilling: Sammenhængen mellem arbejdspladsens sociale kapital og oplevet stress blandt individerne.

For det første ønsker jeg at afdække sammenhængen mellem social kapital i arbejdet og oplevet stress. Rent teoretisk har jeg den forventning, at social kapital kan udnyttes positivt og dermed kan påvirke risici for oplevet stress. Den første hypotese lyder derfor: Arbejdspladsens sociale kapital påvirker individernes oplevelse af stress. Teorierne giver udtryk for, at social kapital kan forstås som en ressource for individet, man kan udnytte positivt over for ydre belastninger. Her ser jeg stress som et sted, hvor man kan se effekten af social kapital. Putnam giver udtryk for, at der er faktorer (human og økonomisk kapital), som spiller ind på, i hvor høj grad man kan udnytte sin sociale kapital. Derfor udvides hypotesen til at tage højde for, at der kan være andre elementer på spil, som både direkte påvirker oplevet stress, og som påvirker hvilken effekt social kapital har på oplevet stress. Jeg mener derfor, at social kapital sammen med andre forklarende variable påvirker, hvordan individer oplever stress.

Den anden hypotese skal lægge op til diskussion af Hasles definition på og operationalisering af social kapital. Som vist gennem de teoretiske diskussioner, er der nogle overlap og visse forskelle mellem de præsenterede teoriers forståelse af social kapital. Det er dog gennemgående for teorierne, at social kapital forstås meget bredt, og at definitionen ikke nødvendigvis er entydig. Denne hypotese skal derfor forstås som en uddybning af mine teoretiske diskussioner i dette kapitel. Hasle har en klar operationalisering af virksomhedens sociale kapital som tillid, retfærdighed og

⁶ Jeg refererer her til de to forskningsspørgsmål "Hvordan kan man definere og operationalisere social kapital til begreber, der kan måles empirisk?" samt "Hvilken effekt af social kapital ses blandt medarbejdere på det danske arbejdsmarked?"

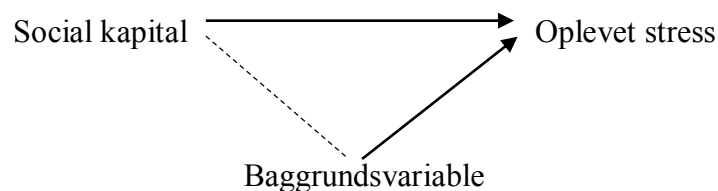
samarbejdsevne. Han postulerer desuden, at de tre begreber bidrager ligeligt, og det kan diskuteres, hvorvidt de tre begreber til sammen får indkapslet social kapital. Derfor siger min anden hypotese at tillid, retfærdighed og samarbejdsevne alle tre påvirker oplevet stress i samme grad.

2.8. Empiriske hypoteser

For at kunne analysere mine teoretiske hypoteser ud fra empirisk data, er det nødvendigt at operationalisere dem til empiriske hypoteser. Jeg opstiller derfor i dette afsnit de tre empiriske hypoteser, der vil strukturere min empiriske analyse.

2.8.1. Empirisk hypotese 1.a – Social kapital påvirker stress

Den første empiriske hypotese siger, at jeg forventer, at der er en sammenhæng mellem arbejdspladsens sociale kapital og individets oplevelse af stress. Rent teoretisk har jeg diskuteret, hvordan social kapital kan udnyttes som ressource for individet og dermed have en beskyttende effekt. Derfor antager jeg, at sammenhængen er, at social kapital påvirker oplevet stress. Det giver dog ikke mening ikke at antage, at der kan være forskellige andre faktorer på spil, som også kan påvirke individets oplevelse af stress. Derfor må den empiriske hypotese også inkludere en række baggrundsvariable, som der bliver argumenteret for i metodeafsnittet. Derfor kommer denne hypotese endeligt til at se ud som følger:

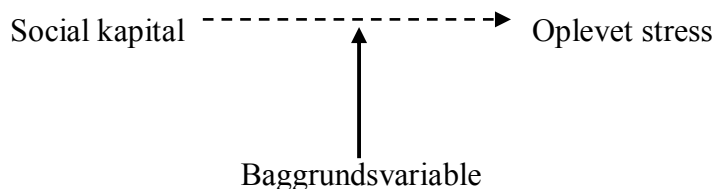


Den empiriske hypotese 1.a må dermed forstås som, at jeg forventer at arbejdspladsens sociale kapital og forskellige baggrundsvariable knyttet til individet påvirker den individuelle oplevelse af stress. Den stiplede linje mellem social kapital og baggrundsvariablene indikerer, at jeg også har en forventning om, at der eksisterer en sammenhæng mellem disse variable. Derfor er det nødvendigt at justere for baggrundsvariablene i mine regressionsmodeller, idet man derved kan se, om en eventuel sammenhæng mellem social kapital i arbejdet og oplevet stress egentlig skyldes at der er en sammenhæng mellem både social kapital samt oplevet stress og eksempelvis køn.

2.8.2. Empirisk hypotese 1.b – Baggrundsvariable påvirker sammenhængen

Den oven for opstillede hypotese må dog forventes ikke at kunne forklare hele sammenhængen mellem social kapital og oplevet stress. I den teoretiske hypotese har jeg

udvidet med Putnams forståelse af, at forskellige faktorer kan påvirke udnyttelsen af den sociale kapital. Dermed vil jeg forvente, at måden hvorpå social kapital og oplevet stress hænger sammen er afhængig af noget. Af rent pragmatiske årsager sættes dette noget til at være baggrundsvariablene. Grafisk kan denne empiriske hypotese forstås på følgende måde:



Fokus er nu, hvordan sammenhængen mellem social kapital og oplevet stress påvirkes af baggrundsvariablene. Det er den vertikale pil. Hypotesen skal forstås som en uddybning af hypotese 1.a, og dermed forventer jeg, at baggrundsvariablene både har en justerende effekt i de empiriske modeller (hypotese 1.a) og fungerer som effektmodifikator, hvilket kan ses empirisk, hvis der er en interaktionseffekt, i de empiriske modeller (hypotese 1.b). Jeg har dermed nu en tese om, at mine baggrundsvariable har en betydelig effekt på sammenhængen mellem social kapital i arbejdet og oplevet stress, hvorimod jeg i hypotese 1.a kun justerer for baggrundsvariablene for at kunne se den rene sammenhæng mellem arbejdets sociale kapital og oplevet stress.

2.8.3. Empirisk hypotese 2 – Tillid, retfærdighed og samarbejde vægter ligeligt
Som nævnt er den afsluttende hypotese en test af Hasles teoris væsentligste antagelser. Antagelsen går på, at tillid, retfærdighed og samarbejdsevne bidrager ligeligt til social kapital. Dette betyder empirisk, at effekten på oplevet stress vil være den samme for henholdsvis tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, hvilket kan formaliseres som:

$$[\text{Tillid} \rightarrow \text{Oplevet stress}] = [\text{Retfærdighed} \rightarrow \text{Oplevet stress}] = [\text{Samarbejde} \rightarrow \text{Oplevet stress}]$$

Disse tre hypoteser vil være strukturerende for specialets analyseafsnit. I det følgende kapitel præsenteres min metodiske tilgang samt de data, der kommer til at ligge til grund for analysen. Dernæst vil analysen blive foretaget og struktureret med først en resultatpræsentation og dernæst en diskussion i forhold til teorien. Dermed kan analysens struktur forstås som først en besvarelse af de empiriske hypoteser, hvor der fokuseres på sammenhænge, men ikke kan siges noget om påvirkninger, og dernæst en samlet diskussion af resultaterne i forhold til de teoretiske hypoteser.

3. Data, variable, population og metode

Inden jeg starter min analyse, vil jeg her beskrive data, variable, studiepopulation og metode. Det vil jeg gøre ved først kort at præsentere datasættet ”Arbejdsmiljø og helbred” 2012 (AH2012), dernæst operationaliseres mine teoretiske begreber til empiriske variable fra datasættet. Derefter vil jeg beskrive den udvalgte population, jeg vælger at analysere på. Afslutningsvis præsenterer jeg min metodiske tilgang til analysen.

3.1. Præsentation af datasættet

Jeg vil i min analyse tage udgangspunkt i spørgeskemaundersøgelsen AH2012, der er foretaget af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Spørgeskemaundersøgelsen skal gennemføres hvert andet år i perioden 2012-2020 blandt beskæftigede danskere (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2013: 4).

Undersøgelsen er foretaget i 2012. Den er udsendt til 35.039 tilfældigt udtrukne personer, som til sammen udgør en gruppe, der er repræsentativ for den danske befolkning mellem 18 og 64 år. NFA modtog besvarelser fra 17.387 personer, hvilket giver en svarprocent på 41. Af disse havde 950 svaret, at de ikke var i beskæftigelse, og det endelige datamateriale består derfor af svar fra 16.437 respondenter. (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2013: 155). Efter en validering af data, er der 16.412 besvarelser i det endelige datasæt, som jeg har benyttet. Til datasættet er indhentet registeroplysninger fra Danmarks Statistik om køn, alder og branche.

3.2. Udfordringer ved survey-undersøgelser

Det valgte data er indsamlet som en spørgeskemaundersøgelse, eller survey. Der er mange udfordringer, man må forholde sig til, når det gælder udformningen af spørgeskemaer. Survey-undersøgelsen kan forstås i forskellige faser: forberedelsesfasen, hvor temaet for surveyen opstilles, populations- og stikprøvefasen, hvor en stikprøve udvælges, spørgeskema- og interviewfasen, hvor udkast til spørgeskemaet efterprøves, en fase hvor data oparbejdes og afslutningsvis en analysefase. Ideelt set foretages disse faser sammenhængende (Olsen 2001: 19f). Det er dog kun i de færreste tilfælde muligt at kunne deltage i alle faser. Jeg kommer i mit speciale kun til at arbejde med analysefasen, men som følge af mit samarbejde med NFA, har jeg mulighed for at få indblik i, hvordan de tidligere faser er forløbet. Dette vil jeg eksempelvis benytte i min operationalisering, hvor jeg operationaliserer variable til at omhandle tillid, retfærdighed og samarbejde, som i forvejen har været tiltænkt at skulle måle dette fra NFA's side.

Det kan forhåbentlig være med til at styrke min operationalisering, som på mange punkter er survey-undersøgelsens svageste led. Dette skyldes, at operationaliseringer i forbindelse med survey-undersøgelser aldrig kan være

fyldestgørende (Olsen 1998: 22f, Olsen 2001: 26). Det væsentligste for at gøre en undersøgelse valid igennem operationaliseringen er ved, at forskeren argumenterer for sine valg (Olsen 2005: 33f). Jeg ser det som en styrke ved operationaliseringen, at jeg kan basere min operationalisering på de begreber, spørgeskemaspørgsmålene var tiltænkt at skulle måle fra NFA's side. I det følgende afsnit vil jeg uddybende komme med argumenter for, hvilke respondenter jeg synes, er interessante at analysere på.

3.3. Udvalgelse af studiepopulation

Dette speciale omhandler social kapital på arbejdspladsen, og dets betydning for individet. Jeg vælger, at måden at se effekten af social kapital på arbejdspladsen på, er ved at se på de enkelte individers oplevelse af stress. Med denne problemstilling er det klart, at man må fokusere på individer, der benytter en stor del af deres tid på en arbejdsplads. Dette ligger implicit i data, da det kun er sendt ud til beskæftigede danskere, men jeg har stadig mulighed for at frasortere personer med deltidsarbejde.

Jeg udvælger min studiepopulation ved at se på variablene for *type af beskæftigelse*, *længde i ansættelsen* samt *ugentlig arbejdstid*. Nedenfor gennemgår jeg trin for trin min udvælgelse og argumenterne bag, samt hvad det betyder for størrelsen på studiepopulationen. Efterfølgende vises det også grafisk, som det fremgår af figur 2. Som det er nævnt i præsentationen af AH2012, er der 9.796 besvarelser i det endelige datasæt.

3.3.1. Type af beskæftigelse

Respondenterne svarer i spørgeskemaet på, hvad deres beskæftigelse er. Her er udfaldene:

- 1 "Almindelig lønmodtager"
- 2 "Lønmodtager med personaleansvar"
- 3 "Selvstændig"
- 4 "Medhjælpende ægtefælle"
- 5 "Studerende i arbejde mindst 8 timer/ugen"
- 6 "Elev/lærling"
- 7 "I aktivering"
- 8 "Skånejob, fleksjob"
- 9 "Værnepligt"
- 10 "Uoplyst"

For at afgrænse populationen og undgå udfald i forhold til, om man er leder eller ej, udvælges kun besvarelse 1: Gruppen af almindelige lønmodtagere. Desuden fjernes alle besvarelser fra respondenter, der ikke har besvaret dette spørgsmål. Dette er klart det trin i udvælgelsen, hvor flest besvarelser fjernes. Det drejer sig om 4.382. N er herefter 12.030.

3.3.2. Længde på ansættelsen

Her sorteres efter, hvor længe respondenterne har været ansat i deres nuværende job.

Svarmulighederne er:

- 1 *”Under 3 måneder”*
- 2 *”3 måneder til 1 år”*
- 3 *”1 år til 3 år”*
- 4 *”3 år til mindre end 5 år”*
- 5 *”5 år til 10 år”*
- 6 *”Mere end 10 år”*

Her fravælger jeg personer, der har svaret, at de har været i deres nuværende ansættelse under tre måneder – det vil sige svarkategori 1. Det gør jeg ud fra en forestilling om, at det tager tid at opbygge social kapital, og for den enkelte kan det også tage tid, fra man er blevet medlem af et netværk, til man kan udnytte dets sociale kapital. Dette forestiller jeg mig også gør sig gældende i arbejdet, hvor man skal lære de gældende både formelle og uformelle normer. Derfor kan forhold til tillid, retfærdighed og samarbejde måske heller ikke besvares så godt, når man ikke har været i situationer, hvor disse aspekter ville komme på banen. Desuden er fjernet personer, der er kodet som missing på dette spørgsmål. Samlet er fjernet 338 besvarelser. N er herefter 11.692.

3.3.3. Arbejdstid

Det har været muligt for respondenterne at angive deres ugentlige arbejdstid i timer. Her har jeg valgt kun at fokusere på personer, der arbejder 30 timer eller mere ugentligt. Dette gør jeg ud fra en forestilling om, at for at man reelt kan skabe og udnytte social kapital i arbejdet, er det nødvendigt at tilbringe en del tid på arbejdet. Derfor sætter jeg grænsen ved de 30 timer om ugen, da man for at kunne opnå denne arbejdstid, må forventes at tilbringe mere end halvdelen af ugens dage på en arbejdsplads.

Hermed er frasorteret personer med arbejdstiden [1;29]. Der er ikke sat en øvre grænse for arbejdstid. Der er frasorteret personer, der er kategoriseret som missing på spørgsmålet om arbejdstid. Samlet er fjernet 1.029 besvarelser. N er herefter 10.663.

3.3.4. Missingværdier på analysevariable

Et yderligere kriterium for udvælgelse er, at jeg kun vil se på respondenter, der har besvaret mine væsentligste analysevariable. Da social kapital er lavet som summen af tillid, retfærdighed og samarbejde, ville det give et upålideligt resultat at medtage besvarelser, der mangler at besvare en eller flere af disse variable, da en kodning af disse som ”0”, ville give et forkert resultat. Desuden har jeg frasorteret personer, der ikke har besvaret spørgsmålet vedrørende stress, som udgør min afhængige variabel. Dette har rent

praktisk ingen relevans, da stress-variablen indgår i samtlige af mine regressioner i analysen. Dog er de dermed heller ikke med i mine deskriptive præsentationer af variablene. Desuden har jeg kodet besvarelsen ”har ingen leder” i de spørgsmål om tillid og samarbejdsevne, hvor dette er en mulighed, som missing.

Jeg har dermed fjernet alle besvarelser, der er angivet som missing i en eller flere af de samlet syv variable, der dækker over tillid, retfærdighed, samarbejdsevne og stress, og som alle er præsenteret i operationaliseringen ovenfor. Samlet er der et frafald på 413 besvarelser, som enten er missing på en af analysevariablene, eller som har svaret ”har ingen leder”. N er herefter 10.250.

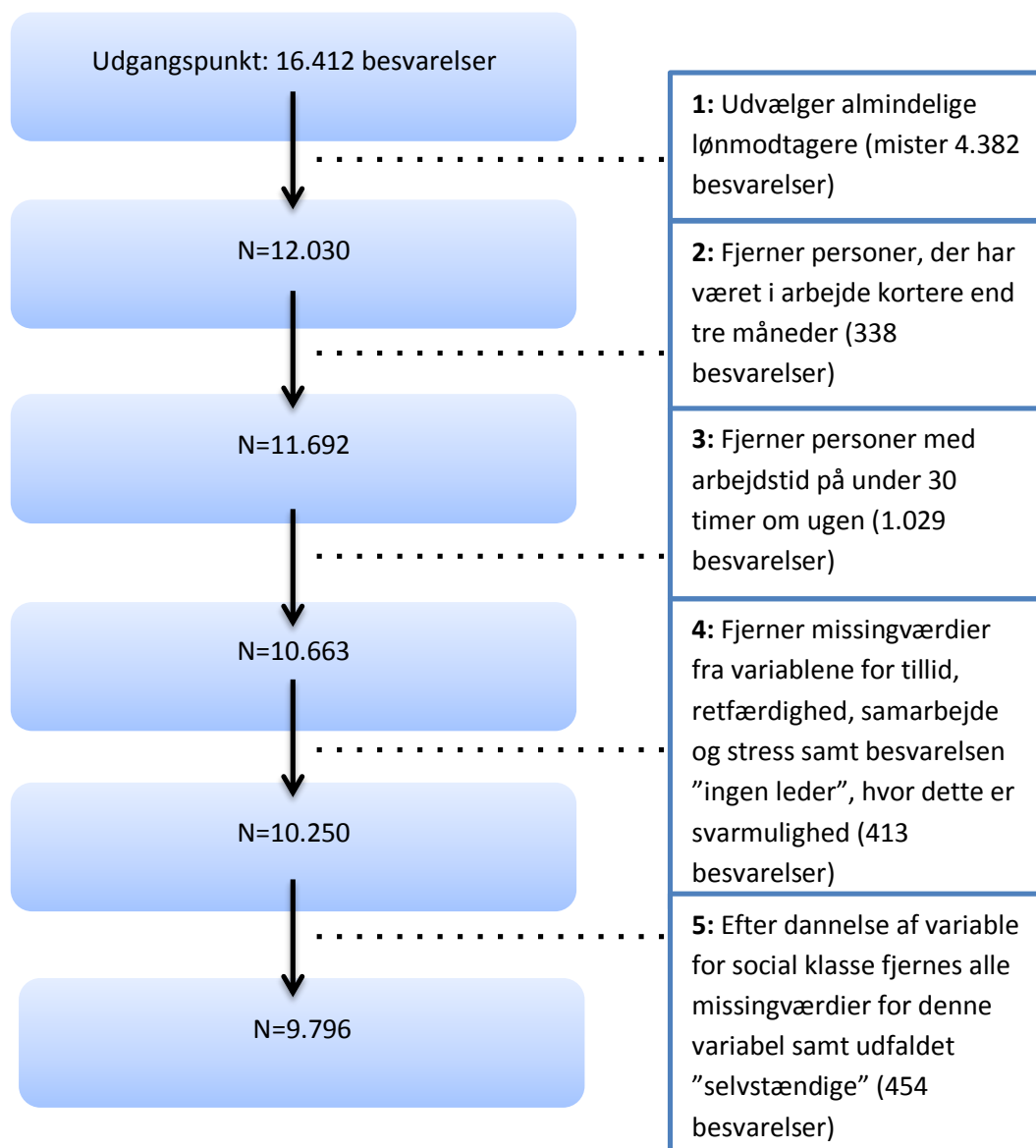
3.3.5. Social klasse ud fra branche

Når jeg benytter social klasse som baggrundsvARIABLE, får jeg to udfordringer. For det første er en del besvarelser missing for DISCO-koder, hvilket betyder, at jeg ved kodning af social klasse også kommer til at få dem som missing. Desuden giver EGP-klasserne også en klasse af selvstændige. Jeg har tidligere frasorteret alle, der selv har besvaret, at de selvstændige, men alligevel kategoriseres 49 besvarelser som selvstændige ud fra deres DISCO-kode. Disse omkodes til missing. Ved fjernelse af alle missingbesvarelser for social klasse mistes i alt 454 inklusiv de 49, der var kategoriseret som selvstændige. Dette giver en endelig studiepopulation på 9.796.

3.3.6. Samlet udvælgelse

En samlet oversigt over udvælgelsen og hvor mange besvarelser der fjernes ad de forskellige skridt på vejen, som er beskrevet ovenfor, fremgår af figur 2 på næste side.

Figur 2: Udvælgelse af studiepopulationen



3.4. Operationalisering

I det følgende præsenteres min operationalisering af den afhængige samt de uafhængige variable og en oprensning af de variable, jeg i mine empiriske modeller vil benytte som kontrolvariable. I afsnit 3.4.4., der afslutter min operationalisering, findes i tabel 3 et samlet overblik over operationaliseringerne.

3.4.1. Uafhængig variabel: Social kapital

Social kapital er den uafhængige variabel i dette speciale, og i forlængelse af Peter Hasles definition måles den som *tillid*, *retfærdighed* og *samarbejdsevne*. Det er altså disse tre begreber, der individuelt skal operationaliseres, og det vil sammen indgå i de empiriske

modeller for at måle arbejdspladsens sociale kapital. Metoden til, hvordan de tre variable er operationaliseret og omkodet, er den sammen som det vil fremgå af de følgende afsnit.

3.4.1.1. Tillid

Tillid måles ud fra en enkelt variabel og er her at forstå som tillid til ledelsen. Der er i spørgeskemaet spurgt: ”*Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?*”

Hvor svarmulighederne er:

- 1 ”*Altid*”
- 2 ”*Ofte*”
- 3 ”*Sommetider*”
- 4 ”*Sjældent*”
- 5 ”*Aldrig*”
- 6 ”*Har ingen leder*”

Denne variabel er fra NFA’s side tiltænkt til at måle ledelseskvalitet samt tillid. Jeg benytter variabelen til at måle tillid, men omkoder den. Først vælger jeg at se bort fra de personer, der har svaret, at de ikke har nogen leder. Da jeg fokuserer på social kapital og dermed relationer både mellem kolleger og mellem medarbejdere og ledelse, finder jeg det væsentligt kun at medtage individer, der har en leder. Dette uddybes i min udvælgelse af studiepopulationen.

Jeg omkoder svarkategorierne så 1=100, 2=75, 3=50, 4=25 og 5=0. Dermed har jeg en variabel med udfaldsrummet [0; 100]. Jeg opdeler derefter variabelen i høj, middel eller lav grad af tillid på arbejdspladsen, som laves ved at inddele variabelen i tertiler, så ca. 1/3 af respondenterne ligger i hver gruppe. Dette giver mig en ny tredelt variabel for tillid, der er kodet på følgende måde:

- 1 ”Høj” [76; 100]
- 2 ”Middel” [51; 75]
- 3 ”Lav” [0; 50]

Tillid er et begreb, der normalt i analyser af social kapital måles kvantitativt som generel tillid til fremmede. I dette tilfælde er begrebet i en arbejdsmæssig kontekst knyttet op omkring ledelsen.

3.4.1.2. Retfærdighed

Retfærdighed måles ud fra to variable: ”Bliver alle medarbejdere, der påvirkes af en given beslutning, hørt?” samt ”Bliver alle medarbejdere retfærdigt behandlet på arbejdspladsen?”. Begge spørgsmål har svarmulighederne:

- 1 ”Altid”
- 2 ”Ofte”
- 3 ”Sommetider”
- 4 ”Sjældent”
- 5 ”Aldrig”

Særligt det første spørgsmåls ordlyd lægger op til en vurdering af ledelsen, men spørgsmålet kan også forstås mere åbent end dette, og der er da heller ikke mulighed for, at give udtryk for, at spørgsmålet ikke er relevant ved at svare, at man ingen leder har. Spørgsmålet er fra NFA's side tiltænkt til at måle retfærdighed og social kapital. Det andet spørgsmål kan forstås som retfærdig behandling, både fra ledelsens side og medarbejderne imellem. Spørgsmålet er fra NFA's side ligeledes tiltænkt til at måle retfærdighed og social kapital.

Jeg laver en samlet variabel for retfærdighed ved først at omkode begge spørgsmåls svarkategorier, så 1=100, 2=75, 3=50, 4=25 og 5=0. De to nye variable lægger jeg sammen og deler med to, så jeg får en ny samlet variabel med udfaldsrummet [0; 100]. Ligesom ved tillid inddeler jeg denne variabel i tertiler, så ca. 1/3 af respondenterne har henholdsvis høj, middel eller lav retfærdighed. Variablen er kodet på følgende måde:

- 1 ”Høj” [64; 100]
- 2 ”Middel” [51; 63]
- 3 ”Lav” [0; 50]

Retfærdighed kommer med udgangspunkt i disse spørgsmål til at være den del af social kapital, der kan sige noget om arbejdspladsens asymmetriske magtbalance – på samme måde som spørgsmålet om tillid til ledelsen siger noget om, hvordan magtbalancen opleves på arbejdspladsen.

3.4.1.3. Samarbejdsevne

Samarbejdsevne eller samarbejdet mellem medarbejderne måles ud fra tre variable, hvor de to første går på samarbejde mellem kolleger, og den tredje er samarbejdet med ledelsen. De to første variable er: ”Hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat?” samt ”Samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger?” og har svarmulighederne:

- 1 ”*Altid*”
- 2 ”*Ofte*”
- 3 ”*Sommetider*”
- 4 ”*Sjældent*”
- 5 ”*Aldrig*”

Det tredje spørgsmål, der går på samarbejde med ledere, er ”*Får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?*” hvor svarmulighederne er:

- 1 ”*Altid*”
- 2 ”*Ofte*”
- 3 ”*Sommetider*”
- 4 ”*Sjældent*”
- 5 ”*Aldrig*”
- 6 ”*Har ingen leder*”

Det to første spørgsmål er fra NFA’s side tiltænkt at skulle måle samarbejde – kollegial støtte og social kapital. Det tredje spørgsmål er tiltænkt til at måle ledelseskvalitet og samarbejde. Dette spørgsmål kan fortolkes som bredere end blot at måle på samarbejde mellem den enkelte medarbejder og ledelsen. Det kan også siges at være et udtryk for tillid, hvis vægten gives på støtte fra ledelsen frem for hjælp.

Jeg omkoder på samme måde som tidligere hvert spørgsmåls svarkategorier så 1=100, 2=75, 3=50, 4=25 og 5=0. Dernæst lægger jeg de tre variable sammen og deler med 3, så jeg har en ny samlet variabel med udfaldsrummet [0; 100]. Jeg benytter også en variabel opdelt i høj, middel eller lav grad af samarbejde på arbejdspladsen, som laves ved at inddele variabelen i tertiler, så ca. 1/3 af respondenterne oplever henholdsvis høj, middel eller lav grad af samarbejde på arbejdspladsen. Variablen er kodet således:

- 1 ”Høj” [85; 100]
- 2 ”Middel” [68; 84]
- 3 ”Lav” [0; 67]

De tre variable, jeg her benytter til at måle samarbejde, går både på samarbejde medarbejdere imellem og samarbejde mellem medarbejdere og ledelse. Social kapital på arbejdspladsen må, i Hasles teori, forstås som summen af alle relationer både horisontalt og vertikalt, og det er derfor, jeg vælger at slå variablene sammen.

3.4.1.4. Variabel for måling af social kapital

Ud fra de ovenstående tre variable laver jeg en samlet variabel til måling af social kapital. Dette gøres ved, at jeg summer de tre variable, jeg har genereret for henholdsvis tillid,

retfærdighed og samarbejdsevne. Dette resulterer i en variabel med udfaldsrummet [0;100]. Da jeg har omkodet mine variable ovenfor til at have ”*Altid*” lig 100 og ”*Aldrig*” lig 0, kan min nye samlede variabel for social kapital tolkes som, at jo højere score, jo højere er personens sociale kapital.

Jeg laver desuden en variabel for, om man er i besiddelse af høj, middel eller lav social kapital. Dette gør jeg ved at inddele min ovenstående variabel i tertiler, så ca. 1/3 af respondenterne ligger i hver gruppe. Dette resulterer i en kategorisk variabel med følgende inddeling på scoren for social kapital:

- 1 ”Høj” [75; 100]
- 2 ”Middel” [60; 74]
- 3 ”Lav” [0; 59]

3.4.2. Afhængig variabel: Oplevet stress

Stress måles i denne opgave som selvvurderet stress over en kortere periode. Som det er nævnt indledningsvis er definitionerne på stress mange, og der er flere forskellige måder at måle det på, hvoraf selvvurderet stress er en af dem. Spørgsmålet lyder: ”*Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger?*” Her er svarmulighederne:

- 1 ”*Hele tiden*”
- 2 ”*Ofte*”
- 3 ”*Sommetider*”
- 4 ”*Sjældent*”
- 5 ”*Aldrig*”

Denne variabel laves til en binær-variabel, da jeg ønsker at lave logistisk regression. Dette gør jeg ved at lægge de to første svarkategorier ”hele tiden” og ”ofte” sammen under betegnelsen ”stresset”. De resterende tre svarkategorier ”sommetider”, ”sjældent” og ”aldrig” slås sammen under betegnelsen ”ikke stresset”. Dermed får jeg en dummy-variabel for, om man er stresset. Variablen har udfaldene:

- 0 ”*Ikke stresset*”
- 1 ”*Stresset*”

3.4.3. Kontrolvariable

Disse variable er yderligere variable, der vil inddrages i analysens modeller. Som det er nævnt tidligere, er jeg begrænset af ikke at have mange klassiske baggrundsvariable til rådighed i datasættet. Jeg har dermed kun oplysninger om køn, alder samt branche. Sidstnævnte vælger jeg at omkode til social klasse, idet det giver en variabel med en overskuelig mængde udfald.

3.4.3.1. Køn

Køn måles som registerdata, hvor jeg har lavet en dummy, med referencekategorien mand. Dette giver at variabelen får følgende udfald:

0 ”Mand”

1 ”Kvinde”

3.4.3.2. Alder

Alder måles som registerdata (ud fra CPR) og har udfaldsrummet [18; 64], da spørgeskemaet kun er udsendt til personer mellem 18 og 64 år.

Denne variabel inddeler jeg desuden i aldersgrupper, hvor jeg tager udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens ”Den Nationale Sundhedsprofil 2013”. Heri er blandt andet set på sammenhængen mellem oplevet stress blandt danskere og deres alder. Rapporten viser, at der er en forskel i, hvor meget stress forskellige aldersgrupper oplever (Sundhedsstyrelsen 2014: 26). Jeg nøjes med at forholde mig til de aldersgrupper, der er under 64, da dette er min afgrænsning i data, men konstruerer ellers mine aldersgrupper som de er i denne undersøgelse. Udfaldene af mine alderskategorier bliver:

1 ”18-24 år”

2 ”25-34 år”

3 ”35-44 år”

4 ”45-54 år”

5 ”55-64 år”

3.4.3.3. Branche inddelt i socialklasse

Min sidste baggrundsvariabel er *branche*, hvor jeg har oplyst respondenternes DISCO-kode⁷. Da der er mange forskellige udfaldsrum ud fra disse koder, inddeler jeg dem i sociale klasser ud fra disse branchekoder. Via STATA laver jeg EGP-klasser⁸ ud fra DISCO-koderne⁹. Disse klasser har jeg så efterfølgende slået sammen til de kategorier, der giver mest mening i en dansk kontekst. Jeg tager udgangspunkt i sociologerne Goldthorpe og Eriksons klasseinddeling, der må forstås som et analytisk værktøj. De har forskellige versioner af klasseskemaet alt efter hvor mange grupperinger, man ønsker at lave. Da det er det syvdelte klasseskema, som STATA kan danne på baggrund af DISCO-koder, og som Erikson og Goldthorpe fremhæver som det, de oftest benytter analytisk, er det denne version, der er præsenteret i tabel 1 nedenfor:

⁷ DISCO er den danske version af ISCO-koder, der er en international standardiseret måde at opgøre beskæftigelsesbrancher på, som er hierarkisk inddelt. Brancherne er tildelt en 6-cifret kode, hvoraf de 4 første cifre modsvarer ISCO (Danmarks Statistik 2011).

⁸ Klasseinddeling opkaldt efter dens skabere: Erikson, Goldthorpe og Portocarero (Erikson et al. 1979).

Tabel 1: EGP-klasseskemaet i den syvdelte version

I	Øvre serviceklasse: Personer i højere professioner, ledere i store virksomheder, virksomhedsejere m. fl.
II	Nedre serviceklasse: Personer i lavere professioner, ledere i mindre virksomheder, højere teknisk personel, ledere af ikke-manuelle arbejdere
III	Ikke-manuelle rutinearbejdere: Arbejdere med ikke-manuelt rutinearbejde i eksempelvis administration, handel, service og salg
IV	Selvstændige: Ejere af små virksomheder med og uden ansatte, landmænd
V	Faglærte arbejdere: Lavere teknisk personale, mellemledere af manuelt arbejde
VI	Faglærte arbejdere: Faglært manuelt arbejde
VII	Ufaglærte arbejdere: Ufaglært manuelt arbejde, ufaglært landbrugsarbejde

(Eriksson & Goldthorpe 1992: 38f)

Af praktiske årsager er min endelige klasseinddeling med fem klasser. Dette skyldes, at jeg har måttet slå de to kategorier for faglærte arbejdere (V+VI) sammen, da der kun er 1 respondent i gruppen V, som slås sammen med de 897 respondenter i gruppe VI. Desuden har jeg til denne analyse af arbejdspladsens sociale kapital, der må forstås som relationer mellem personer på arbejdspladsen, valgt ikke at se på selvstændige. Derfor har jeg droppet denne kategori til min analyse. Personer, der er kategoriseret som selvstændige, er ikke med i min endelige udvælgelsespopulation, som det også er fremgået af ovenstående (afsnit 3.3.1.). Dette betyder, at mine mulige udfald for variabelen social klasse på baggrund af branche bliver:

- 1 ”Øvre serviceklasse”
- 2 ”Nedre serviceklasse”
- 3 ”Ikke-manuelle rutinearbejdere”
- 4 ”Faglærte arbejdere”
- 5 ”Ufaglærte arbejdere”

Min variabel for klasse skal dermed forstås som klasse med udgangspunkt i branche. Der er ingen oplysninger om materielle forhold, der er med til at danne klasseinddelingen. Dette er en mulig kritik, man kan give af EGP-klassesystemet. Da jeg ikke har til sinds at diskutere social klasse-begrebet yderligere i dette speciale, vil heller ikke diskutere, hvordan man empirisk kan måle social klasse. I stedet understreges, at målet ”social klasse” i de empiriske analyser er klasse baseret på branchetilhørsforhold. Ud fra dette benytter jeg dermed min variabel om social klasse, som en praktisk inddeling af respondenterne efter branche,

Som eksempler på, hvordan kodningen af DISCO-koder til socialklasser er foretaget, har jeg udvalgt en DISCO-kode for hver kategori, der er lavet. Dette er gjort efter tilfældige nedslag i data, og det er dermed eksempler fra AH2012. I tabellen neden for præsenteres socialklasse, den udvalgte DISCO-kode, og hvilken stilling der er knyttet til denne kode ifølge Danmarks Statistik (2011: 26ff).

Tabel 2: Eksempler på kodning fra DISCO-koder til socialklasser

Socialklasse	DISCO-kode	Erhverv knyttet til DISCO-kode
Øvre serviceklasse	2611	Advokatarbejde
Nedre serviceklasse	3422	Træner-, instruktør- og dommerarbejde inden for sport
Ikke-manuelle rutinearbejdere	5223	Salgsarbejde i butik
Faglærte arbejdere	7323	Arbejde med færdiggørelse og indbinding af trykte produkter
Ufaglærte arbejdere	8160	Operatørarbejde ved fremstilling af nærings- og nydelsesmidler

(Danmarks Statistik 2011:26ff)

Tabellen oven for viser eksempler på kodningen fra DISCO-koder til socialklasser, og hvordan STATA programmerer denne overgang fra DISCO til EGP-klasser.¹⁰

3.4.4. Oversigt over variable

For overblikkets skyld har jeg samlet alle mine operationaliserede variable i tabel 3, der stækker sig over de næste sider.

¹⁰ Kodningen kan foretages af STATA ved installering af tillægspakken "isko", som indeholder et program, der kan konvertere DISCO-koder til EGP-klasser. Det er dermed ikke muligt for mig at fremlægge et program, der viser, hvilke DISCO-koder, som er placeret i hvilke EGP-klasser, da denne mellemregning kører i STATA. Til gengæld skal tabel 2 derfor fremstå som eksempel på, hvordan programmeringen er kørt.

Tabel 3: Operationalisering af variable

Type	Variabel	Datakilde	Kategorier	Omkodet til
Uafhængige variable	Tillid	AH2012: "Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?"	1 Altid 2 Ofte 3 Sommetider 4 Sjældent 5 Aldrig 6 Har ingen leder	Kategorisk variabel for høj, middel eller lav tillid [1;3]
	Retfærdighed	AH2012: "Bliver alle medarbejdere, der påvirkes af en given beslutning, hørt?"	1 Altid 2 Ofte 3 Sommetider 4 Sjældent 5 Aldrig	Kategorisk variabel for høj, middel eller lav retfærdighed [1;3]
		AH2012: "Bliver alle medarbejdere retfærdigt behandlet på arbejdspladsen?"	1 Altid 2 Ofte 3 Sommetider 4 Sjældent 5 Aldrig	
	Samarbejdsevne	AH2012: "Hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat?"	1 Altid 2 Ofte 3 Sommetider 4 Sjældent 5 Aldrig	Kategorisk variabel for høj, middel eller lav samarbejdsevne [1;3]
		AH2012: "Samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger?"	1 Altid 2 Ofte 3 Sommetider 4 Sjældent 5 Aldrig	
		AH2012: "Får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?"	1 Altid 2 Ofte 3 Sommetider 4 Sjældent 5 Aldrig 6 Har ingen leder	
Afhængig variabel	Stress	AH2012: "Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger?"	1 - Hele tiden 2 - Ofte 3 - Sommetider 4 - Sjældent 5 - Aldrig	Binær variabel med udfald [0,1] hvor "Ikke stresset" (kategori 3-5) er reference

(fortsættes)

Type	Variabel	Datakilde	Kategorier	Omkodet til
Kontrolvariable	Køn	Registerdata	0 Kvinde 1 Mand	-
	Alder	Registerdata	[18; 64]	-
	Social klasse	Registerdata	DISCO-koder omkodet til EGP-klasser via stata, der så er reduceret til 5 socialklasser ud fra Goldthorpes klasseskema.	Variabel med følgende udfald: 1 Øvre serviceklasse 2 Nedre serviceklasse 3 Ikke-manuelle rutinearbejdere 4 Faglærte arbejdere 5 Ufaglærte arbejdere

3.5. Deskriptiv præsentation af fordeling for valgte variable og population

Jeg vil nu præsentere fordelingen af mine analysevariable og baggrundsvariable i nedenstående tabel. Da de kategoriserede variable for social kapital, tillid, retfærdighed og samarbejdsevne er konstrueret således, at ca. en tredjedel fordeler sig i hver af grupperne ”lav”, ”middel” og ”høj”, vil dette også fremgå af tabellen. Som det dog også fremgår af tabellen, var der udfordringer ved dette på grund af de få udfald at gøre det ud fra. Hvor det ikke har været muligt at lave tre lige store kategorier, er den største andel placeret i gruppen ”lav”.

For de variable, der i analyserne benyttes som uafhængige- eller baggrundsvariable, er der lavet en referencekategori. Denne markeres i tabellen med *. Referencekategorierne er dannet ud fra krydstabeller mellem de enkelte variable og stress, og de kategorier hvor færrest oplever stress, er sat som reference. Dette er uddybet i den deskriptive analyse, se afsnit 4.1.2.

Tabel 4: Oversigt over variabelfordeling for de 9.796 besvarelser

Empirisk variabel	Udfald	Procent	Antal
Oplevet stress	Ikke stresset	85,0	8.324
	Stresset	15,0	1.472
Social kapital	Høj*	32,5	3.179
	Middel	33,0	3.231
	Lav	34,5	3.386
Tillid	Høj*	17,4	1.700
	Middel	40,0	3.914
	Lav	42,7	4.182
Retfærdighed	Høj*	32,3	3.167
	Middel	22,7	2.223
	Lav	45,0	4.406
Samarbejdsevne	Høj*	20,7	2.025
	Middel	37,3	3.658
	Lav	42,0	4.113
Køn	Mand*	43,4	4.251
	Kvinde	56,6	5.545
Aldersgruppe	18-24	2,6	251
	25-34	13,6	1.333
	35-44	26,6	2.603
	45-54	33,6	3.293
	55-64*	23,6	2.316
Social klasse	Øvre serviceklasse*	16,6	1.628
	Nedre serviceklasse	35,8	3.509
	Ikke-manuelle rutinearbejdere	21,2	2.073
	Faglærte arbejdere	9,2	898
	Ufaglærte arbejdere	17,2	1.688

N=9.796

Tabellen oven for viser, hvordan jeg har forsøgt at lave variablene for tillid, retfærdighed, samarbejdsevne og social kapital, så der er ca. 1/3 af respondenterne i hver af grupperne ”lav”, ”middel” og ”høj”. Desuden ses, at der er en overrepræsentation af kvinder, idet andelen af kvinder ligger på 56,6 %, og spørgeskemaet oprindeligt er udsendt til et repræsentativt udsnit af den danske befolkning. Der er færrest respondenter mellem 18 og 24 år, da der kun er 2,6 % i denne gruppe. Ca. en tredjedel af respondenterne er mellem 45 og 54 år. Med hensyn til branchetilhørsforhold tilhører størstedelen af respondenterne

den nedre serviceklasser, hvilket stemmer godt overens med, at personer med ledelsesansvar er fravalgt. I denne gruppe ligger 35,8 %. Der er færrest respondenter i gruppen af faglærte arbejdere med 9,2 %.

Af det ovenstående fremgår de overordnede fordelinger af mine analysevariable. Jeg vil nu præsentere denne fordeling i forhold til min afhængige variabel: Stress. Tabel 5 herunder viser fordelingen af variablene i forhold til oplevet stress. I forhold til den tidligere tabel er her ikke medtaget tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, men der fokuseres kun på den samlede variabel for social kapital, da det er denne, der benyttes i analyserne.

Tabel 5: Sammenhæng mellem analysevariabel og stress, procent

Empirisk variabel	Udfald	Ikke stresset	Stresset
Generelt		85,0	15,0
Social kapital	Høj	91,8	8,2
	Middel	87,7	12,3
	Lav	76,0	24,0
Køn	Mand	88,3	11,7
	Kvinde	82,4	17,6
Aldersgruppe	18-24	82,5	17,5
	25-34	84,4	15,6
	35-44	83,0	17,0
	45-54	85,2	14,8
	55-64	87,5	12,5
Social klasse	Øvre serviceklasse	86,3	13,7
	Nedre serviceklasse	84,4	15,6
	Ikke-manuelle rutinearbejdere	82,3	17,7
	Faglærte arbejdere	90,1	9,9
	Ufaglærte arbejdere	85,4	14,6

N=9.796

Ud fra denne tabel kan ses, hvilke grupper, der oplever mere eller mindre stress end gennemsnittet. Jeg har foretaget chi-test af sammenhængene, og for både social kapital, køn, alder og social klasse gælder det, at den lineære sammenhæng med oplevet stress er højsignifikant med en p-værdi på <0,001 for alle variable. Tabeller med sammenhængene findes i bilag 1.

Det ses i tabel 5, at der er den forventede sammenhæng mellem social kapital og oplevet stress. Jo højere grad af social kapital, man angiver at have i arbejdet,

jo lavere sandsynlighed er der for, at man oplever stress. For køn ses det, at kvinder angiver mere stress end mænd, idet 17,6 % angiver, at de har været stressede igennem de seneste to uger, hvorimod det kun er 11,7 % af undersøgelsens mandlige respondenter, der har oplevet stress. Da jeg i min chi-test har set en signifikant sammenhæng, kan konkluderes, at kvinder oplever mere stress end mænd. For aldersgrupper viser tabellen, at gruppen af 35-44 årige har en lidt højere andel af stressede end de 25-43-årige, nemlig 17 % over for 15,6 %. De 45-54-årige ligger omkring gennemsnittet, idet 14,8 % af denne gruppe oplever stress. Det er blandt de 55-64-årige, at færrest oplever stress. For denne gruppe drejer det sig om 12,5 %. I forhold til brancher er det særligt interessant, at faglærte arbejdere oplever mindre stress end gennemsnittet af respondenterne. Her har blot 9,9 % angivet, at de har oplevet stress de seneste to uger. Den højeste andel af stressede findes blandt de ikke-manuelle rutinearbejdere med 17,7 %. Disse fordelinger kan hænge sammen med køn, idet det må antages, at der er en overvægt af mænd blandt de faglærte. Dette vil de kommende analyser tage højde for, idet der korrigeres for både social klasse og køn i modellerne, og derved kan man se, om forklaringen skal findes i køn, hvis social klasse viser sig ikke at være signifikant.

3.6. Metodisk tilgang

Der findes forskellige former for regressionsanalyse, men jeg vælger at benytte mig af den logistiske regressionsanalyse, der er karakteriseret ved, at man analyser på en binær afhængig variabel med udfaldene 1 og 0 (Agresti & Finlay 2009:483). Fordelen ved logistisk regression er, at denne metode fokuserer på relationer mellem en kategorisk afhængig variabel, og flere kategoriske eller kontinuerte uafhængige variable (Gujarati & Porter 2010: 21). Den multiple logistiske regressionsanalyse fokuserer på sandsynligheden for, at den afhængige variabel har udfaldet 1, $P(y=1)$, som man forholder til sandsynligheden for ikke-1, $(1-P(y=1))$. Den har formen:

$$\text{logit}[P(y = 1)] = \alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k$$

Hvor logit skal forstås som den logistiske transformator, der benytter sig af logaritmen til sandsynligheden. Dette giver følgende formel for sandsynligheden:

$$P(y = 1) = \frac{e^{\alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k}}{1 + e^{\alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k}}$$

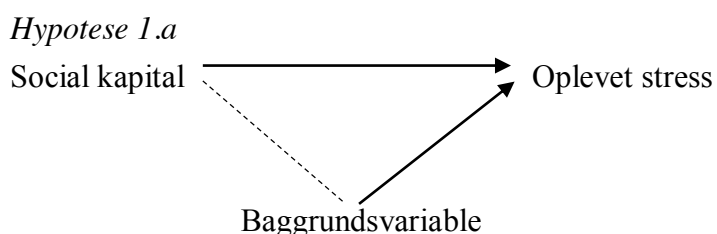
Dette giver en odds ratio, der er karakteriseret ved at være højere end 0. Odds ratio er afhængig af beta-estimatet idet, at jo længere dette falder fra 0 desto længere falder odds ratio fra 1 (Agresti & Finlay 2009: 484ff). Odds ratio angiver forholdet mellem sandsynligheden for x og sandsynligheden for ikke-x (Peng et al. 2002: 4). Dermed skal

odds ratio mellem 0 og 1 fortolkes som en mindsket sandsynlighed for $y=1$ og odds ratio over 1 angiver en højere sandsynlighed for $y=1$.

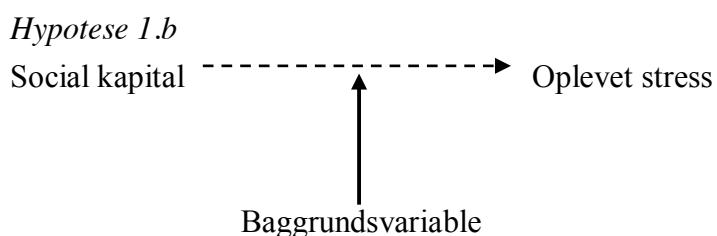
I min analyse er den afhængige variabel stress, der antager udfaldene: 1=stresset, 0= ikke stresset. En odds ratio på 0,5 siger dermed, at en gruppe har en halv gange så stor sandsynlighed for at opleve stress i forhold til referencegruppen. Et odds ratio på 1,5 vil derimod sige, at denne gruppe har en halv gange større sandsynlighed for at opleve stress end referencegruppen. Ved en odds ratio på 1, er der ingen forskel mellem gruppen og referencegruppen.

3.7. De empiriske hypoteser

Inden jeg påbegynder analysen, vil jeg her opstille mine empiriske hypoteser. De er operationaliseringer af mine teoretiske hypoteser, der er opstillet afslutningsvist i teori afsnittet.



Her skal social kapital forstås som arbejdspladsens sociale kapital, som jeg har målt ud fra respondenternes vurdering af tillid, retfærdighed og samarbejde på deres arbejdsplads. Baggrundsvariablene er med som justeringer i denne empiriske hypotese, da de indikerer, om en eventuel sammenhæng reelt set er mellem arbejdspladsens sociale kapital og oplevet stress, eller om det er en skæv fordeling i baggrundsvariablene, der kan forklare sammenhængen. Hypotesen besvares via en forlæns modelsøgning, hvor jeg opstiller fire modeller. I den første model indgår kun den afhængige variabel oplevet stress og den uafhængige social kapital. I de tre næste modeller tilføjes køn, alder og socialklasse en af gangen.



Hypotese 1.b siger, at mine baggrundsvariable kan påvirke, hvilken sammenhæng der er mellem social kapital og stress. For at kunne teste denne særlige sammenhæng mellem

baggrundsvariablene og sammenhængen mellem social kapital på arbejdspladsen og oplevet stress, konstruerer jeg interaktioner mellem de enkelte baggrundsvariable og social kapital. Disse interaktioner kan nu vise, om der er en vekselvirkning mellem en eller flere af baggrundsvariablene og sammenhængen mellem social kapital i arbejdet og oplevet stress.

Hypotese 2

[Tillid → Oplevet stress] = [Retfærdighed → Oplevet stress] = [Samarbejdsevne → Oplevet stress]

Denne hypotese tester den væsentlige antagelse i Hasles teori om at tillid, retfærdighed og samarbejdsevne bidrager ligeligt til forståelsen af social kapital. Dette betyder, at de tre variable også gerne skulle have omtrent samme sammenhæng med oplevet stress i mine analyser. Forholdet mellem de tre variable og oplevet stress vil jeg derfor holde op over for den sammenhæng mellem social kapital og oplevet stress, jeg ser i min analyse af hypotese 1.a.

4. Analyse

I dette kapitels første halvdel præsenteres min empiriske analyse, hvor jeg tester sammenhængen mellem social kapital og stress på arbejdspladsen. Denne præsentation af de empiriske resultater er struktureret efter mine empiriske hypoteser, som er beskrevet i afsnit 3.7. Først præsenteres resultaterne af mine empiriske analyser, og i de efterfølgende afsnit diskuteres de i forhold til mine tidligere teoretiske diskussioner.

4.1. Empiriske resultater

Indledningsvis har jeg set på sammenhængen mellem de tre variable tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, for at se hvor meget disse variable måler det samme. Tabellen neden for viser korrelationerne mellem mine kategoriserede variable for tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Tabellen skal læses som korrelationen mellem henholdsvis række og kolonne, hvilket vil sige at tillid eksempelvis korrelerer 0,565 eller 56,5 % med retfærdighed. Tillid og samarbejdsevne korrelerer 48,3 % og retfærdighed og samarbejdsevne korrelerer 50,5 %.

Tabel 6: Korrelationer mellem tillid, retfærdighed og samarbejdsevne

	Tillid	Retfærdighed	Samarbejdsevne
Tillid	1,000		
Retfærdighed	0,565	1,000	
Samarbejdsevne	0,483	0,505	1,000

N=9.796

Tabellen viser, hvordan de tre variable i forhold til hinanden korrelerer omtrent lige meget, og det er ca. halvdelen af deres forklaringskraft, der er den samme. Korrelationen viser dermed ikke, at jeg skal være særligt opmærksom på en af de tre variable i mine yderligere analyser.

Som det fremgår af min operationalisering er tillid, retfærdighed og samarbejdsevne dannet ud fra variable, der både går på ledelse og kolleger. Tillid er dannet ud fra en variabel, hvor der spørges til tillid til ledelsen. Retfærdighed er dannet af to variable, der begge kun går på medarbejdere. Samarbejdsevne er dannet af tre variable, hvoraf de to går på medarbejdere og den ene går på ledelsen.

Idet jeg blander spørgsmål om forhold til ledelse og kolleger, bliver det relevant at se på, om disse variable kan sammenlignes. Dette vil jeg gøre ved at fokusere på de tre variable, der til sammen danner min variabel for samarbejdsevne, da der her kombineres spørgsmål om ledelse og medarbejdere. Nedenstående tabel 7 viser korrelationen mellem de tre variable, hvor de to variable om samarbejde mellem

medarbejdere er navngivet ”Medarbejdere 1” samt ”Medarbejdere 2” og spørgsmålet om samarbejde med ledelsen er navngivet ”Ledelse”.

Tabel 7: Korrelationer for variablene for samarbejdsevne

	Medarbejdere 1	Medarbejdere 2	Ledelse
Medarbejdere 1	1,000		
Medarbejdere 2	0,633	1,000	
Ledelse	0,312	0,350	1,000

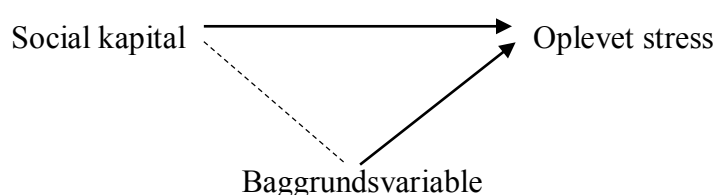
N=9.796

Det fremgår af tabellen, at spørgsmålene, der går på samarbejdet mellem medarbejderne, har en høj korrelation på 63,3 %. Dermed korrelerer disse spørgsmål cirka dobbelt så meget med hinanden, som de enkeltvis gør med spørgsmålet, der går på samarbejde med ledelsen. Dermed er der en langt større sammenhæng mellem spørgsmålene, der går på indbyrdes samarbejde mellem medarbejdere, end spørgsmål omkring samarbejde med ledelsen.

For at sikre, at spørgsmålene på henholdsvis ledelse og kolleger ikke går i forskellig retning, altså har modsatrettet effekt på oplevet stress, har jeg lavet en logistisk regression for hver af de tre variable, som findes i bilag 2. Af denne fremgår det, at effekten på stress har samme fortegn, og at variablene dermed påvirker i samme retning. Det skulle således ikke give empiriske problemer at slå dem sammen. Det kan i stedet diskuteres teoretisk, om det giver mening at blande spørgsmål om tillid, retfærdighed og samarbejdsevne i forhold til ledere og kolleger. Dette vil uddybes nærmere i perspektivering, hvor jeg kommer ind på mulige alternative måder at måle social kapital.

4.1.1. Empirisk hypotese 1.a

Min første empiriske hypotese lyder, at der er en sammenhæng mellem social kapital og oplevet stress, jf. afsnit 2.8.1. og 3.7. Ud fra teorien har jeg en forventning om, at det er social kapital, der påvirker stress. Men empirisk kan kun konstateres om sammenhængen eksisterer. Grafisk kan hypotesen vises som:



Af tabel 8 fremgår model 1-4, der er mine logistiske regressioner mellem social kapital og stress. For hver model tilføjes en ny baggrundsvariabel for at se, hvor stor forklaringskraft denne variabel tager fra social kapital. Tabellen viser mine første fire empiriske modeller, der skal forstås som en forlæns modelsøgning, hvor jeg i hver ny model inddrager en yderligere baggrundsvariabel for justere for effekten af denne.

For de variable, der består af flere kategorier (social kapital, alder samt socialklasser) har jeg desuden testet, om variablene overordnet set er signifikante. De er alle signifikante inden for et 95 % signifikansniveau da p-værdierne for model 4 er følgende: social kapital: $<0,001$, alder: $<0,001$ samt socialklasse ud fra branche: 0,017. I tabellen er der ikke angivet p-værdier for variablenes kategorier, men signifikans er indikeret ved stjerner samt det endvidere opstillede 95 % konfidensinterval.

Tabel 8: Logistiske regressioner af stress og social kapital. Modellerne 1-4.

	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	O.R.	95% Konfidensinterval		O.R.	95% Konfidensinterval		O.R.	95% Konfidensinterval		O.R.	95% Konfidensinterval	
Social kapital												
<i>Høj (reference)</i>	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Middel	1,56	***	1,33 1,84	1,60	***	1,35 1,88	1,59	***	1,34 1,85	1,58	***	1,34 1,87
Lav	3,51	***	3,03 4,08	3,68	***	3,16 4,27	3,69	***	3,22 4,32	3,71	***	3,19 4,32
Kvinde (<i>ift. mand</i>)				1,74	***	1,55 1,96	1,74	***	1,56 1,97	1,60	***	1,40 1,82
Alder												
18-24 år							1,68	**	1,18 2,41	1,65	**	1,15 2,38
25-34 år							1,33	**	1,09 1,62	1,34	**	1,10 1,63
35-44 år							1,41	***	1,20 1,66	1,40	***	1,19 1,65
45-54 år							1,19	*	1,01 1,40	1,19	*	1,01 1,39
<i>55-64 år (reference)</i>							1	-	-	1	-	-
Socialklasser efter branche												
<i>Øvre serviceklasse (ref.)</i>										1	-	-
Nedre serviceklasse										1,06	0,89	1,27
Ikke-manuelle rutinearbejdere										1,15	0,95	1,39
Faglærte arbejdere										0,72	*	0,55 0,95
Ufaglærte arbejdere										1,02	0,83	1,25
R ²		0,041			0,051			0,054			0,056	
Antal observationer		9.796			9.796			9.796			9.796	

Signifikansniveau: ***<0,001 **<0,01 *<0,05

Overordnet kan det ses af modellerne, at middel og lav social kapital begge er signifikante i forhold til høj social kapital i alle fire modeller. Når man sammenligner effekten af middel eller lav social kapital i forhold til høj er den konstant i de fire modeller. Ved at justere for baggrundsvariable ændres sammenhængen mellem oplevet stress og social kapital på arbejdspladsen dermed ikke. Det har således ikke haft betydning for sammenhængen mellem social kapital i arbejdet og oplevet stress at justere for køn, alder og socialklasse. Derfor vælger jeg at drage mine konklusioner for sammenhængen på baggrund af model fire. Her ses følgende: Hvad angår social kapital, har man 58 % højere sandsynlighed for at opleve stress, hvis man har indikeret, at ens arbejdsplads er præget af en middel grad af social kapital i forhold til personer, der har indikeret, at deres arbejdsplads er præget af en høj grad af social kapital. Dette kan ses af, at odds ratio for middel social kapital, som det fremgår af model 4 i tabel 8, er 1,58. Hvis man kun har angivet en lav grad af social kapital på sin arbejdsplads, så har man næsten fire gange højere sandsynlighed for at opleve stress, som personer, der har angivet en høj grad af social kapital på deres arbejdsplads, da odds ratio for lav social kapital er 3,71.

Min empiriske hypotese lagde op til, at ikke kun social kapital forklarer oplevet stress. Det kan eksempelvis køn, alder og socialklasse også bidrage til. Dog har jeg empirisk kunnet se, at tilføjes disse variable til modellen, trækker de ikke signifikant forklaringskraft fra social kapital, men de må forstås som variable, der individuelt bidrager til modellen og forklarer oplevelse af stress. Derfor giver det også mening at konkludere på, hvilken effekt baggrundsvariablene har:

Angående køn ses, at mænd sjældnere oplever stress end kvinder. Kvinder har ca. 60 % større sandsynlighed for at opleve stress end mænd, da odds ratio for kvinder er 1,60, som det fremgår af model 4 i tabel 8. Ud fra konfidensintervallerne i tabellen ses, at der kan tilføjes plus eller minus ca. 20 procentpoint, hvilket vil sige, at kvinders risiko for at opleve stress er et sted mellem 40 og 82 % større end mænds. Idet modellen tager højde for alder og socialklasse ud fra branche, kan denne forskel ikke skyldes, at der eksempelvis er en branchemæssig skæv fordeling af kønnene.

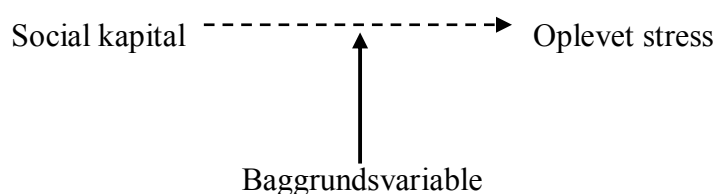
For aldersgrupper ser der også en signifikant effekt. Her er referencekategorien den ældste gruppe på arbejdsmarkedet, de 55-64-årige i AH2012. De resterende aldersgrupper har en signifikant højere sandsynlighed for at opleve stress, som det fremgår af de angivne stjerner ud for odds ratio estimaterne i model 4 i tabel 8. Odds ratio er højest for de unge, altså de 18-24-årige, der har 65 % større sandsynlighed for at opleve stress end den ældste generation på arbejdsmarkedet, når der er justeret for køn og alder. For de 25-34-årige er sandsynligheden for at opleve stress 34 % større end for referencegruppen, mens sandsynligheden for de 35-44-årige er på 40 %. For de 45-54-årige er sandsynligheden for at opleve stress 18,5 % højere end for personer, der ligger i aldersgruppen lige over.

I model 4 er socialklasse efter branche tilføjet modellen. Her er det kun en af klasserne, der ser ud til at være signifikant anderledes end referencekategorien øvre serviceklasse. Det drejer sig om gruppen af faglærte. Sandsynligheden for at opleve stress er ca. 25 % lavere blandt faglærte arbejdere end personer i den øvre serviceklasse, når der er justeret for køn og alder. For de resterende socialklasser er ingen signifikant forskellige fra referencen. Personer tilhørende nedre serviceklasse, ikke-manuelle rutinearbejdere samt ufaglærte arbejdere oplever dermed ikke signifikant mere eller mindre stress end personer tilhørende den øvre serviceklasse.

Det gælder for denne hypotese, at køn, alder og til dels socialklasse påvirker oplevelsen af stress, men uden at det tager forklaringskraft fra social kapital. Empirien benyttet i dette speciale siger, at baggrundsvariablene sammen med social kapital forklarer oplevet stress. Der kan også være særlige effekter af baggrundsvariablene på spil, hvilket vil blive efterprøvet i næste afsnit, hvor jeg uddyber min første hypotese ved at se nærmere på interaktioner mellem de tre baggrundsvariable og social kapital.

4.1.2. Empirisk hypotese 1.b

Min anden empiriske hypotese går ud på, at jeg forventer, at baggrundsvariablene påvirker sammenhængen, der er mellem social kapital og stress, jf. afsnit 2.8.2. og 3.7. Modsat den tidligere hypotese, hvor jeg i mine modeller justerede for baggrundsvariablene, forventer jeg her, at de her fungerer som effektmodifikatorer. Grafisk kan hypotesen forstås på følgende måde, hvor den vertikale pil fra baggrundsvariablene til pilen mellem social kapital og stress indikerer, at sammenhængen mellem social kapital og stress er afhængig af baggrundsvariablene køn, alder og socialklasse:



Derfor opstiller jeg nu en udvidet version af model 4, men hvor der også medtages et interaktionsled for social kapital og henholdsvis køn, alder samt socialklasse. Dette interaktionsled er lavet på hver af mine tre variable køn, alder og socialklasse, der er ganget sammen med min tredelte variabel for social kapital, hvis udformning kan ses i min operationalisering i afsnit 3.4.1.4. Hvert interaktionsled er individuelt tilføjet model 4. Dermed skal interaktionsleddene i tabel 9 forstås som tilføjelser til model 4, som den er præsenteret i tabel 8. Ved at tilføje interaktionsled ændres odds ratio estimaterne for de forklarende variable en anelse, men der ændres ikke i, om de er signifikante eller ej. De

tre fulde modeller for hvert af interaktionsleddene kan findes i bilag 3. I tabel 9 er kun præsenteret resultaterne af interaktionsleddene, da jeg i dette afsnit kun analyserer på effekten af disse.

Interaktionseffekten er givet ved en odds ratio, som kan vurderes signifikant eller ej. Denne odds ratio kan jeg ikke bruge til at konkludere, hvilken effekt der er af interaktionsledet, såfremt det er signifikant. Dette må gøres ved at lave stratificerede analyser, der ser på forholdet mellem eksempelvis de forskellige køn og effekten af social kapital på stress. Tabel 9 viser alene resultatet for interaktionerne, idet der ikke er signifikant forskel mellem estimerne for social kapital og baggrundsvariablene for hver af de tre modeller med hver af de tre interaktionsled. P-værdien i tabellen indikerer om variabelen er signifikant eller ej.

Tabel 9: Interaktionsled tilføjet model 4

Model	Interaktionsled	p-værdi	R ²	N
4.a	Social kapital*køn	0,009	0,056	9.796
4.b	Social kapital*alder	0,139	0,056	9.796
4.c	Social kapital*socialklasse	0,068	0,056	9.796

Tabel 9 viser, at interaktionseffekten for social kapital*køn er signifikant i model 4.a. Derimod ses ingen signifikant effekt af interaktionsleddene social kapital*alder eller af social kapital*socialklasse.

For at afdække hvordan sammenhængen mellem social kapital og stress afhænger af køn, er der lavet en stratificeret analyse. Dette gøres ved, at jeg opstiller to ens logistiske modeller, som jeg kører alene for henholdsvis mænd og kvinder. I modellerne har jeg justeret for effekten af alder og socialklasse, og dermed kan de to modeller forstås som værende tilsvarende model 4, dog uden køn som baggrundsvariabel. Det vil sige, at modellerne ser på sammenhængen mellem oplevet stress og arbejdspladsens sociale kapital for henholdsvis mænd og kvinder, hvor der er justeret for effekten af aldersgrupper og socialklasser. Tabel 10 viser sammenhængen mellem arbejdspladsens sociale kapital og oplevet stress i de to modeller.

Tabel 10: Stratificeret analyse af sammenhæng mellem social kapital og stress, køn

	Kvinder			Mænd				
	O.R.	Konfidensinterval		O.R.	Konfidensinterval			
Social kapital								
<i>Høj (reference)</i>	1,000				1,000			
Middel	1,569	***	1,291	1,907	1,654	**	1,207	2,266
Lav	3,275	***	2,734	3,923	4,820	***	3,640	6,384

I modellen er justeret for alder og socialklasse.

Signifikansniveau: ***<0,001 **<0,01 *<0,05

For kvinder, der oplever en lav grad af social kapital i forhold til referencegruppen, der oplever en høj grad af social kapital, vil sandsynligheden for oplevelse af stress være 3,3 gange større. For mænd er der en endnu større forskel i sammenhængen mellem oplevet stress og social kapital for mænd med lav grad af social kapital i forhold til referencekategorien. De vil have 4,8 gange så stor sandsynlighed for at opleve stress, som mænd der angiver at de har en høj grad af social kapital på deres arbejdsplads.

Resultaterne af den stratificerede analyse har jeg ikke mulighed for umiddelbart at fortolke teoretisk, idet effekten af variabelen køn ikke diskuteres i de teorier om social kapital, jeg har taget udgangspunkt i. For at kunne sige noget mere om, hvorfor sammenhængen mellem social kapital og oplevet stress er større for mænd end for kvinder, vil det give mening at se på sammenhængen mellem køn og oplevet stress i relation til lavt niveau af social kapital. Dette gøres med henvisning til resultaterne i den tidligere opstillede model 4, når jeg teoretisk diskuterer sammenfatningerne af denne empiriske hypotese. For at kunne diskutere dette, er det nødvendigt at medtage de deskriptive præsentationer af variablerne, som jeg er kommet med i mit metodeafsnit. Som det fremgår af tabel 5 i afsnit 3.5., oplever kvinder generelt mere stress end mænd i AH2012. Det gælder for 11,7 % af mændene, at de har oplevet stress de seneste to uger og for 17,6 % af kvinderne, hvilket er ca. 50 % flere. Det, at kvinder generelt er mere tilbøjelige til at opleve stress end mænd, vil medtages i diskussionerne af denne empiriske hypoteses resultater i afsnit 4.3.2. Desuden bliver det relevant at se, om der er en forskel i, hvor meget social kapital henholdsvis mænd og kvinder angiver, at der er på deres arbejdsplads. Tabel 11 herunder viser derfor en krydstabel for de kategoriske variable for social kapital og køn. Da den kategoriske variabel for social kapital er lavet, således at der er en tredjedel respondenter i hver, kan man se på fordelingen af kvinder og mænd i de tre grupper, og dermed se om der er en forskel i, hvor megen social kapital henholdsvis mænd og kvinder angiver, at der er på deres arbejdsplads.

Tabel 11: Deskriptiv præsentation af fordelingen af social kapital ift. køn, procent

	Kvinder	Mænd
<i>Social kapital</i>		
Høj	34,3 %	30,0 %
Middel	33,0 %	33,0 %
Lav	32,7 %	37,0 %
Total	100 %	100 %

Mænd: N=4.251, kvinder: N=5.545

I tabel 11 ses flest mænd i gruppen af respondenter, der angiver lav social kapital i arbejdet, da 37 % af mændene er placeret her. For kvinder ses en tendens til den modsatte effekt, men her er grupperne dog noget mere ens i fordelingerne, idet de kun varierer mellem 32,5 % og 34,5 %. Da gruppen af kvinder i studiepopulationen er større end gruppen af mænd, giver det også mening, at denne gruppe ikke har helt så store udsving. Tabel 11 kan bidrage til at nuancere forskellen mellem social kapitalers effekt på mænd og kvinder, da den viser, at mænd er tilbøjelige til at angive en lidt lavere grad af social kapital på arbejdspladsen end kvinder.

Idet jeg har lavet min tredelte variabel for social kapital ud fra en kontinuert variabel, kan jeg benytte denne kontinuerte variabel til at teste, om den forskel, jeg ser ud til at kunne se, er signifikant. Dette gør jeg ved at sammenligne gennemsnittet for denne variabel for henholdsvis mænd og kvinder. For kvinder ses, at de i gennemsnit angiver en social kapital på arbejdspladsen, der inden for et 95 % signifikansniveau ligger mellem [66,08; 66,97]. Mænd angiver i gennemsnit en social kapital mellem [63,87; 64,92]. Idet disse to konfidensintervaller for gennemsnittet ikke overlapper, kan det siges, at kvinder signifikant angiver mere social kapital på deres arbejdsplads end mænd.

I forhold til den empiriske hypotese om, at sammenhængen mellem social kapital og stress er afhængig af baggrundsvariablene, kan hypotesen delvist bekræftes, da det kan ses, at der er en effekt for køn, men ikke for alder og klasse. Min hypotese har lagt op til, at der skulle være forskellige baggrundsvariable, der påvirker sammenhængen mellem social kapital i arbejdet og oplevet stress. Af de tre testede interaktioner er det her kun variabelen for køn, der har vist sig at have en effekt. For køn er det set, at effekten af social kapital på stress er større for mænd end kvinder, hvilket uddybes i diskussionen af resultaterne i afsnit 4.3.2.

4.1.3. Empirisk hypotese 2

Den sidste empiriske hypotese skal fungere som oplæg til diskussion af de forskellige måder at operationalisere og definere social kapital. Hasles teori om virksomhedens

social kapital er den teori, som danner udgangspunkt for dette speciales forståelse af social kapital i arbejdet. Hasles teori lægger vægt på, at tillid, retfærdighed og samarbejdsevne bidrager ligeligt til social kapital. Denne antagelse udgør min anden hypotese, jf. afsnit 2.8.3. og 3.7. Jeg vil ud fra min empiri se, om de tre elementer bidrager med samme effekt. Da det desuden er set tidligere, at tillid, retfærdighed og samarbejde korrelerer en del, bliver det også interessant at vurdere, om social kapital ville kunne reduceres til et enkelt af de tre elementer.

Dette kan kun i begrænset form afdækkes empirisk inden for de metodiske rammer for dette speciale. I nedenstående tabel ses odds ratio-estimerne for modeller, hvor der i stedet for at se på sammenhængen mellem social kapital og stress er set på henholdsvis tillid, retfærdighed og samarbejdsevnes sammenhæng med oplevet stress. I de tre modeller er der justeret for køn, alder og socialklasse, så de modsvarer model 4, opstillet i tabel 8 tidligere. Tabel 12 viser odds ratio for en lav og middel grad af henholdsvis tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, i forhold til en høj grad. Desuden er odds ratio for social kapital præsenteret i tabellen, hentet fra model 4 i tabel 8. I modellerne er justeret for køn, alder og socialklasse.

Tabel 12: Regressioner med oplevet stress som afhængig variabel

Variabel	Odds ratio		95 % Konfidensinterval	N
Tillid				9.796
<i>Høj (reference)</i>	1,000		-	-
Middel	1,386 ***		1,136	1,690
Lav	3,091 ***		2,562	3,729
Retfærdighed				9.796
<i>Høj (reference)</i>	1,000		-	-
Middel	1,292 **		1,079	1,546
Lav	2,748 ***		2,384	3,167
Samarbejdsevne				9.796
<i>Høj (reference)</i>	1,000		-	-
Middel	1,482 ***		1,225	1,793
Lav	3,253 ***		2,725	3,885
Social kapital				9.796
<i>Høj (reference)</i>	1,000		-	-
Middel	1,582 ***		1,341	1,866
Lav	3,713 ***		3,194	4,317

I modellen er justeret for køn, alder og socialklasse.

Signifikansniveau: ***<0,001 **<0,01 *<0,05

Hvis der tages udgangspunkt i effekten af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne på stress for personer med en lav grad af dette i arbejdet i forhold til personer med høj grad, ses følgende: For tillid er der ca. tre gange så stor sandsynlighed for at opleve stress, hvis man angiver lav grad i forhold til høj, da odds ratio ligger på 3,09. For retfærdighed er sandsynligheden lige under tre gange så høj med et odds ratio på 2,75 og for samarbejdsevne er den lige over tre gange så høj, da odds ratio her er på 3,25. Dette indikerer, at de tre sammenhænge er lige store, men det er inden for rammerne af dette speciale ikke muligt at teste modellerne op imod hinanden for at se, om de skulle være signifikant forskellige. Dermed ser det ud til, at antagelserne i Hasles teori holder, idet teorien ikke kan falsificeres.

I forhold til Hasles teori er social kapital summen af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Da det indledningsvist i denne analyse i tabel 6 er set, at de tre variable korrelerer en hel del, kan man forestille sig, at det er muligt at en enkelt af de tre variable forklarer lige så meget, som social kapital gør som samlet variabel. Som det fremgår af

tabel 12 oven for, ligger odds ratio for social kapital for personer med lav grad af social kapital i forhold til høj grad af social kapital i arbejdet på 3,71. Denne odds ratio er højere end de tre tidligere præsenterede odds ratioer for effekten af henholdsvis tillid, retfærdighed og samarbejdsevne på social kapital. Effekten af social kapital på oplevet stress er dog ikke lig summen af effekterne af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne på oplevet stress. Om dette resultat kan bruges til at diskutere antagelsen om, at social kapital er summen af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, uddybes yderligere i afsnit 4.3.3.

4.2. Begrænsninger ved data og metode

Som det særligt fremgår af min afsluttende empiriske analyse, hvor jeg tester min empiriske hypotese 2, er den valgte statistiske metode for simpel til at give en kvalificeret be- eller afkræftelse af hypotesen. Inden for rammerne af dette speciale har det ikke været muligt at lave de analyser, der reelt skulle til for at teste dette. Derfor kan der ikke empirisk konkluderes på den hypotese, men data kan kun bidrage til et umiddelbart blik på, hvad der ser ud til at være på spil.

I forhold til begrænsninger ved data, så diskuterede jeg tidligere, hvordan Hasles teori ikke inddrager Colemans begreb om *closure*. Når data foreligger på den måde, som AH2012 gør det, er det ikke muligt at kunne hævde, at individerne er i relationer, der er præget af en høj grad af *closure*. Havde der været udgangspunkt i et datasæt, hvor der var fokuseret på enkelte arbejdspladser, og der var angivet hvilke arbejdsgrupperinger respondenterne var tilknyttet, så havde det været muligt at tage højde for *closure* i analyserne. Til gengæld er nogle af fordelene ved AH2012-datasættet, at data er nyt, og at populationen i en dansk sammenhæng er stor med et udgangspunkt på godt 16.000 besvarelser. Da mine variable for tillid, retfærdighed og samarbejdsevne i tråd med Hasles teori indeholder spørgsmål om ledelsen, tager de højde for arbejdspladsens asymmetriske magtrelation. Dermed er der i data ingen begrænsninger i forhold til at måle *linking* social kapital. I forlængelse af Hasles teori må det forventes, at alle tre former for social kapital – *bonding*, *bridging* og *linking* – kan måles igennem tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Det er dog ikke muligt at identificere, om en eller flere er særligt meget på spil på danske arbejdspladser. Dette er Hasles teori opmærksom på, ligesom Putnam, der i forbindelse med, at han fremsætter begreberne om *bonding* og *bridging* social kapital, selv pointerer, at han ikke har fundet en brugbar metode til at måle dem empirisk.

Det er en mangel i data, at der ikke findes oplysninger om arbejdspladsens størrelse. En mulig diskrepans i mængden af social kapital angivet af personer på små arbejdspladser i forhold til personer, der arbejder i større virksomheder, ville have gjort det muligt at kunne diskutere begreberne om *closure* og *bonding* social kapital i dette

speciales analyse. I stedet må disse diskussioner holdes på et teoretisk niveau. Generelt kunne mine analyser være forbedret, hvis jeg havde haft mulighed for at indhente flere baggrundsvariable fra Danmarks Statistik, så som eksempelvis arbejdspladsens størrelse, individernes indkomst og uddannelsesniveau.

Som det fremgår, er min metode for analysen den samme, som Hasle benytter til at se på virksomhedens sociale kapital. Dog er jeg fra de samfundsvidenskabelige teorier inspireret til at forstå social kapital som en ressource for individet, som Bourdieu og Coleman. Metodisk analyserer jeg social kapital som tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, som det gøres af Hasle, og mine udfordringer med data ligger særligt i den del af analysen, hypotese 2, hvor jeg vil teste antagelserne i Hasles teori. I forhold til at analysere sammenhængen mellem virksomhedens sociale kapital og oplevet stress fungerer data og metode efter hensigten. Det er kun i mine overvejelser om, hvor brugbar denne metode er, at jeg analytisk støder på visse begrænsninger.

4.3. De empiriske resultaters betydning for teorien

Jeg vil nu knytte mine empiriske resultater med teorien, for at kunne besvare mine teoretiske hypoteser og mine indledningsmæssige forskningsspørgsmål og problemstilling.

Indledningsvist kan siges, at empirien kan bidrage til besvarelse af min problemstilling, idet jeg har set, at arbejdspladsens sociale kapital generelt påvirker individets oplevede stress. Når det gælder forskellen mellem, om man er i besiddelse af en middel grad af arbejdsrelateret social kapital i forhold til at være i besiddelse af en høj grad af social kapital, så oplever man i gennemsnit stress ca. 60 % oftere. Endnu værre ser det ud, hvis man kun er i besiddelse af en lav grad af social kapital. Så er risikoen for at opleve stress 3,7 gange højere end andre beskæftigede danskere, der er i besiddelse af en høj grad af social kapital. Når jeg her beskriver, at individerne er ”i besiddelse af” en høj, middel eller lav grad af social kapital på arbejdspladsen, så dækker det over, at de har svaret, at de har vurderet at deres arbejdsplads er præget af en høj middel eller lav grad af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Af sproglige hensyn benytter jeg mig af begrebet ”besiddelse”, men det er relateret til respondenternes vurdering.

De empiriske resultater har vist, at der er en vis korrelation mellem selv vurderet tillid, retfærdighed og samarbejdsevne i forhold til selv vurderet stress. Denne pointe vil være gennemgående for mine diskussioner, særligt når jeg diskuterer Hasles operationalisering af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne i den tredje hypotese.

4.3.1. Sammenhængen mellem social kapital og stress

Jeg har i min indledning lagt op til, at man kan vurdere effekten af arbejdspladsens sociale kapital ved eksempelvis at se på individuel oplevelse af stress. Mine empiriske resultater viser, at der er en sammenhæng mellem social kapital og stress, og jeg antager ud fra mine teoretiske diskussioner, at arbejdspladsens sociale kapital påvirker individets oplevelse af stress.

Bourdieu og Colemans teori siger, at social kapital er en ressource, som det enkelte individ kan udnytte. Med denne forståelse medtaget i de empiriske analyser giver det mening at fortolke den påviste sammenhæng som, at individer med en høj grad af social kapital i arbejdet kan udnytte denne rent forebyggende imod stressorer, de møder i deres dagligdag. Dette betyder for individerne, at de generelt oplever mindre stress end personer med en lavere grad af social kapital i arbejdet, som ikke har de samme ressourcer at udnytte imod pres fra stressorer i hverdagen. Teoriernes forståelse af social kapital som en potentiel ressource ser dermed ud til at give mening i forhold til analysen.

Inden for teorierne har jeg diskuteret, at særligt forpligtelser og forventninger ser ud til at være en væsentlig del af forståelsen af social kapital. En arbejdsplads præget af en høj grad af social kapital, er en arbejdsplads, hvor man kan forvente hjælp fra kollegerne. Dette begreb er indfanget af Hasles teori i form af fokus på samarbejde, og dermed mener jeg, at det begreb om social kapital, jeg har analyseret på, samler flere af teoriernes perspektiver. Et fokus på tillid, retfærdighed og samarbejdsevne kan dog ikke indkapsle, hvordan Bourdieus teori ser social kapital som knyttet til individets position i et netværk, da Hasles tilgang, som jeg har benyttet i min analyse, ikke identificerer konkrete netværk. I forlængelse af Bourdieus teori er arbejdspladsen et relevant sted som analytisk felt for studier af social kapital. Der kan trækkes flere sammenhænge mellem arbejdspladsen og familien, som er udgangspunktet for Bourdieus analyser. Eksempelvis kan eksempler på en asymmetrisk magtrelation være til stede begge steder. Som det er diskuteret tidligere, er det en del af Bourdieus definition på social kapital, at det opstår i netværk af mere eller mindre institutionaliserede relationer. Arbejdspladsen må i høj grad siges at være præget af institutionaliserede og ikke-institutionaliserede relationer, og det er derfor et relevant analyseområde i forhold til Bourdieus teori.

Der er i mine analyser set en større sammenhæng mellem at opleve stress for personer med lav eller middel social kapital, end for personer, der har angivet at deres arbejdsplads er præget af en høj grad af social kapital. Som det er set, er risici for at opleve stress betydeligt højere, hvis man har angivet, at ens arbejdsplads er karakteriseret ved en lav grad af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne og dermed en lav grad af social kapital. Er dette tilfældet, vil man have ca. 3,7 gange så stor risiko for at opleve stress

som personer, der har angivet, at deres arbejdsplads er karakteriseret ved en høj grad af social kapital.

Hvad jeg teoretisk ikke har diskuteret, men kun præsenteret i min indledning, er begrebet om stress. Jeg har i mine analyser konstateret, at det forventeligt ikke kun er social kapital, der korrelerer med oplevet stress. Derfor er der i mine modeller justeret for forskellige baggrundsvariable. Som det også er set, har sammenhængen mellem social kapital og oplevet stress ikke ændret sig signifikant ved, at jeg har tilføjet disse baggrundsvariable. Dette betyder, at det ikke kun er mængden af social kapital, man indikerer eksisterer på ens arbejdsplads, der har betydning for ens oplevelse af stress.

Det er empirisk blevet påvist, at køn påvirker oplevet stress på den måde, at risiko for at opleve stress er større for kvinder end for mænd. Kønsforskellen har ikke været en del af mine diskussioner af social kapital, men inden for stressforskning er det ingen overraskelse, at kvinderne i dette data i højere grad oplever stress end mændene. I Den Nationale Sundhedsprofil 2013, der er en analyse af danskernes sundhed indhentet som spørgeskema udsendt til 300.000 danskere i 2013 (Sundhedsstyrelsen 2014: 4), ses en tilsvarende sammenhæng mellem køn og stress. I denne undersøgelse er der også fokuseret på oplevet stress, som dog her er målt indirekte via ti spørgsmål om belastninger og uforudsigelighed i dagligdagen (Sundhedsstyrelsen 2014: 25). Her ses, at andelen med et højt stressniveau er størst blandt kvinder, hvor det drejer sig om 25 % mod 17,5 % blandt mændene. Denne fordeling er lidt anderledes, end den jeg finder, men dette kan skyldes de forskellige mål for oplevet stress. Det kan også skyldes, at Den Nationale Sundhedsprofil måler på et generelt udsnit af danskere, hvor mit datasæt fokuserer på beskæftigede. Typisk har personer i arbejde bedre helbred end personer, der står uden for arbejdsmarkedet. Desuden ses det i sundhedsprofilen, at det særligt er gruppen af ældre over 64 år, der oplever meget stress (Sundhedsstyrelsen 2014: 26). Denne gruppe er ikke repræsenteret i mit data, og det kan forklare, hvorfor jeg ser en lavere angivelse af oplevet stress.

Det er i de deskriptive præsentationer af min studiepopulation i AH2012 set, at det at være kvinde gør, at man generelt har ca. 50 % større sandsynlighed for at opleve stress end mænd, idet 12 % af mændene oplever stress mod 18 % af kvinderne. I min stratificerede regressionsanalyse så jeg desuden, at der er forskel på, hvor stor effekt der er af social kapital på stress, hvilket jeg diskuterer i næste afsnit 4.3.2. vedrørende hypotese 1.b. I regressionsanalysen som vist i model 4 i tabel 8 har køn en effekt på oplevet stress, idet kvinder har 60 % større sandsynlighed for at opleve stress end mænd. Da der er justeret for baggrundsvariable i denne sammenhæng, kan forskellen ikke reduceres til egentlig at skyldes alder, socialklasse eller mængden af social kapital den enkelte kvinde er i besiddelse af. Resultaterne lægger her dermed op til, at kvinder generelt ser ud til at opleve mere stress end mænd.

Når det gælder alder ser det umiddelbart ud til, at jo ældre man er, jo mindre er sandsynligheden for at opleve stress. Resultaterne viser i hvert fald, at sammenhængen mellem alder og stress er mindst for de 55-64-årige og større for samtlige yngre aldersgrupper, og størst for de yngste. Mine teoretiske diskussioner inddrager ikke alder, men der er dog blandt de præsenterede teoretikere enighed om, at social kapital skabes og akkumuleres igennem et livsforløb. Overført til arbejdslivet kan man forvente, at anciennitet på arbejdspladsen også bidrager til en højere social kapital knyttet til arbejdet. Dermed kan det lave stressniveau hos analysens ældste aldersgruppe uddybes teoretisk. Teorien lægger op til mulige forklaringer – dels, at man med alderen akkumulerer generel social kapital, og dels har personer i den ældste gruppe muligheden for at have været på deres arbejdsplads i lang tid, og der kan de have akkumuleret arbejdsrelateret social kapital. Derfor må man forvente, at de ældste grupper er bedst beskyttet imod oplevelse af stress, idet de er i besiddelse af en højere grad af social kapital end de yngre grupper. Da der er justeret for effekten af arbejdspladsens sociale kapital i regressionsmodellen, ville aldersgrupperne være insignifikante, hvis dette var den eneste forklaring i forhold til alder. Som det kan ses af diskussionerne, så kan social kapital opstå i mange forskellige sociale organiseringer og ikke kun inden for arbejdslivet. Der kan desuden være social kapital opbygget gennem andre former for netværk, der har en positiv effekt imod stress for den ældste aldersgruppe i dette data. Desuden passer fordelingen af oplevet stress her nogenlunde med Den Nationale Sundhedsprofil og de sammenhænge mellem danskernes alder og oplevet stress, der er beskrevet her. I sundhedsprofilen er det også den de 55-64-årige, der ser ud til at opleve mindst stress (Sundhedsstyrelsen 2014: 25f).

Som den sidste baggrundsvariabel har jeg inddraget socialklasse på baggrund af individets branchetilhørsforhold. Denne variabel har ikke vist sig at have en afgørende indflydelse på oplevet stress, om end variabelen i sig selv er signifikant. Det er kun for klassen af faglærte arbejdere, at der ses en lavsignifikant sammenhæng. Det gælder for personer, hvis branche kan kategoriseres som værende inden for faglært arbejde, at deres sandsynlighed for at opleve stress er lavere end personer tilhørende den øvre serviceklasse, som er referencekategorien. Sandsynligheden for dette er ca. 25 % lavere blandt faglærte arbejdere end referencekategorien. For de resterende socialklasser er ingen signifikant forskellige fra referencen, men variabelen er overordnet set signifikant og giver derfor mening at have med i modellen.

For de faglærte arbejdere kan man spørge til, hvorfor det kun er for denne gruppe der viser en signifikant forskel. Generelt ses i den deskriptive beskrivelse i metodeafsnittet, at denne socialklasse er præget af et lavere niveau af oplevet stress end gennemsnittet jf. tabel 5 i afsnit 3.5. Denne sammenhæng gentages i regressionsanalysen. En måde at forklare hvorfor denne socialklasse ser ud til at opleve mindre stress end andre klasser, kan også være arbejdets karakter. Håndværksmæssigt arbejde er præget af

en høj grad af fysisk arbejde. I forhold til referencekategorien øvre serviceklasse, ligger der måske i denne type af fysiskarbejde en beskyttende effekt på stress. Det kan tænkes, at denne type arbejde er karakteriseret ved, at det ikke ”tages med hjem” ved arbejdsdagens slutning, og dermed stresses man ikke over arbejdet i sin fritid. Idet der i modellen er justeret for køn, kan udslaget blandt de faglærte arbejdere ikke forklares ved, at denne gruppe er repræsenteret hovedsageligt af mænd. Dermed kan kønsforskellen ikke bidrage til en forklaring af udslaget for gruppen af faglærte arbejdere.

Opsummerende for denne empiriske hypotese kan det konkluderes, at der ses en tydelig sammenhæng mellem arbejdspladsens sociale kapital og oplevet stress. Teoretisk skulle social kapital have en positiv og beskyttende effekt, og dermed kan det siges, at social kapital påvirker oplevelsen af stress. Som det dog også er set, bidrager baggrundsvariablene køn, alder og socialklasse ud fra branche også til forståelsen af oplevet stress. Sammenhængen mellem arbejdsrelateret social kapital og oplevet stress må dermed ikke forstås som den eneste forklaring på stress blandt beskæftigede danskere. Hvordan baggrundsvariablene påvirker, vil jeg nu uddybe i min udvidelse til hypotesen.

4.3.2. Yderligere perspektiver på førnævnte sammenhæng

I udvidelsen til min første hypotese fokuserer jeg på, om der er noget på spil, der påvirker sammenhængen mellem social kapital og stress. Dette gør jeg især ud fra Putnams teori, hvor han argumenterer for, at den samlede mængde kapital, en person er i besiddelse af, har betydning for, i hvor høj grad man kan udnytte sin sociale kapital.

Samfundsmæssigt set giver dette perspektiv meget god mening: at man stadig skal have en vis økonomisk og videnskabsmæssig status for at kunne udnytte sin sociale kapital i alle aspekter af livet. Det kan dog diskuteres, hvorvidt Putnams tese kan overføres på arbejdslivet. Hvis man ser på relationer de enkelte medarbejdere imellem, kan man i mange tilfælde forvente en homogen gruppe når det kommer til økonomi og uddannelse, og dermed til økonomisk og human kapital. Derfor kan man argumentere for, at den i arbejdsmæssig sammenhæng skabte sociale kapital er lige for individerne.

Den empiriske hypotese har ikke haft til opgave at teste Putnams tese, idet der i data ikke er mulighed for at måle økonomisk og human kapital. Dermed har den mere skullet fungere som en mulig uddybelse af, hvordan sammenhængen mellem social kapital i arbejdet og oplevet stress ser ud. Derfor er det særligt interessant, at der er fundet en interaktionseffekt af køn. I den stratificerede analyse er det tydeliggjort, hvordan mænd og kvinders muligheder for at udnytte social kapital i forhold til stress er forskellig. Der er set, at mænd, der er i besiddelse af en lav grad af social kapital er i næsten fem gange så stor risiko for at opleve stress som mænd med en høj grad af social kapital. For kvinder derimod, har dem med den laveste grad af social kapital ”kun” godt tre gange så stor risiko for at opleve stress som kvinder med høj grad af social kapital. Denne forskel i

hvordan kønnene udnytter den sociale kapital forskelligt, er en mangel ved de teoretiske positioner, og derfor ikke noget jeg har diskuteret tidligere.

En mulig forklaring på dette forhold er ikke nødvendigvis, at mænd er bedre til at udnytte social kapital, men nærmere at kvinder generelt oplever mere stress end mænd. Som det er set i min model 4 i dette kapitals tabel 8 samt i den deskriptive præsentation af data i metodeafsnittets tabel 5, er der en sammenhæng mellem køn og stress. Denne sammenhæng er ikke unik for dette data, og den stemmer – som præsenteret i afsnit 4.3.1. – overens med Den Nationale Sundhedsprofil 2013. Ud fra en antagelse om at det er ens køn, der har betydning for, om man oplever stress eller ej, så oplever kvinder generelt mere stress end mænd. Derfor kan man sige, at grunden til at mænd har en højere effekt af social kapital kan være, at kvinder generelt vil være mere stressede, uafhængigt af mængden af social kapital de er i besiddelse af. I Bourdieus teori skal økonomisk kapital ses som liggende til grund for de andre kapitalformer. En mulig forklaring på kønsforskellen ud fra denne teori kunne dermed være, at der er en forskel i mænd og kvinders beholdning af økonomisk kapital, som afspejler sig i deres sociale kapital og muligheden for at udnytte denne. Dette stemmer dog ikke overens med mine deskriptive resultater i tabel 11 i afsnit 4.1.2., hvor jeg kan se, at mænd generelt indikerer en lavere grad af social kapital i arbejdet end kvinder. Ud fra Bourdieus teori ville det modsatte være forventet, at mænd har højest social kapital, fordi de generelt har større økonomisk kapital end kvinder. Her kan der dog være et skisma mellem generel social kapital, og arbejdspladsens sociale kapital, som er hvad der måles i denne analyse. Et bud på en forklaring af sammenhængen kunne være, at mænd svarer mere ”ærligt” på spørgsmålene om tillid, retfærdighed og samarbejdsevne på arbejdspladsen end kvinder, som måske overvurderer i en positiv retning. Ud fra denne antagelse er der dermed en større spredning i mændenes besvarelser, hvilket kan medvirke til at se en større effekt i de logistiske modeller. Dette er kun gisninger, da hverken teori eller empiri giver yderligere muligheder for at diskutere de nævnte sammenhænge. Da jeg ikke teoretisk har nogle indikationer på, at køn skulle påvirke sammenhængen mellem social kapital og stress, vil jeg gennemføre mine yderligere diskussioner af dette resultat i min perspektivering, hvor jeg foreslår køn som et relevant emne for yderligere nuancerede analyser af arbejdspladsens sociale kapital og oplevet stress.

4.3.3. Tillid, retfærdighed og samarbejdsevne som ligevægtige bidrag

I min sidste hypotese er jeg særligt teoretisk funderet. Hypotesen skal ses som en kritisk vurdering af Hasles forståelse af social kapital, som jeg i tråd med min kritisk rationalistiske videnskabsteoretiske tilgang forsøger at falsificere for at kunne diskutere teoriens styrke. Med udgangspunkt i teoriens antagelse om at tillid, retfærdighed og samarbejdsevne bidrager ligevægtigt til social kapital, vil jeg afdække teoriens styrke ved

at teste denne antagelse. Dog må jeg her tage forbehold til den valgte metode, da det kræver noget mere avancerede statistiske tests end det har været muligt at få med i dette speciale. Derfor vil jeg her kun vurdere de sammenhænge, resultaterne kunne indikere, men ikke udtale mig om signifikans.

Idet der ikke ses nogen nævneværdig forskel i odds ratioerne for henholdsvis tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, bliver det ikke muligt at falsificere Hasles påstand om, at de tre skulle bidrage ligevægtigt til social kapital. Derfor kan denne hypotese ikke afkræftes, og på grund af den simple benyttede statistik, har jeg ikke mulighed for at teste resultaterne. Derfor kan jeg ikke beregne signifikansniveauer, og jeg kan dermed ikke tale om en sammenhæng inden for en vis sandsynlighed. Derfor bliver det ikke muligt at nærme sig en bekræftelse af denne hypotese. Min afprøvning af Hasles teori ser hermed ud til at vise, at antagelserne om ligelige bidrag ikke bør forkastes, og at teorien dermed er styrket.

Det ses af mine resultater, at effekten af social kapital er lidt større end effekten af hver af de tre delementer. Dermed forklarer den samlede variabel mere end enkeltdelene. Det er derfor ikke muligt at reducere social kapital til en af sine enkeltdele, hvilket kan ses som en understøttelse af Hasles teoretiske antagelse om, at social kapital er summen af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Ud fra mit videnskabsteoretiske udgangspunkt er det ikke muligt at falsificere Hasles teori på dette punkt. Det er dog væsentligt at overveje, hvordan social kapital skal forstås som summen af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, når disse begreber overlapper, som det både er set empirisk med korrelationsmatricerne og diskuteret teoretisk. En videre efterprøvning af Hasles teori kunne fokusere på, hvordan dette skal forstås teoretisk, og om det kan testes empirisk.

4.4. Opsamlende refleksioner over analysen

Min empiriske analyse har været struktureret over Hasles teori om virksomhedens sociale kapital. Her er set, at virksomhedens sociale kapital har en effekt på individets oplevelse af stress, hvor variablene køn, alder og socialklasse også har en effekt. Hvis man er i besiddelse af lav eller middel grad af social kapital knyttet til virksomhedens, vil man have langt større sandsynlighed for at opleve stress, end personer, der er i besiddelse af en høj grad af social kapital.

Desuden er set, hvordan mænd og kvinder forskelligt udnytter den sociale kapital. Denne forståelse af social kapital som noget, der kan udnyttes, bliver klarere, hvis man overtager Bourdieu og Colemans forståelse af social kapital som en potentiel ressource for individerne. Betragtes begrebet på denne måde som en personlig ressource, kan virksomhedens sociale kapital benyttes til at forebygge og håndtere eventuelle stressorer i både privat- og arbejdslivet.

Den valgte metode har ikke gjort det muligt at skelne mellem hvilken slags social kapital, der skabes i arbejdslivet, og som her beskytter individerne mod oplevelsen af stress. Det har ikke været muligt at sætte mærkater på og dermed diskutere, om der er tale om Putnams *bonding* eller *bridging* sociale kapital, eller om det er den vertikale *linking* social kapital, der er på spil. I forlængelse af Hasles teoris fokus på arbejdspladsens asymmetriske magtrelationer, er der dog teoretisk argumenteret for, at alle tre typer social kapital kan være til stede i empirien, og at det er bidrag af alle tre typer, der er med til at skabe den samlede sociale kapital, individerne kan benytte til at håndtere stress.

Med dette afslutter jeg min empiriske analyse og diskussion af denne. I specialets næste og afsluttende kapitel vil jeg yderligere samle op på de præsenterede diskussioner, både de teoretiske og empiriske. Afslutningsvis vil jeg komme med bud på yderligere to analyseområder, som jeg mener, at specialets diskussioner har lagt op til.

5. Konkluderende og perspektiverende betragtninger

I dette afsluttende kapitel vil jeg forsøge at samle op på specialets diskussioner og resultater. Indledningsvist konkluderer jeg på specialets hovedbetragtninger og problemstilling for derefter at besvare de forskningsspørgsmål, jeg har stillet i min indledning. I det andet afsnit vil jeg perspektivere specialets konklusioner ved at foreslå to væsentlige videre diskussioner, som jeg vurderer, at specialets analyser især lægger op til.

5.1. Social kapital påvirker stress

Med udgangspunkt i Peter Hasles teori har mine analyser fokuseret på virksomhedens eller arbejdspladsens sociale kapital, og jeg har empirisk konstateret, at det at have høj social kapital i arbejdet har betydning for, om man oplever stress eller ej. Hasles teori har bidraget med en mere klart operationaliserbar metode til at måle social kapital på arbejdspladsen, men jeg har også været inspireret af de andre teorier, blandt andet til at forstå social kapitalens effekt på oplevet stress. Med udgangspunkt i Bourdieu og Colemans forståelse af social kapital som en potentiel ressource for individet, giver det mening at forstå, hvordan social kapital kan håndtere stressorer i dagliglivet og dermed forebygge individets oplevelse af stress.

Jeg har empirisk undersøgt styrken af Hasles teori ved at vurdere de to væsentlige antagelser i den. Disse antagelser har min empiri ikke givet anledning til at forkaste, og med forbehold for, at det er forsimplede analyser, jeg her har lavet, så kan jeg sammenfatte, at der ikke er set anledning til en falsifikation af Hasles antagelser. Det er selvfølgelig stadig muligt at diskutere, om tillid, retfærdighed og samarbejdsevne kan indkapsle hele begrebet om virksomhedens sociale kapital.

De teoretiske diskussioner skulle bidrage til en forståelse af, at social kapital er et begreb med mange facetter. Der findes ingen entydig definition og måde at operationalisere begrebet på, som gør det muligt at afdække empirisk. Ved at fokusere på arbejdspladsens sociale kapital bliver det muligt at indkredse begrebet og diskutere det yderligere. Dette betyder dog, at det er væsentligt at skelne mellem social kapital som begrebet forstås hos Bourdieu, Coleman og Putnam, og det begreb om virksomhedens sociale kapital Hasle opstiller, hvorfor jeg i min analyse kun i begrænset omfang har kunnet konkludere i forhold til disse teorier.

5.2. Besvarelse af forskningsspørgsmål

Social kapital er beskrevet af forskellige teoretikere med forskellige udgangspunkter. De samlende fokusområder for de samfundsvidenskabelige teorier er, at social kapital findes i relationer mellem individer eller grupper. Social kapital skabes i sociale netværk, der

ofte som udgangspunkt har et andet formål end social kapital. Denne kommer derfor til at fungere som en utilsigtet (positiv) konsekvens af at indgå i relationer.

Videnskabsteoretisk har teorierne, som det er set, også forskellige udgangspunkter, men interessant er det dog at både Bourdieu og Coleman benytter begrebet om social kapital til at placere en teori mellem fokus på enten aktør eller struktur.

I forhold til arbejdsmiljøteorien i form af virksomhedens sociale kapital, er inspirationen fra især Putnam og Coleman til stede i forståelsen af social kapital på virksomhedsniveau. Dermed har jeg i dette speciale kunnet vende tilbage til det samfundsvidenskabelige grundlag, idet inspirationen fra Putnam og Coleman har været tydelig i Hasles teori. Bourdieus forståelse har bidraget til at uddybe og perspektivere de to andre samfundsvidenskabelige teorier, da især Colemans teori har været relevant at diskutere op imod Bourdieu.

Som det er præsenteret er arbejdspladsen en mulig arena for skabelsen af social kapital. Idet jeg har fokus på virksomhedens sociale kapital for at diskutere dette, er det vist, hvordan tillid, retfærdighed og samarbejdsevne er væsentlige for skabelsen af social kapital. Det er i samarbejdet, at forventninger og forpligtelser kommer i spil. Man samarbejder, fordi man kan se en pointe i, at man selv på et andet tidspunkt vil få hjælp, hvis det er nødvendigt. Med et fokus på retfærdighed tilføres et magtperspektiv til social kapital teorien. Her tager teorien om virksomhedens sociale kapital dermed højde for, at der på grund af hierarki mellem ledelse og medarbejdere altid vil være magtforhold på spil i en virksomhed. Afslutningsvis bidrager tillid til social kapital i den forstand, at social kapital kræver en grad af tillid for at kunne opstå. Hos Coleman er tillid nødvendig, for at man kan tale om forventninger og forpligtelser blandt individerne, og hos Hasle er tillid også en del af fundamentet for social kapital.

Social kapital har med sine brede definitioner mange måder at kunne operationaliseres på. Jeg har kort nævnt, hvordan et dansk studie måler ”Bourdiesk” social kapital i samfund på en måde, der ligger langt fra min operationalisering af social kapital som tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Min analyse har dog som nævnt ikke givet anledning til, at denne operationalisering af arbejdspladsens sociale kapital ikke skulle være brugbar. Analysen stemmer overens med Hasles teori, men det er klart, at operationaliseringer af de samfundsvidenskabelige teorier kommer til at ligge langt fra denne operationalisering, hvilket i høj grad skyldes, at der ikke er fokus på arbejdspladsen i disse teorier, men på social kapital inden for andre arenaer. Arbejdspladsens sociale kapital har i analysen vist sig at have effekt på oplevet stress blandt individerne. Vil man mindske sandsynligheden for at opleve stress, er det godt at have en arbejdsplads karakteriseret ved en høj grad af social kapital i form af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

Som jeg beskriver i min indledning, er der blevet øget fokus på social kapital på de danske arbejdspladser, da man har set sammenhængen mellem høj social kapital og et godt psykisk arbejdsmiljø. Min analyse understøtter dette, når jeg empirisk ser en sammenhæng mellem høj social kapital og lav sandsynlighed for stress. Den umiddelbare løsning bliver dermed, at man kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø ved at forøge den sociale kapital. Jeg vurderer, at sammenhængen ikke er helt så simpel. Som mine analyser har vist, ser det ud til, at mænd i højere grad kan udnytte deres sociale kapital for at undgå at opleve stress. Her kan man argumentere for, at denne sammenhæng skyldes, at kvinder generelt er noget mere udsatte for at opleve stress end mænd, uafhængigt af deres sociale kapital. En indsats for at forøge den sociale kapital ville derfor formodes at have størst effekt på mænd, og dermed må social kapital ikke blive den eneste indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, idet dette ville kunne føre til en øget skævhed mellem kønnene i oplevet stress på arbejdspladsen.

5.3. Perspektiverende betragtninger ud fra teori og empiri

Jeg vil nu uddybe de to væsentligste problemstillinger, det ikke har været muligt at diskutere inden for rammerne af dette speciale. Den ene diskussion bunder i teorien, men har ikke været mulig at uddybe inden for de metodiske rammer for specialet, og jeg vil derfor forsøge at lægge op til, hvordan man kunne gribe denne problemstilling an i en fremtidig analyse. Det drejer sig om begreberne om *closure*, *bonding* social kapital, og hvordan social kapital også må forstås som kunne være negativ for individerne. Den anden diskussion, jeg vil tage op, bunder i min empiriske analyse, hvor jeg så en forskel på, hvordan mænd og kvinder kan udnytte den sociale kapital. Jeg vil, med udgangspunkt i sociologen Arlie Hochschild, inddrage teoretiske perspektiver på køn, arbejdsliv og stress, for at kunne komme med bud på, hvilken sammenhæng, der er på spil.

5.3.1. Negativ social kapital målt via netværksanalyse

For empirisk at kunne måle Bourdieu og Colemans version af social kapital, ville det kræve et øget fokus på de enkelte relationer i forhold til et udgangspunkt i tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Seniorforsker Vilhelm Borg, der er tilknyttet Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, er i gang med at udvikle en måling af virksomhedens sociale kapital i Danmark, der skal opfattes som et alternativ til Hasles teori. Udgangspunktet for denne teori er knyttet til konkrete relationer mellem medarbejdere på arbejdspladsen, idet der er fokus på social kapital inden for afgrænsede grupper. Teorien har overtaget Putnams begreber om *bonding* og *bridging* sociale relationer samt tilføjjelsen om *linking*. Hermed fokuseres direkte på relationerne i analyser af social kapital frem for en individuel vurdering af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, som den der ligger til grund for min analyse.

Denne eller lignende tilgange, hvor der kvantitativt måles på antallet af netværk, vil være en bedre mulighed for at kunne komme ind på diskussioner af eventuelt negative komplikationer ved *bonding* social kapital og Putnams *closure*-begreb, som har fyldt i mine teoretiske diskussioner. Ved at få den negative side af social kapital mere i spil analytisk, vil det inden for arbejdsmiljøteorien bedre bidrage med bud på, hvor en indsats skal sættes ind. Den negative sociale kapital kan være med til at overskygge positive effekter af social kapital, som vil komme frem i lyset, hvis man får øjnene op for den negative sociale kapital. Rent metodisk lægger dette fokus op til netværksanalyser på arbejdspladsen. Her kan inddrages perspektiver fra Granovetters teori, som jeg har præsenteret i forbindelse med mine teoretiske diskussioner. En måling af social kapital ud fra antal og styrke af netværk, vil bidrage til nye perspektiver på arbejdspladsens sociale kapital. Det er netop individets position i et netværk, der afgør, hvor meget social kapital denne person har, ifølge Bourdieus definition af social kapital. Og hos Coleman er den sociale kapital relationen mellem aktørerne. En metodisk tilgang i form af netværksanalyse ville dermed bedre kunne inddrage de sociologiske teorier, og jeg vil derfor se frem til, hvilken tilgang til analyser af social kapital på arbejdspladsen, Borg får udviklet.

5.3.2. Mænd og kvinders forskellige effekt af social kapital på oplevet stress

Som nævnt tidligere, finder jeg, at specialets væsentligste bidrag til yderligere diskussioner ligger i en diskussion af køn, social kapital og oplevet stress. Min stratificerede analyse har vist, at mænd har en større effekt af social kapital på oplevet stress end kvinder har, men jeg har umiddelbart ingen teoretiske argumenter, der kan uddybe og forklare denne sammenhæng. Det ses generelt i analyser af oplevet stress, at kvinder oplever mere stress end mænd. I analyser af hvorfor denne sammenhæng eksisterer er det blevet vist, at kvinder generelt angiver mange flere stressorer i deres dagligdag end mænd (Bouchard & Shih 2013: 436), og dette forklares ofte med, at kvinder oplever mere stress, fordi de både skal tage sig af arbejde, børn og husholdning (Hill et al. 2002: 169).

Disse perspektiver på sammenhængen mellem køn, stress og arbejdsliv, kunne være interessante at diskutere ud fra Hochschilds teori om køn og skismaet mellem arbejds- og privatliv. Hochschilds teori fokuserer på arbejdspladsens rolle for individerne. Den er både et sted for identitetsskabelse, men den udgør også en væsentlig social rolle for individerne. Når det kommer til oplevelsen af stress, viser Hochschilds analyser en omvæltning i forholdet mellem arbejdsliv- og privatliv. Her er hjemmet blevet et arbejde, og arbejdet blevet et hjem (Hochschild 2003: 44). Hjemmet er blevet fyldt med stress og konflikter, og det er i stedet på arbejdet, at kvinder kan finde ro og glæde i livet (Hochschild 2003: 47).

I empiriske studier af Hochschilds teori er det set, at kvinder generelt er mindre tilfredse med deres liv i hjemmet end mænd, men mere tilfredse med arbejdslivet end mænd. Hvilket ud fra Hochschilds teori forklares med, at kvinder har større ansvar i hjemmet for husholdning og børn (Brown & Booth 2002: 914). I min analyse har jeg set, at kvinder generelt angiver en højere grad af social kapital i arbejdet end mænd. Dette kunne måske hænge sammen med den større arbejdstilfredshed. Idet kvinder dog alligevel er presset på hjemmefronten, kan dette forklare, at de samlet oplever lagt mere stress end mænd, og derfor ikke kan udnytte den sociale kapital i samme grad. En måde at koble mine empiriske resultater om en forskel i køn med teori kunne være igennem inddragelse af Hochschilds teori. Jeg vurderer, at dette kunne være et spændende emne for fremtidige analyser, med henblik på at få en bedre forståelse af den empirisk sete kønsforskel.

Litteraturfortegnelse

Agresti, A. & B. Finlay (2009): *Statistical Methods for the Social Sciences*, Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall

Arbejdsskadestyrelsen (2013): ”Arbejdsskadestatistik 2012”
<http://www.ask.dk/da/Statistik/Arbejdsskadestatistik/Arbejdsskadestatistik%202012.aspx> (besøgt 13.1.2014)

BAR Sosu (2014a): ”Bar Social og Sundhed” fra www.bar-sosu.dk (besøgt 4.5.14)

BAR Sosu (2014b): ”Erfaringer fra tre arbejdspladser” fra BAR Sosu
http://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/social_kapital/erfaringer/ (besøgt 4.5.14)

Becker, G. S. (1993): *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press

Bouchard, L. C. & J. H. Shih (2013): ”Gender differences in stress generation: Examination of interpersonal predictors” fra *Journal of Social and Clinical Psychology*, 32 nr. 4: 424-445

Bourdieu, P. (1980): ”Le capital social. Notes provisoires” fra *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31: 2-3

Bourdieu, P. (1986): ”The Forms of Capital” fra J. G. Richardson (red.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press

Brinkmann, S. (2013) ”Stress i arbejdslivet: Konstitueringen af en epidemi” i M. Friis Andersen & S. Brinkmann (red.): *Nye perspektiver på stress*. Aarhus: Forlaget Klim

Brown, S. L. & A. Booth (2002): ”Stress at Home, Peace at Work: A Test of the Time Bind Hypothesis” fra *Social Science Quarterly*, 83 nr. 3: 905-920

Coleman, J. S. (1987): ”Norms as Social Capital” i G. Radnitzky & P. Bernholz (red.): *Economic Imperialism: The Economic Approach Applied Outside the Field of Economics*, New York: Paragon House Publishers

Coleman, J. S. (1988a): ”Social Capital in the Creation of Human Capital” fra *American Journal of Sociology*, 94: 95-120

Coleman, J. S. (1988b): ”The Creation and Destruction of Social Capital: Implications for the Law” fra *Notre Dame Journal of Law, Ethics and Public Policy*, 3: 375-404

Coleman, J. S. (1990): "Social capital" i J. S. Coleman: *Foundations of Social Theory*, Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press

Coleman, J. S. (1994): "A Rational Choice Perspective on Economic Sociology" i N. J. Smelser & R. Swedberg (red.): *The Handbook of Economic Sociology*, New York: Princeton University Press

Danmarks Statistik (2011): "Disco-08. Danmarks Statistiks fagklassifikation"
<http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/16711/disco.pdf> (besøgt d. 14.6.2014)

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2013): *Arbejdsmiljø og helbred i Danmark. Resumé og resultater*, København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Erikson, R., Goldthorpe, J. H. & L. Portocarero (1979): "Intergenerational Class Mobility and the Covergence Thesis: England, France, and Sweden" fra *British Journal of Sociology*, 30 nr. 4: 415-441

Erikson, R. & J. H. Goldthorpe (1992): *The Constant Flux*, Oxford: Oxford University Press

Friis Andersen, M. (2013): "Nye perspektiver på stress i arbejdslivet" i M. Friis Andersen & S. Brinkmann (red.): *Nye perspektiver på stress*. Aarhus: Forlaget Klim

Granovetter, M. S. (1973): "The Strength of Weak Ties" fra *American Journal of Sociology* vol. 78 nr. 6: s. 1360-1380

Gujarati, D. N. & D. C. Porter (2010): *Essentials of Econometrics*, New York: McGraw Hill

Hasle, P., Limborg, H. J., Langaa Jensen, P. & A. Ledskov (1999): *Kortlægningen af arbejdsmiljøforskningen i Danmark – en forundersøgelse*, København: LO

Hasle, P. & H. Hvid (2003): *Human Development and Working Life*, Hants: Ashgate Publishing Limited

Hasle, P. & N. Møller (2007): "From Conflict to Shared Development: Social Capital in a Tayloristic Environment" fra *Economic and Industrial Democracy*, 28: 401-428

Hasle, P., Søndergård Kristensen, T. & J. Hyld Pejtersen (2008a): "Virksomhedens sociale kapital – en ny indfaldsvinkel til det psykiske arbejdsmiljø?" fra *Tidsskrift for arbejdsliv*, 10 nr. 2: 30-45

- Hasle, P., Gylling Olesen, K., Thoft, E. & T. Søndergård Kristensen (2008b): *Virksomhedens sociale kapital. Hvidbog*. København: Arbejdsmiljørådet
- Hill, E. J., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. T., Blanchard, V. L. & G. Martinengo (2008): "Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout" fra *Community, Work and Family*, 10 nr. 2: 165-181
- Hochschild, A. (2003): *Tidsfælden. Når familien bliver arbejde og arbejdet bliver familie*, København: Munksgaard Danmark
- Jerking, A. (2011): "40 år med røg, støj og møg" fra [altinget.dk](http://www.altinget.dk)
<http://www.altinget.dk/artikel/40-aar-med-roeg-stoej-og-moeg> (besøgt 5.6.2014)
- Jæger, M. M. & K. B. Karlsson (2011): "Kassen, kulturen og kontakterne: Økonomisk, kulturel og social kapital i to generationer" fra *Dansk Sociologi*, 22 nr. 3: 62-80
- Kawachi, I., Kennedy, B. P., Lochner K., & D. Prothrow-Stith (1997): "Social capital, income inequality, and mortality", fra *American Journal of Public Health*, 87 nr. 9: 1491-1498.
- Koch, C. A. (2004): "Kritisk rationalisme" i L. Fuglsang & P. B. Olsen (red.): *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne. På tværs af fagkulturer og paradigmer*, Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag
- Marx, K. (1968): "Den tyske ideologi" i K. Marx: *Ungdomsskrifter*, København: Gyldendal
- Marx, K. & F. Engels (1968): "Det kommunistiske manifest" i K. Marx: *Ungdomsskrifter*, København: Gyldendal
- Marx, K. (1971): "Lønarbejde og kapital" i K. Marx & F. Engels: *Udvalgte skrifter*, København: Forlaget Tiden
- Netterstrøm, B. (2014): *Stress og arbejde*, København: Hans Reitzels Forlag
- Olsen, H. (1998): *Tallenes talende tavshed*, København: Akademisk Forlag
- Olsen, H. (2001): *Sprogforståelse og hukommelse i danske surveyundersøgelser*, København: Socialforskningsinstituttet

- Olsen, H. (2005): *Fra spørgsmål til svar. Konstruktion og kvalitetssikring af spørgeskemadata*, København: Akademisk Forlag
- Peng, C. Y. J., Lee, K. L. & G. M. Ingersoll (2002): "An Introduction to Logistic Regression Analysis and Reporting" fra *The Journal of Educational Research*, 96 nr. 1: 3-14.
- Putnam, R. (1993): *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton: Princeton University Press
- Putnam, R. (2000): *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon & Schuster Paperbacks
- Putnam, R. (2002a): "Conclusion" fra R. Putnam (red.): *Democracies in Flux. The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*, Oxford: Oxford University Press
- Putnam, R. (2002b): "Introduction" fra R. Putnam (red.): *Democracies in Flux. The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*, Oxford: Oxford University Press
- Putnam, R. & J. F. Helliwell (2004): "The Social Context of Well-Being" fra *Philosophical Transactions: Biological Sciences*, 359 nr. 1449: 1435-1446
- Putnam, R. & J. F. Helliwell (2007): "Education and Social Capital" fra *Eastern Economic Journal*, 33 nr. 1: 1-19
- Popper, K. (1973): "Videnskaben: Gisninger og gendrivelse" i K. Popper: *Kritisk rationalisme. Udvalgte essays om videnskab og samfund*, København: Nyt Nordisk Forlag
- Sennett, R. (1999): *Det fleksible menneske – eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*, Højbjerg: Forlaget Hovedland
- Savage, M., Devine, F., Cunningham, N., Taylor, M., Li, Y., Hjellbrekke, J., Le Roux, B., Friedman, S. & A. Miles (2013): "A New Model of Social Class: Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment" fra *Sociology*
<http://soc.sagepub.com/content/early/2013/03/12/0038038513481128.full.pdf+html>
 (besøgt 3.6.2014)

Sundhedsstyrelsen (2014): ”Danskernes sundhed. Den nationale sundhedsprofil 2013”
<http://sundhedsstyrelsen.dk/~media/1529A4BCF9C64905BAC650B6C45B72A5.ashx> (besøgt d. 14.6.2014)

Svendsen, G. T. & G. L. Svendsen (2006): *Social kapital – en introduktion*, København: Hans Reitzels forlag

Szreter, S. & M. Woolcock (2004): “Health by association? Social capital, social theory, and the political economy of public health” fra *International Journal of Epidemiology*, 33 nr. 4: 650–667

Wainwright, D. & M. Calnan (2002): *Work stress. The making of a modern epidemic*, Buckingham: Open University Press

Wilkinson, R. G. (1996): *Unhealthy Societies. The affliction of inequality*, London: Routledge

Bilag 1: Lineære sammenhænge mellem analysevariable

Social kapital og oplevet stress

Grad af social kapital	Ikke stresset	Stresset
Høj	0,918	0,082
Middel	0,877	0,123
Lav	0,760	0,240

N = 9.796, $\chi^2 = 345,8$, df = 2, p < 0,000

Køn og oplevet stress

Køn	Ikke stresset	Stresset
Mand	0,883	0,117
Kvinde	0,824	0,176

N = 9.796, $\chi^2 = 66,3$, df = 1, p < 0,000

Aldersgrupper og oplevet stress

Alder	Ikke-stresset	Stresset
18-24 år	0,825	0,175
25-34 år	0,844	0,156
35-44 år	0,830	0,170
45-54 år	0,852	0,148
55-64 år	0,875	0,125

N = 9.796, $\chi^2 = 21,2$, df = 4, p < 0,000

Socialklasse og oplevet stress

Social klasse efter branche	Ikke-stresset	Stresset
Øvre serviceklasse	0,863	0,137
Nedre serviceklasse	0,844	0,156
Ikke-manuelle rutinearbejdere	0,823	0,177
Faglærte arbejdere	0,901	0,099
Ufaglærte arbejdere	0,854	0,146

N = 9.796, $\chi^2 = 33,1$, df = 4, p < 0,000

Bilag 2: Logistiske regressioner for variable for samarbejdsevne

Regression mellem oplevet stress og ”medarbejdere 1”

”Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedste resultat?”

	Odds ratio		Konfidensinterval	
<i>Altid (ref.)</i>	1		-	-
Ofte	1,22	**	1,07	1,40
Sommetider	2,08	***	1,75	2,47
Sjældent	3,83	***	2,79	5,24
Aldrig	7,24	***	3,69	14,19

N=9.796, i modellen er justeret for effekten af køn, alder og socialklasse

Signifikansniveau: ***<0,001 **<0,01 *<0,05

Regression mellem oplevet stress og ”medarbejdere 2”

”Hvor ofte samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsning?”

	Odds ratio		Konfidensinterval	
<i>Altid (ref.)</i>	1		-	-
Ofte	1,38	***	1,21	1,58
Sommetider	2,40	***	2,03	2,84
Sjældent	4,48	***	3,28	6,11
Aldrig	6,47	***	3,50	11,96

N=9.796, i modellen er justeret for effekten af køn, alder og socialklasse

Signifikansniveau: ***<0,001 **<0,01 *<0,05

Regression mellem oplevet stress og ”ledelse”

”Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?”

	Odds ratio		Konfidensinterval	
<i>Altid (ref.)</i>	1		-	-
Ofte	1,32	**	1,07	1,62
Sommetider	2,24	***	1,84	2,72
Sjældent	4,57	***	3,71	5,62
Aldrig	6,78	***	5,12	8,98

N=9.796, i modellen er justeret for effekten af køn, alder og socialklasse

Signifikansniveau: ***<0,001 **<0,01 *<0,05

Bilag 3: Logistiske modeller med interaktionsled

Model 4.a: Social kapital, interaktion med køn og oplevet stress

	Odds ratio		Konfidensinterval	
Social kapital				
<i>Høj (reference)</i>	1		-	-
Middel	1,86	***	1,51	2,29
Lav	4,99	***	3,80	6,55
Køn*Social kapital	0,81	**	0,69	0,95

N=9.796, R²= 0,056, i modellen er justeret for effekten af køn, alder og socialklasse

Signifikansniveau: ***<0,001 **<0,01 *<0,05

Model 4.b: Social kapital, interaktion med alder og oplevet stress

	Odds ratio		Konfidensinterval	
Social kapital				
<i>Høj (reference)</i>	1		-	-
Middel	1,80	***	1,42	2,29
Lav	4,79	***	3,31	6,94
Alder*Social kapital	0,95		0,89	1,02

N=9.796, R²= 0,056, i modellen er justeret for effekten af køn, alder og socialklasse

Signifikansniveau: ***<0,001 **<0,01 *<0,05

Model 4.c: Social kapital, interaktion med socialklasse og oplevet stress

	Odds ratio		Konfidensinterval	
Social kapital				
<i>Høj (reference)</i>	1		-	-
Middel	1,37	**	1,10	1,71
Lav	2,78	***	1,97	3,92
Klasse*Social kapital	1,06		1,00	1,12

N=9.796, R²= 0,056, i modellen er justeret for effekten af køn, alder og socialklasse

Signifikansniveau: ***<0,001 **<0,01 *<0,05