

Artikel fra Tidsskrift for Arbejdsliv nr. 2 juni 2008

# Virksomhedens sociale kapital

# Virksomhedens sociale kapital

## – en ny indfaldsvinkel til det psykiske arbejdsmiljø?

*Tage Søndergård Kristensen, Peter Hasle & Jan Hylde Pejtersen*

Siden 1990 har der været en omfattende forskning og teoriudvikling vedrørende begrebet social kapital inden for områderne økonomi, udviklingsbistand og folkesundhed. Imidlertid har begrebet kun i meget begrænset omfang været anvendt inden for arbejdsmiljøforskningen. I denne artikel introducerer vi begrebet i en arbejdsmiljøkontekst. Vi foreslår en definition af virksomhedernes sociale kapital, der omfatter tre nøglefaktorer: samarbejdsevne, tillid og retfærdighed. Endvidere illustrerer vi denne model ved hjælp af to empiriske undersøgelser: den nationale undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø (Tre-dækker undersøgelsen) samt VIPS-projektet. I begge undersøgelser er der klare sammenhænge mellem social kapital på den ene side og de ansattes psykiske arbejdsmiljø og helbred på den anden. Vi konkluderer, at en teori om virksomhedernes sociale kapital potentielt kan tjene som en ramme for forskning og handling, der omfatter psykisk arbejdsmiljø, produktivitet og de ansattes helbred og velbefindende.

Den gældende arbejdsmiljølov blev vedtaget i 1975, og her blev arbejdsmiljøbegrebet defineret som de samlede påvirkninger på arbejdspladsen, som kunne have betydning for de ansattes sikkerhed og sundhed. Det blev således i princippet fastlagt, at også det psykiske arbejdsmiljø var omfattet af arbejdsmiljøloven. Der gik imidlertid mange år, før det psykiske arbejdsmiljø reelt blev accepteret som en del af arbejdsmiljøet.

Arbejdsgiverne var betænkelige ved regulering af det psykiske arbejdsmiljø, fordi de opfattede det som et begrænsning af retten til at lede og fordele arbejdet. Arbejdstilsynet havde svært ved at finde objektive standarder, som kunne udgøre grundlaget for at gribe ind over for det psykiske arbejdsmiljø, og for fagforeninger og arbejdsmiljøprofessionelle, som argumenterede for at inddragelse af det psykiske arbejdsmiljø i arbejds-

miljøreguleringen, var det også vanskeligt at operationalisere begrebet.

Først i 90'erne kom der skred i udviklingen. Arbejdsmarkedets parter blev i samarbejde med Arbejdstilsynet i det såkaldte *Metodeudvalg* enige om, at Arbejdstilsynet godt kan gribe ind over for dele af det psykiske arbejdsmiljø – nemlig de dele som kan tilskrives den enkeltes arbejdsfunktion, mens andre dele, som hænger sammen med arbejdsgivernes overordnede ledelsesret, skal behandles af ledelse og medarbejdere i et samarbejde på den enkelte virksomhed. Denne opdeling blev kritiseret for at være en arbitrær deling af det psykiske arbejdsmiljø, men den kom i praksis til at fungere som den første reelle anerkendelse af det psykiske arbejdsmiljø som en nødvendig del af samfundets arbejdsmiljøindsats. Anerkendelsesprocessen fortsatte med inddragelse af det psykiske arbejdsmiljø i Arbejdstilsynets plan

for et rent arbejdsmiljø 2005 og Arbejdsmiljørådets plan for fremtidens arbejdsmiljø 2010 (Arbejdsmiljørådet 2005). Parallelt hermed blev der også ansat et stort antal psykologer i bedriftssundhedstjenesten.

Det er efterhånden blevet almindeligt at operationalisere det psykiske arbejdsmiljø i seks jobfaktorer: krav, indflydelse, social støtte, mening, belønning og forudsigelighed med en række tilknyttede risikofaktorer (Arbejdsmiljørådet 2005; Kristensen 2002). Selv om der indgår relationer til andre mennesker i disse jobkrav, fx i social støtte og belønning, er fokus alligevel på den *enkeltes job*, og forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø har dermed også udviklet sig i en individuel retning. Denne tendens er yderligere forstærket af de sidste pars års stressdebat, som i høj grad er kommet til at handle om stress som et individuelt problem (Dalsgaard (red.) 2006).

Formålet med denne artikel er at præsentere en forståelse af det psykiske arbejdsmiljø, som ikke tager udgangspunkt i den enkelte eller den enkeltes job, men i hele virksomheden. Det er vores forslag, at et begreb om *virksomhedens sociale kapital* kan anvendes til dette formål. Vi vil således forsøge at udvikle dette begreb om social kapital i en arbejdsmiljøkontekst og herefter illustrere relevansen heraf med resultater fra to empiriske undersøgelser<sup>1</sup>.

## Social kapital

Begrebet social kapital har vundet vid bredelse i samfundsvidenskaberne i de seneste år. De første anvendelser af begrebet kan føres tilbage til sociologiens klassikere, men de fleste anser den franske sociolog Pierre Bourdieu for at være den, der lancerede det i den nuværende betydning. Dette skete i franske tidsskrifter i 1960'erne og 70'erne og på engelsk fra midten af 1980'erne (Bourdieu 1986). Ifølge Bourdieu er kapital

de kræfter, hvorigennem sociale forskelle sætter sig igennem, og han skelner imellem tre former for kapital: Kulturel, social og økonomisk. Den sociale kapital består af *aktuelle eller potentielle ressourcer, der er knyttet til varige netværk*. Disse ressourcer har først og fremmest form af sociale relationer, som individet kan anvende til at fremme egne interesser. Hermed lægges der vægt på et af de aspekter, der ofte fremhæves i forbindelse med social kapital, nemlig *netværk*, der kan være både formelle og uformelle.

Bourdieu's arbejde blev videreført af amerikaneren James Coleman (1988). Han arbejder også med tre former for kapital, nemlig fysisk, human og social. Som hos Bourdieu er social kapital noget, der opstår mellem og blandt mennesker og ikke en individuel egenskab. Men der er en vigtig forskel på de to, idet Bourdieu på kritisk vis så social kapital som en drivkraft til at opretholde sociale klasseforskelle, mens Coleman så social kapital som en ressource, som kunne anvendes til gavn for medlemmerne af en gruppe eller et samfund. Man kan sige, at de to teoretikere på denne måde repræsenterer noget typisk for henholdsvis europæisk konfliktorienteret teori og amerikansk konsensusstænkning.

Det var amerikaneren Robert Putnam der i begyndelsen af 1990'erne, gennem studier af udviklingen i forskellige regioner i Italien, fik åbnet en bredere debat om social kapital. I bogen *Making Democracy Work* (Putnam 1993) beskrev han, hvordan effektiviteten hos de italienske lokalregeringer kunne forklares ud fra den sociale kapital i de forskellige regioner. Putnam videreførte herefter sit arbejde med social kapital hjemme i USA. Her tog han afsæt i metaforen *"Bowling alone"* som beskrivelse af den drastiske reduktion i den sociale kapital i USA i perioden 1945-2000. Putnam (1995) beskriver, hvordan flere og flere amerikanere bruger tid på at bowle i deres fritid, samtidig med at færre og færre er medlem af

en bowlingklub. Man 'bowler alene'. I den samme periode bruger amerikanerne mindre og mindre tid på at være sammen med venner, naboer og familie og mere og mere tid på TV, computere og arbejde.

Et af de kritikpunkter, der ofte fremføres i diskussionen af social kapital, er, at der ikke er enighed om en bestemt definition af begrebet. (Se en oversigt over forskellige definitioner i Adler & Kwon (2002)). Dette er korrekt, men det er ikke sikkert, at det er nogen væsentlig ulempe. Da begrebet anvendes i så mange forskellige sammenhænge, ville det nok snarere være en ulempe med en rigid definition. I denne artikel tager vi udgangspunkt i Putnams definition:

*"Features of social organization such as networks, norms, and social trust that facilitate coordination and cooperation for mutual benefit"* (Putnam 1995, 67).

I perioden fra 1990 til i dag er der sket en eksplosion i antallet af forsknings- og udviklingsprojekter, der tager udgangspunkt i begrebet social kapital (Halpern 2005). Det har især været anvendt inden for følgende områder:

1. *Økonomisk teori.* Inden for den økonomiske teori har man blandt andet set på social kapital som the missing link, der kan forklare, hvordan det kan gå til at 'humlebien kan flyve'. For eksempel har man anført, at den meget høje sociale kapital i de nordiske lande udgør en vigtig forklaring på, at disse lande har en så høj konkurrenceevne til trods for en stor offentlig sektor og et højt skattetryk (Svendsen 2006). I disse sammenhænge har man ofte operationaliseret social kapital ud fra niveauet af både *generel tillid* (mellem borgerne i samfundet) og *institutionel tillid* (tillid til offentlige myndigheder og institutioner) i de undersøgte samfund.

2. *Udviklingsbistand.* Social kapital har været anvendt som et nøglebegreb til forståelsen af, hvorfor nogle lande er i stand til at gennemgå en positiv social og økonomisk udvikling, mens andre tilsyneladende står i stampe. Verdensbanken har i mange år været en af de centrale aktører på området og står bl.a. bag de regelmæssige målinger af social kapital på internationalt plan ([www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org)). I disse sammenhænge anvendes et stort antal indikatorer for social kapital så som deltagelse i foreninger, andel der stemmer ved valg, mål for korruption m.v.

3. *Folkesundhed.* Der har været en omfattende forskning om sammenhængen mellem social kapital på den ene side og sundhedstilstanden i forskellige befolkninger på den anden. For eksempel har Kawachi (1999) vist, at dødeligheden i de amerikanske stater hænger nøje sammen med det generelle niveau for tillid til andre mennesker. Man har også vist klare sammenhænge mellem ulighed i indkomst i forskellige lande og den samlede dødelighed.

I dag står vi således i en situation, hvor begrebet social kapital anvendes i en lang række forskellige discipliner og som inspiration til udviklingsprojekter inden for meget forskellige sektorer lige fra skolebørns sundhed i USA til spredningen af nye vandingsmetoder på Java.

## Virksomhedens sociale kapital

Et af de bemærkelsesværdige træk ved denne internationale udvikling er, at begrebet kun i begrænset omfang har været anvendt i en intra-virksomheds kontekst. I de to danske bøger om social kapital (Svendsen & Svendsen 2006; Hegedahl & Rosenmeier (red.) 2007) nævnes virksomhedernes sociale kapital således slet ikke. Hvor litteraturen

handler om social kapital og virksomheder, fokuseres i stort omfang på relationer *mellem* virksomheder eller *ud ad* virksomheder (Se fx Gabbay & Leenders (red.) 2007). Der har dog også udviklet sig en forskning i organisationers sociale kapital, hvor den sociale kapital beskrives som en fordel for både virksomheden og medarbejderne (Se fx Adler & Kwon 2002; Leana & Buren 1999; Leana & Pil 2006).

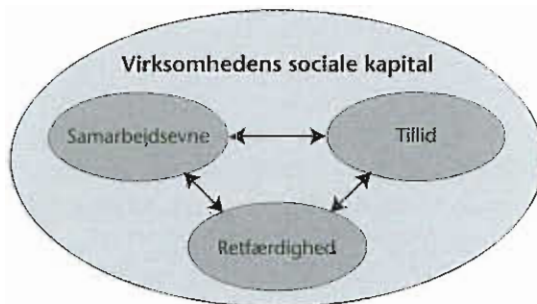
De direkte referencer i social kapital litteraturen til arbejdsmiljø er imidlertid yderst sparsomme. Det første forsøg på at belyse sammenhængen blev gjort i en finsk undersøgelse (Liukkonen et al. 2004), som finder en svag sammenhæng mellem social kapital i arbejdslivet og de ansattes helbred. Imidlertid blev social kapital i denne undersøgelse målt på en utilfredsstillende måde, idet man registrerede formen af ansættelseskontrakten (midlertidig, permanent m.fl) og social støtte fra medarbejdere. I et kvalitativt dansk studie peges på en sammenhæng mellem social kapital på slagterier og arbejdsmiljø og fravær (Hasle & Møller 2005), og i en nyere finsk artikel (Kouvonen et al. 2006) finder forfatterne en sammenhæng mellem social kapital på afdelingsniveau og selv vurderet helbred.

Der kan dog findes flere sammenhænge mellem arbejdsmiljø og social kapital, hvis man ser nærmere på hovedkomponenterne i social kapital.

Som nævnt ovenfor, er *netværk* og *tillid* faste komponenter i stort set alle definitioner af social kapital. Vores interesse retter sig mod *social kapital som kollektivt fænomen inden for virksomhedens rammer*. Begrebet netværk lægger op til en meget bred forståelse af sociale kontakter, som ikke afgrænses af virksomheden, og vi vælger derfor i stedet at fokusere på de interne sociale relationer mellem virksomhedens aktører, som vi i denne sammenhæng vil beskrive med begrebet *samarbejde*. Størstedelen af social

kapital-litteraturen forholder sig ikke eksplicit til magt og ulighed, og social kapital kommer derfor ofte til at fremtræde som i et harmonisk og konfliktfrit univers, eller også tilskrives eventuelle konflikter netop manglen på social kapital. Inden for virksomhedens rammer vil der altid være en betydelig magtmæssig asymmetri mellem ledelsen og medarbejderne, og et begreb om virksomhedens sociale kapital, som ikke rummer denne asymmetri, vil derfor have begrænset anvendelighed. Vi foreslår derfor, at *retfærdighed* introduceres som en tredje komponent i virksomhedens sociale kapital (Figur 1). Vi diskuterer de tre delelementer i de følgende afsnit.

Figur 1. En model for virksomhedens sociale kapital



## Samarbejdsevne

Et velfungerende samarbejde mellem grupper og individer i virksomheden bygger i høj grad på tillid og retfærdighed, som diskuteres nedenfor, men derudover er det nødvendigt med erfaring og kompetence i samarbejde. Samarbejdsevne udvikles derfor gennem en praktisering af samarbejde i dagligdagen, hvor man lærer forståelse for samarbejdspartneren situation og reaktionsmønstre. Igennem de praktiske erfaringer udvikles efterhånden normer og værdier for samarbejdet. De kan danne basis for et godt samarbejde, men kan også gøre det

modsatte, hvis normer og værdier er baseret på en oplevelse af modsatrettede interesser, hvor magtbaserede konflikter anses for nødvendige. Det har fx været tilfældet for normerne i det traditionelle arbejderkollektiv, som beskrevet af Lysgaard (1967). Det er imidlertid også muligt at udvikle nye normer, som fremmer samarbejdet uden nødvendigvis at destruere fællesskabet. Det har bl.a. vist sig muligt i slagterier, som tidligere har været præget af en konfliktkultur (Hasle & Møller 2005).

Samarbejdet kan formaliseres i samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg, men det kræver stadig udvikling af kompetencer at få det formelle samarbejde til at fungere. Dertil kommer, at samarbejdet i social kapital-sammenhæng dækker *hele* virksomheden, hvoraf samarbejdet i de formelle udvalg kun udgør en lille del.

Samarbejde handler både om relationer mellem medarbejderne indbyrdes og mellem medarbejdere og ledelse. I litteraturen om social kapital anvender man ofte begreberne *bonding* om relationer inden for en gruppe/afdeling, *bridging* om relationerne mellem grupper/afdelinger og *linking* om relationerne mellem ledelsen og de ansatte (Appelbaum et al. 2005). Vi foreslår de danske begreber *samlende*, *brobyggende* og *forbindende* sociale relationer. Pointen er her, at disse tre slags relationer ikke blot skal være veludviklede, men også være *i balance*, hvis der skal være en høj grad af social kapital i virksomheden.

## Tillid

Litteraturen om tillid er uhyre omfattende og strækker sig langt ud over relationen til social kapital (Se fx Nooteboom & Six 2003; Möllering 2006; Luhmann 1979; Korczynski 2000). Igen er det et begreb med mange definitioner, hvor vi vælger at tage udgangspunkt i Mayer et al. (1995):

*“the willingness of a party to be vulnerable to the actions of another party based on the expectation that the other will perform a particular action important to the trustor, irrespective of the ability to monitor or control that other party”.*

I denne definition understreges sårbarheden i et tillidsforhold. Hvis denne ikke er til stede, er tillid for så vidt ikke nødvendig. Der findes en række forskellige former for tillid (Möllering 2006): rationel/økonomisk tillid (kan det betale sig at vise tillid), følelsesmæssigt tillid (personlige nære relationer), spontant/rutiniseret tillid (det er det simpleste i hverdagen), institutionel tillid (institutioner plejer at fungere) og refleksiv tillid (udvikles i takt med relationer og samarbejde). Tillid har endvidere den egenskab, at modtageren af tillid ikke selv kan kræve eller forlange tillid, idet den er helt afhængig af personen, som skal *vise* tilliden. Modtageren har mulighed for at udvise *troværdighed*, som så måske kan føre til øget tillid.

Indtil nu har der kun været få undersøgelser af tillid som en faktor af betydning for arbejdsmiljøet. I 1980 udviklede Cook og Wall (1980) to skalaer til måling af tillid på arbejdspladsen ved hjælp af spørgeskemaer (henholdsvis tillid mellem de ansatte og tillid til ledelsen), men disse skalaer er ikke blevet anvendt i noget særligt omfang i de efterfølgende år. I 1999 publicerede Spreitzer og Mishra en undersøgelse af den amerikanske bilindustri, hvori de søgte at besvare spørgsmålet: Hvordan kan (mellem)ledere uddelegere kontrol til de ansatte uden at miste kontrol?

Mange mellemledere følte, at de var sårbare i den betydning, at de var bange for, at de ansatte skulle udnytte en situation med større kontrol til at producere mindre eller på andre måder udnytte situationen. Spreitzer og Mishras undersøgelse viste, at tillid

til de ansatte ikke blot øgede de ansattes involvering, men også var en mere effektiv metode end fx præstationsløn. Øget tillid gav såvel øget produktivitet som mere innovation og bedre samarbejde.

To andre amerikanske undersøgelser har belyst forskellige funktioner af tillid på arbejdspladsen. Harvey et al. (2003) fandt, at tillid til ledelsen virkede som en buffer mellem høje kvantitative krav på den ene side og stress og udbrændthed på den anden. Det var med andre ord sådan, at hvis tilliden var høj, så var der et lavere niveau af stress og udbrændthed uanset de kvantitative krav. Kay og Hagan (2003) viste en sammenhæng mellem tillid og forskellige sider af involvering i arbejdspladsen blandt ansatte i advokatfirmaer.

I 2002 publiceredes den hidtil mest omfattende litteraturgennemgang af forskningen vedrørende "*trust in leadership*" på arbejdspladsen (Dirks & Ferrin 2002). Dette review omfatter 106 amerikanske undersøgelser med 27.103 deltagende svarpersoner. Dirks og Ferrin går ud fra en model med en række betingelser for tillid (transformatorisk ledelse, retfærdighed, indflydelse i arbejdet m.v.) og en række formodede konsekvenser (primært indsats i arbejdet, tilfredshed, og involvering i arbejdspladsen). Ifølge Dirks og Ferrin bekræftes de formodede sammenhænge, men da analyserne udelukkende baseres på kvantitative opgørelser af korrelationer, er det vanskeligt at vurdere den teoretiske og metodologiske kvalitet i de gennemførte undersøgelser.

Alt i alt kan det således konkluderes, at der er meget få ikke-amerikanske undersøgelser på feltet, og at næsten ingen undersøgelser inddrager centrale faktorer i arbejdsmiljøforskningen som fx de ansattes velbefindende og helbred eller virksomhedernes fraværsniveau og personaleomsætning. De gennemførte undersøgelser peger dog alle på en vis sammenhæng mellem

tillid på arbejdspladsen og de ansattes arbejdsmiljø.

## Retfærdighed

Retfærdighed er et centralt begreb i alle kulturer, og der har været myter og beretninger om (u)retfærdighed lige så langt, som vi kan skue tilbage i historien. I de flestes bevidsthed hænger begrebet sammen med diskussionen om forbrydelse og straf eller med retslige tvister mellem mennesker. Tænk blot på beretningen i det gamle testamente om Salomons dom i striden mellem to kvinder om det samme barn (1 Kong, 3, 16-28).

Den moderne forskning vedrørende retfærdighed i forhold til dagliglivets handlinger i grupper – herunder retfærdighed i arbejdssituationen – kan føres tilbage til 1960'erne, hvor en række forfattere begyndte at interessere sig for *justice* eller det lidt blødere begreb *fairness*. De vigtigste var Gouldner (1960), Homans (1961), Blau (1964) og Adams (1965), som nogenlunde samtidigt fremsatte teorier om *equity*, *social exchange* og *distributive justice*. Disse teorier handlede alle om, hvordan forestillinger om en retfærdig fordeling af goderne spiller en central rolle for grupperes måde at fungere på, hvad enten vi taler om løn, magt, anerkendelse eller 'retten' til at vinde et spil bowling. Omdrejningspunktet for distributiv retfærdighed er, om fordelingen af goder bliver oplevet som fair i betragtning af det enkelte gruppemedlems bidrag til gruppen. Hvis goderne ikke bliver fordelt på en retfærdig måde, vil resultatet være ustabilitet, konflikt, manglende loyalitet, vrede, frustration m.v.

I 1975 introducerede Thibaut og Walker (1975) begrebet *procedural justice* i deres bog om juridiske procedurer. Pointen var her, at det ikke kun er resultatet af en proces, der betyder noget for deltagerne, men måske nok så meget at processen opleves som retfærdig, og at alle parter høres. Leventhal og

kolleger var herefter de første, der anvendte begrebet *procedural justice* på arbejdspladser og i organisationer (Leventhal 1980; Leventhal et al. 1980), og de foreslår seks kriterier for en fair proces i en organisation:

- Konsistens (alle skal behandles ens).
- Ingen individuelle præferencer (ledernes holdninger skal ikke influere på processen).
- Relevant information (beslutningsgrundlaget skal være validt og kendt).
- Korrektionsmuligheder (afgørelser skal kunne ankes).
- Deltagelse (de ansatte skal høres og deltage i processen).
- Etik (relevante etiske principper skal overholdes).

I de følgende år gennemførtes en række empiriske undersøgelser, der tydeligt viste, at *procedural justice* har en væsentlig og mindst lige så stor betydning for de ansattes tilfredshed, trivsel og involvering i arbejdspladsen som *distributive justice*. Denne meget omfattende forskning er gennemgået i to oversigter, der begge blev publiceret i 2001 (Cohen-Charash & Spector 2001; Colquitt et al. 2001). I disse oversigtsartikler gennemgås henholdsvis 190 og 183 empiriske undersøgelser.

Der er parallelt hermed tilføjet nye begreber til forståelsen af retfærdighed. Bies og Moag (1986) introducerede begrebet *interactional justice*. Hermed fokuserede Bies og Moag på den konkrete behandling, den enkelte ansatte får af ledelsen og andre relevante aktører på arbejdspladsen. Endelig foreslog Greenberg (1993) at dele dette begreb op i to underbegreber, nemlig *interpersonal justice*, der omfatter graden af respekt og værdighed, den ansatte behandles med, og *informational justice*, der fokuserer på de informationer og forklaringer, den ansatte modtager om processen på arbejdspladsen.

Mens forskningen før 2000 fokuserede på medarbejdernes trivsel, tilfredshed, loyalitet, commitment og produktivitet, så en ny type af undersøgelser dagens lys i årene efter 2000. Det drejer sig om mere epidemiologisk orienterede studier, der med stringente metoder undersøger sammenhængen mellem retfærdighed i arbejdet og de ansattes helbred. Blandt de helbredsforhold, der er undersøgt, er blodprop i hjertet (Kivimäki et al. 2005), diagnosticeret depression (Kivimäki et al. 2003b; Ylipaavalniemi et al. 2005), selvrapporterede depressive symptomer (Elovainio et al. 2002; Ferrie et al. 2006; Laaksonen et al. 2006), søvnproblemer (Elovainio et al. 2003), selvvurderet helbred (Elovainio et al. 2002; Kivimäki et al. 2003a; Laaksonen et al. 2006), stress (Sutinen et al. 2002) og sygefravær (de Boer et al. 2002; Kivimäki et al. 2003c; Elovainio et al. 2005). De fleste af disse undersøgelser er gennemført af en finsk-engelsk forskergruppe med Kivimäki, Elovainio og Ferrie i spidsen. Næsten alle undersøgelserne er prospektive studier, hvor man har stillet deltagerne spørgsmål om retfærdighed (i reglen *procedural justice*) ved undersøgelsens begyndelse og efterfølgende analyseret sammenhængen mellem denne selvrapporterede dimension og nye tilfælde af depression, blodpropper, fravær m.v. i opfølgningsperioder på 2-9 år. Kvaliteten af disse undersøgelser er i reglen høj, selvom der i forhold til nogle af undersøgelserne kan rejses kritik af den måde, man har målt (u)retfærdighed på.

Alt i alt er der i disse få år tilvejebragt ret overbevisende dokumentation for sammenhængen mellem at føle sig uretfærdigt behandlet på sit arbejde og risikoen for en række stress-relaterede sygdomme og tilstande. Foreløbigt er der kun publiceret studier fra Finland og England (og et enkelt fra Holland), hvilket naturligvis er et problem, hvis man vil overføre resultaterne til andre lande og kulturer.



## Egne empiriske undersøgelser

Der kan således findes en vis støtte i litteraturen for sammenhænge mellem (delelementerne af) social kapital på den ene side og de ansattes helbred, velbefindende og adfærd på den anden. Evidensen er stærkest for retfærdighed, som ikke tidligere er tænkt ind i en social kapital kontekst. For at undersøge, om en sådan sammenhæng kan genfindes på det danske arbejdsmarked, har vi analyseret datamaterialet fra to empiriske undersøgelser, som vi er involveret i. Undersøgelserne er ikke designet til at belyse netop social kapital og arbejdsmiljø, men indeholder måling af delelementer, som kan bidrage til en belysning af problemstillingen.

### Social kapital i den landsdækkende tre-dækker II undersøgelse

Den første undersøgelse er gennemført af AMI (nu Det Nationale Forskningscenter

for Arbejdsmiljø, NFA) i forbindelse med undersøgelsen af danskernes psykiske arbejdsmiljø (den såkaldte tre-dækker II undersøgelse, se [www.arbejdsmiljoforskning.dk/apss](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/apss)). Den anden undersøgelse indgår i det igangværende VIPS-projekt (Undersøgelsen af Virksomheders Indsats for et bedre PSykisk arbejdsmiljø).

Tre-dækkerundersøgelsen blev gennemført for anden gang i 2005 og omfatter en repræsentativ stikprøve på 3517 lønmodtagere i alderen 20-59 år, som besvarede et struktureret spørgeskema (svarprocent: 60 %, 52 % kvinder). Den indeholder en lang række skalaer for det psykiske arbejdsmiljø, herunder skalaer til måling af retfærdighed og tillid. Der blev stillet 9 spørgsmål om henholdsvis tillid/troværdighed og retfærdighed/respekt, hvoraf henholdsvis 7 og 4 blev anvendt i de endelige skalaer, som fremgår af Tabel 1 og 2. Disse endelige ska-

Tabel 1. Spørgsmål og svarfordelinger for de to skalaer om tillid i tre-dækker II undersøgelsen (N=3.517)

	I meget høj grad %	I høj grad %	Delvist %	I ringe grad %	I meget ringe grad %	Point
'Lodret tillid':						67,0
"Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?"	20,1	53,6	21,3	3,9	1,1	71,9
"Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?"	13,8	40,4	35,4	7,7	2,7	63,7
"Holder ledelsen vigtige informationer skjult for medarbejderne?" *	2,4	8,1	31,3	38,9	19,3	66,2
"Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?"	18,1	49,0	29,5	6,2	2,2	66,2
'Vandret tillid':						68,6
"Holder de ansatte informationer skjult for hinanden?" *	1,3	6,6	31,2	42,4	18,6	67,7
"Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen?" *	1,0	5,8	29,4	44,2	19,6	68,9
"Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?"	11,6	56,7	29,3	1,9	0,4	69,3

Point score for de fem svarmuligheder: 100, 75, 50, 25, 0. \* Omvendt scoring

laer blev udviklet ved hjælp af faktoranalyser og analyser for intern reliabilitet (se [www.arbejdsmiljoforskning.dk/apss](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/apss)).

Som det fremgår af Tabel 1, blev der udviklet to skalaer om tillid, nemlig én om 'lodret' tillid (mellem ledelse og ansatte) og en om 'vandret' tillid (mellem ansatte indbyrdes). Dette er i overensstemmelse med både teori og empiri på området (Cook & Wall 1980) og understøttes også af de statistiske skala-analyser, der ligger bag de to skalaer. Begge skalaer har en høj intern reliabilitet (Cronbach's alpha er 0,77 for 'vandret' tillid og 0,80 for 'lodret' tillid. Normal grænse for tilfredsstillende reliabilitet er 0,70). Skalaerne blev dannet ved at tildele svarkategorierne værdier mellem 0 og 100 og udregne gennemsnittet for spørgsmålene i skalaen. Som vist i Tabel 1 har alle spørgsmålene i de to skalaer om tillid nogenlunde samme point-niveau, hvilket afspejler næsten samme svarfordeling i alle spørgsmål. I resten af denne artikel vil vi udelukkende beskæftige os med den lodrette tillid mellem de ansatte og ledelsen.

Tabel 2 indeholder de fire spørgsmål, der indgår i skalaen om retfærdighed. Tabellen viser, at svarpersonerne ikke har svaret så positivt på disse spørgsmål som på spørgsmålene om tillid. Dette fremgår af, at poin-

tene for de fire spørgsmål ligger i området 58 til 60 point, mens tillids-spørgsmålene ligger i området 63-72. For eksempel er der kun 42 %, der kan svare bekræftende på, at "alle forslag fra de ansatte behandles seriøst af ledelsen" ("I meget høj grad" og "I høj grad"). Også denne skala har en yderst tilfredsstillende intern reliabilitet (Cronbach's alpha er 0,83).

Til forskel fra andre spørgsmål og skalaer i NFA's spørgeskemaer om psykisk arbejdsmiljø handler disse skalaer ikke om svarpersonens job eller afdeling, men om *hele* den virksomhed, svarpersonen er ansat i. Dette pointeres i spørgeskemaet øverst på den side, hvor spørgsmålene om tillid og retfærdighed bringes. Under overskriften "Arbejdspladsen som helhed" står der: "De næste spørgsmål handler ikke om dit eget job, men om din arbejdsplads som helhed". Det er med andre ord meningen med skalaerne om tillid og retfærdighed, at de skal anvendes i analyser på virksomhedsniveau, hvilket da også er tilfældet i denne artikel.

Da tre-dækker II undersøgelsen blev planlagt og gennemført, havde vi endnu ikke udviklet tanker om virksomhedens sociale kapital. Spørgeskemaet indeholder derfor ikke (et forsøg på) en direkte måling af den tredje komponent i Figur 1: Virksom-

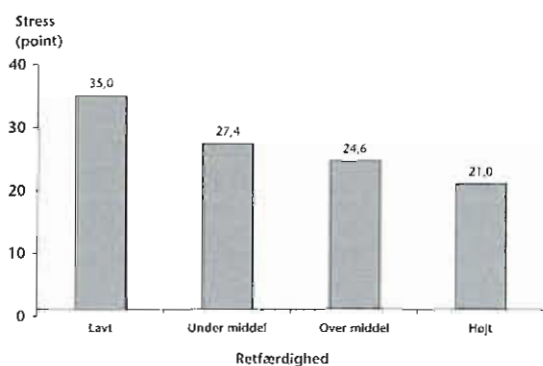
Tabel 2. Spørgsmål og svarfordelinger for skalaen om retfærdighed i tre-dækker II undersøgelsen (N=3.517)

	I meget høj grad %	I høj grad %	Delvist %	I ringe grad %	I meget ringe grad %	Point
'Retfærdighed og respekt':						59,2
"Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?"	7,4	36,1	42,7	10,4	3,4	58,4
"Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde?"	10,5	37,0	37,2	12,3	3,0	59,9
"Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen?"	7,0	35,2	44,1	10,9	2,9	58,2
"Bliver arbejdsopgaver fordelt på en retfærdig måde?"	6,3	39,1	46,4	6,9	1,3	60,6

Point score for de fem svarmuligheder: 100, 75, 50, 25, 0

hedens samarbejdsevne. Imidlertid indeholder tre-dækker II en række skalaer, der måler beslægtede dimensioner så som 'Ledelseskvalitet', 'Social støtte fra overordnede' og 'Socialt fællesskab'. Vore analyser viser, at disse skalaer korrelerer meget højt med skalaerne for tillid og retfærdighed, men vi mener ikke, at nogen af dem kan anvendes som helt dækkende mål for virksomhedens samarbejdsevne i den nuværende form. Vi anser dette for at være en vigtig opgave for metodeudviklingen i den kommende tid.

Figur 2. Sammenhæng mellem retfærdighed og stress blandt svarpersonerne i tre-dækker II undersøgelsen. I figuren er svarpersonerne opdelt i kvartiler på dimensionen Retfærdighed (N=3.517)



Figur 2 viser en klar sammenhæng mellem retfærdighed og stress-niveauet blandt deltagerne i tre-dækker II undersøgelsen. Når der korrigeres for alders- og kønsforskelle, er der ikke nævneværdige forskelle i forhold til de ukorrigerede data, hvorfor de ukorrigerede data vises i figuren. Vi finder tilsvarende sammenhænge for andre dimensioner så som udbrændthed, søvnbesvær, depression og generelt helbred, og analyser af tillid viser det samme generelle billede. Der synes således at være en selvstændig sammenhæng mellem social kapital og helbred blandt de danske lønmodtagere. I denne analyse er der sket en kobling af *enkeltpersoners* svar på både social kapital

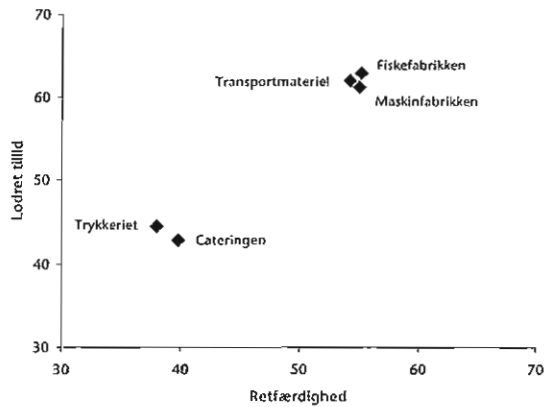
dimensionerne og helbredsspørgsmål. Det fremgår derfor ikke, hvilken betydning social kapital har som *kollektiv* egenskab i en virksomhed. Det kan vi derimod studere nærmere i forbindelse med VIPS-projektet.

### Social kapital på fem industrielle virksomheder

VIPS-projektet er et interventionsprojekt, der fokuserer på virksomheders indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. I projektet anvendes såvel kvantitative som kvalitative metoder. NFA's skalaer om tillid og retfærdighed blev anvendt på de fem industrielle arbejdspladser, der indgår i projektet. De fem arbejdspladser er en catering virksomhed (cirka 180 ansatte), en maskinfabrik (180 ansatte), en transportmateriel virksomhed (400 ansatte), en fiskefabrik (120 ansatte) og et trykkeri (120 ansatte). Alle virksomheder havde meldt sig til projektet og blandt andet indvilget i at lade de ansatte udfylde NFA's mellemlange skema to gange (ved periodens begyndelse og slutning). De resultater, der vises her, stammer fra den første kortlægning (såkaldt baseline). Dertil kommer, at forskere fra DTU fulgte de fem virksomheder under hele processen på to år og i den forbindelse anvendte en række kvalitative metoder, herunder interviews, observationer og historieværksteder (Bottrup et al. 2002).

Som det fremgår af Figur 3, fordelte de fem industrielle virksomheder, der indgår i VIPS-projektet, sig på en meget markant måde i to grupper for de to dimensioner tillid og retfærdighed. Trykkeriet og Cateringen udgør den ene gruppe med lav tillid og retfærdighed, mens de resterende virksomheder udgør den anden gruppe. En nøjere gennemgang af svarfordelingerne på de fem virksomheder viser, at denne placering afspejler sig i samtlige de otte spørgsmål, der blev stillet om tillid og retfærdighed.

Figur 3. Retfærdighed og 'lodret' tillid på de fem industrivirksomheder i VIPS-projektet



Interview med ledere og medarbejdere i de fem virksomheder bekræfter opdelingen i de to markante grupper. Trykkeriet og Cateringen har hver sin specifikke og forskellige historie, som begge kan forklare manglen på tillid og retfærdighed. Trykkeriet har en lang historie bag sig som familieejet virksomhed, hvor der var nære relationer mellem ejerfamilien og medarbejderne, specielt gennem tillidsrepræsentanterne. De seneste 10 år har virksomheden gennemgået fusioner og investering i ny teknologi, og i kølvandet herpå er der sket dramatiske reduktioner i antallet af medarbejdere. Samtidigt er en ny generation i ejerfamilien trådt til, som har stillet højere krav til indtjening, og som gennem nye selskabskonstruktioner har fjernet

sig fra det direkte samarbejde med medarbejderne. Efter mange års samarbejde og medvirken til at få fusionerne og den nye teknologi til at fungere føler medarbejderne sig svigtet af både ejerne og en nyansat ledelse, som presser på for yderligere effektivisering. Cateringen har en kortere, men ikke mindre markant historie. Her har man over en forholdsvis kort årrække bevæget sig fra at være markedsledende til at være en relativt lille aktør. I den proces er der sket en række fusioner og en betydelig mandskabsreduktion. Sideløbende hermed har virksomheden med ganske få års mellemrum skiftet ejere, og den daglige ledelse er hyppigt udskiftet. Medarbejderne oplever den manglende kontinuitet i ledelsen som en afgørende årsag til både vanskelighederne med at klare sig på markedet og med at få den daglige produktion til at fungere effektivt.

Der kan findes lighedspunkter med de tre øvrige virksomheder, men også markante forskelle. I Fiskefabrikken og Transportmateriefabrikken har man også været igennem fusioner og mandskabsreduktioner, men det er foregået med stabilitet i ledelsen, og kendskabet til ledelsen har givet tiltro til, at man har forsøgt at løse problemerne på den bedst mulige måde.

Videre kvantitative analyser af datamaterialet fra VIPS viser på en række punkter markante forskelle mellem disse to grupper

Tabel 3. Involvering i arbejdspladsen, ledelseskvalitet, mening i arbejdet, forudsigelighed og job tilfredshed på de fem industrivirksomheder i VIPS-projektet

	Trykkeri	Catering	Transportmat.	Fiskefabrik	Maskinfabrik
Involvering	48,5	49,5	59,0	50,1	55,9
Ledelseskvalitet	29,8	32,6	50,6	53,2	51,4
Mening i arbejdet	64,1	67,5	70,8	66,5	73,8
Forudsigelighed	38,2	33,3	53,1	59,5	53,9
Job tilfredshed	53,5	44,0	63,4	64,4	66,4

Skalaer fra 0 til 100 baseret på spørgeskemaer

af industrielle virksomheder. I Tabel 3 vises nogle eksempler, nemlig værdierne for involvering i arbejdspladsen, ledelseskvalitet, mening i arbejdet, forudsigelighed og jobtilfredshed. For alle skalaerne gælder det, at et godt arbejdsmiljø afspejles i høje værdier. Det fremgår, at de to virksomheder med lav social kapital også har en lav jobtilfredshed, lav ledelseskvalitet og lav forudsigelighed, mens sammenhængen med involvering i arbejdspladsen og mening i arbejdet går i samme retning, men er mindre markant.

Tabel 4 viser nogle klare sammenhænge mellem virksomhedernes sociale kapital og forskellige mål for de ansattes helbred. De ansatte i de to virksomheder med lav social kapital har et væsentligt dårligere selv vurderet helbred, lavere mentalt helbred og vitalitet og højere forekomst af somatisk og kognitiv stress. Tages der hensyn til forskelle i køn og alder på de fem virksomheder, er der ikke nævneværdig forskel i forhold til de ukorrigerede tal.

Sammenligningerne mellem de fem VIPS virksomheder er på mange måder overraskende. Umiddelbart ville man forvente, at Fiskefabrikken og Cateringen, som er præget af ensidigt gentaget arbejde (EGA), ville udgøre den 'belastede gruppe', mens de øvrige virksomheder med mere varieret arbejde ville udgøre den anden gruppe. Fiskefabrikken og Trykkeriet har så at sige 'byttet plads', således at de ansatte på Fiske-

fabrikken på alle de fem dimensioner i tabel 3 ligger bedre placeret end de ansatte på Trykkeriet. Virksomhedernes sociale kapital har tilsyneladende overlejet de traditionelle job-faktorer, som knyttes til det psykiske arbejdsmiljø.

## Perspektiver

Til trods for den relativt sparsomme forskning på området, peger den internationale litteratur på, at der er sammenhæng mellem social kapital, arbejdsmiljø og helbred. Dette bekræftes af vore egne resultater fra henholdsvis tre-dækker undersøgelsen, som er baseret på et landsdækkende repræsentativt datamateriale, og VIPS-projektet, hvor vi har analyseret fem industrielle case-virksomheder. Sidstnævnte resultater peger på, at social kapital som kollektiv egenskab ved en virksomhed/organisation har en betydning, der ligger ud over den enkeltes jobfunktion. Dermed kan den sociale kapital anvendes til at forklare betydningen af virksomhedsbegivenheder, som ikke har direkte betydning for den enkelte persons eget arbejde. I dette tilfælde fx hvordan fusioner og ejerskifte håndteres. Begrebet social kapital kan altså være en vej til at inddrage tværgående virksomhedsbegivenheder i arbejdsmiljøbegrebet. Det kan være i form af ændringer i den eksterne kontekst fx markedsændringer, ny lovgivning, status

Tabel 4. Forskellige mål for psykisk helbred på de fem industrivirksomheder i VIPS-projektet

	Trykkeri	Catering	Transportmat.	Fiskefabrik	Maskinfabrik
Mentalt helbred	75,0	68,1	81,3	78,6	79,8
Selv vurderet helbred	70,2	75,2	80,4	75,3	81,4
Vitalitet	58,6	55,0	70,4	66,5	69,2
Somatisk stress	25,6	27,3	17,2	21,8	16,5
Kognitiv stress	28,2	25,0	19,2	19,3	20,0

Alle skalaer går fra 0 til 100. For de tre øverste dimensioner er høje tal lig med godt helbred. For de to stress-skalaer er høje tal lig med højt stress-niveau

og image, og det kan være den interne kontekst i form af fx strategiske ændringer, ejerskifte, omstruktureringer og fyringer.

Det er dog vigtigt at fremhæve, at hverken tre-dækkeren eller VIPS oprindeligt var designet til at undersøge social kapital i en arbejdsmiljøkontekst. Dette må medføre et betydeligt forbehold over for konklusionerne. Der er således især behov for at udvikle skalaer, som på en valid måde kan beskrive samarbejdsdimensionen/komponenten i virksomhedens sociale kapital. Der er ligeledes behov for bedre at kunne beskrive tillid og retfærdighed i en arbejdsmiljøkontekst. Der er ikke kun tale om at konstruere spørgeskemaer og måleskalaer, men i endnu højere grad om en begrebsmæssig udvikling, hvor der søges en bedre forståelse af, hvad de tre komponenter/dimensioner indeholder i et procesperspektiv, hvor de ikke kun opfattes som en 'egenskab ved en virksomhed', men som noget der forandrer sig i en dynamisk proces over tid. Der er ligeledes behov for at finde ud af, hvordan de tre dimensioner/komponenter hænger sammen: Kan niveauerne for de tre være væsentligt forskellige? Kan der kun ske simultane forbedringer af alle tre på en gang? Hvor kan processen starte? Det samme gælder for sammenhængen med de traditionelle jobfaktorer i det psykiske arbejdsmiljø: Nedsætter høj social kapital virkelig belastningerne fra job-faktorer så som høje krav og lav kontrol? Eller sagt mere populært: I hvor høj grad kan det at arbejde på en god virksomhed med stor social kapital kompensere for at have et dårligt job?

På nuværende tidspunkt ved vi ikke nok om sammenhængen mellem virksomhedens sociale kapital på den ene side og de ansattes psykiske arbejdsmiljø og velbefindende på den anden side. Imidlertid er det rimeligt at antage, at sammenhængen primært kan forklares ved hjælp af en række såkaldt relationelle faktorer i arbejdsmil-

jøet: Virksomheder med høj social kapital ser ud til at være kendetegnet af høj social støtte, anerkendelse, god ledelse, forudsigelighed, rolleklarhed og løbende håndtering af konflikter, mens virksomheder med lav social kapital omvendt er kendetegnet af krænkende behandling, mobning, rollekonflikter samt klike- og rygtedannelse.

Et af perspektiverne ved anvendelse af et social kapital-begreb med tre dimensioner/komponenter, som vi foreslår her, er, at det lægger op til mulige handlinger. Hvor det kan synes vanskeligt at finde frem til en særlig arbejdsmiljøvenlig variant af den overordnede virksomhedsstrategi eller at forhindre fusioner, kan negative arbejdsmiljøkonsekvenser af sådanne ændringer måske forebygges, således som resultaterne fra Fiskefabrikken og Transportmateriefabrikken tyder på, mens Trykkeriet og Cateringen omvendt er eksempler på, at dette helt er mislykkedes. Det handler altså om at forsøge at forbedre og udbrede et samarbejde, der er baseret på tillid og retfærdigheden. Et sådant samarbejde baseres ikke på en forestilling om fælles interesser på alle punkter, men på en åben erkendelse af de involverede parter respektive interesser og på respekt for retten til at varetage disse. Der foreligger en betydelig litteratur om den variant af samarbejde, som betegnes medarbejderinvolvering, typisk i form af enten involvering i eget arbejde i den klassiske krav-kontrol model (Karasek & Theorell 1990) eller i form af det repræsentative samarbejde gennem tillidsrepræsentanter (Knudsen 1995). I denne sammenhæng er der imidlertid behov for at tænke de to former sammen (Hvid & Hasle (red.) 2003). Hvad tillid og retfærdighed angår, er handlingsanvisningerne for en bevidst proces kun sparsomt beskrevet i litteraturen (Kim & Mauborgne 2003; Möllering 2006; Leventhal 1980). Alt i alt er det således en betydelig opgave for forskningen at finde frem til, hvordan organisationer og

arbejdspladser kan arbejde med at opbygge social kapital.

Et begreb om virksomhedens sociale kapital har også perspektiver, som rækker ud over en arbejdsmiljøkontekst. De forskere, som har beskæftiget sig med social kapital i denne sammenhæng (Adler & Kwon 2002; Leana & Buren 1999), ser det i høj grad som en mulighed for udvikling af en virksomheds potentiale. Der er to mulige årsager hertil. For det første fremmes videndeling, spredning af informationer og netværks-

dannelse i virksomheder med høj social kapital. Og for det andet vil medarbejderne have højere motivation og involvering i arbejdspladsen. Perspektivet er derfor at forbedre virksomhedens performance gennem en forøgelse af den sociale kapital. Alt i alt ser det således ud til, at social kapital er et begreb, der kan bruges til at forstå, hvordan offentlige og private virksomheder kan leve op til de øgede krav til kvalitet, produktivitet og service samtidig med, at de ansattes arbejdsmiljø udvikles og forbedres.

## NOTER

1. Denne artikel er skrevet som et led i VIPS-projektet (Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø). Projektet er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden og gennem-

føres i samarbejde mellem NFA, Institut for Produktion og Ledelse på DTU, RUC og Team Arbejdsliv (se nærmere på [www.vips-projekt.dk](http://www.vips-projekt.dk)).

## REFERENCER

- Adams, J. S. (1965): Inequity in social exchange, i L. Berkowitz (red.): *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299, New York, Academic Press.
- Adler, P. S. & S.-W. Kwon (2002): Social capital: prospects for a new concept, i *Academy of Management Review*, 27, 17-40.
- Appelbaum, E., R. Batt & C. R. Leana (2005): *Social capital at work: A background paper prepared for the Alfred P. Sloan Foundation*.
- Arbejdsmiljørådet. (2005): *Oplæg til ny handlingsplan og prioriteringer for den samlede arbejdsmiljøindsats i Danmark frem til udgangen af 2010*, København, Arbejdsmiljørådet.
- Bies, R. J. & J. F. Moag (1986): Interactional justice: Communication criteria of fairness, i R. J. Lewicki, B. H. Sheppard & M. H. Bazerman (red.): *Research on negotiations in organizations*, Greenwich, JAI Press, 43-55.
- Blau, P. M. (1964): *Exchange and power in social life*, New York, Wiley.
- Bottrup, P. et al. (2002): *En lærende sikkerhedsorganisation*, København, Arbejdstilsynet.
- Bourdieu, P. (1986): The forms of capital, i J. Richardson (red.): *Handbook of theory and research for the sociology of education*, New York, Greenwood Press.
- Cohen-Charash, Y. & P. E. Spector (2001): The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Coleman, J. S. (1988): Social capital in the creation of human-capital, i *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Colquitt, J. A. et al. (2001): Justice at the millennium, a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research, i *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Cook, J. & T. Wall (1980): New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment, i *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Dalsgaard, T. (red). (2006): *Stress – et vilkår i det moderne arbejdsliv?* København, Jurist- og

- Økonomforbundets Forlag.
- de Boer, E. M. et al. (2002): Unfairness at work as a predictor of absenteeism, i *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 181-197.
- Dirks, K. T. & D. L. Ferrin (2002): Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice, i *Journal of Applied Psychology*, 87, 611-628.
- Elovainio, M., M. Kivimäki & J. Vahtera (2002): Organizational justice, evidence of a new psychosocial predictor of health, i *American Journal of Public Health*, 92, 105-108.
- Elovainio, M. et al. (2003): Sleeping problems and health behaviors as mediators between organizational justice and health, i *Health Psychology*, 22, 287-293.
- Elovainio, M. et al. (2005): Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness among Finnish public sector employees, i *Social Science & Medicine* 61, 2501-2512.
- Ferrie, J. E. et al. (2006): Injustice at work and incidence of psychiatric morbidity, the Whitehall II study, i *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 443-450.
- Gabbay, S. M. & R. T. A. J. Leenders (2007): *Social capital of organizations*, Oxford, Elsevier Science.
- Gouldner, A. W. (1960): The norm of reciprocity, i *American Sociological Review*, 25, 165-178.
- Greenberg, J. (1993): The social side of fairness. Interpersonal and informational classes of organizational justice, i R. Cropanzano (red.): *Justice in the workplace. Approaching fairness in human resource management* (s. 79-103), Hillsdale, NJ, Erlbaum.
- Halpern, D. (2005): *Social capital*, Cambridge, Polity Press.
- Harvey, S., E. K. Kelloway & L. Duncan-Leiper (2003): Trust in management as a buffer of the relationships between overload and strain, i *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 306-315.
- Hasle, P. & N. Møller (2005): Fra en konfliktkultur til udvikling i fællesskab – social kapital i danske slagterier, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 7, 71-86.
- Hegedahl, P. & S. L. Rosenmeier (red.) (2007): *Social kapital som teori og praksis*, Frederiksberg, Forlaget Samfundslitteratur.
- Homans, G. C. (1961): *Social behavior: Its elementary forms*, London, Routledge.
- Hvid, H. & Hasle, P. (red.) (2003): *Human development and working life*, Aldershot, Ashgate.
- Karasek, R. & T. Theorell (1990): *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books, Inc.
- Kawachi, I. (1999): Social capital and community effects on population and individual health, i *Annals of the New York Academy of Sciences*, 896, 120-130.
- Kay, F. M. & J. Hagan (2003): Building trust: social capital, distributive justice, and loyalty to the firm, i *Law and Social Enquiry*, 28, 483-519.
- Kim, W. C. & R. Mauborgne (2003): Fair process: Managing in the knowledge economy, *Harvard Business Review*, 81, 127-136.
- Kivimäki, M. et al. (2003a): Organisational justice and health of employees: prospective cohort study, i *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 27-34.
- Kivimäki, M. et al. (2003b): Association between organizational inequity and incidence of psychiatric disorders in female employees, i *Psychological Medicine*, 33, 319-326.
- Kivimäki, M. et al. (2003c): Sickness absence as a global measure of health: evidence from mortality in the Whitehall II prospective cohort study, i *British Medical Journal*, 327, 364-368.
- Kivimäki, M. et al. (2005): Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees, *Archives of Internal Medicine*, 165, 2245-2251.
- Knudsen, H. (1995): *Employee participation in Europe*, London, Sage.
- Korczynski, M. (2000): The political economy of trust, *Journal of Management Studies*, 37, 1-21.
- Kouvonen, A. et al. (2006): Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work, i *British Medical Council Public Health*, 6.
- Kristensen, T. S. (2002): Stress og psykosomatiske sygdomme, i L. Iversen et al. (red.): *Medicinsk sociologi* (s. 225-253), København, Munksgaard.
- Laaksonen, M. et al. (2006): Associations of psy-



- chosocial working conditions with self-rated general health and mental health among municipal employees, i *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 79, 205-212.
- Leana, C. R. & H. J. V. Buren (1999): Organizational social capital and employment practices, i *Academy of Management Review*, 24, 538-555.
- Leana, C. R. & F. K. Pil (2006): Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools, i *Organization Science*, 17, 353-366.
- Leventhal, G. S. (1980): What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships, i K. Gergen, M. Greenberg & R. Willis (red.): *Social exchange: Advances in theory and research* (s. 27-55), New York, Plenum.
- Leventhal, G. S., J. Karuza & W. R. Fry (1980): Beyond fairness: A theory of allocation preferences, i G. Mikula (red.): *Justice and social interaction* (s. 167-218), New York, Springer-Verlag.
- Liukkonen, V. et al. (2004): Social capital in working life and the health of employees, *Social Science & Medicine*, 59, 2447-2458.
- Luhmann, Niklas (1979): *Trust and Power: two works by Niklas Luhmann*, Chichester, Wiley.
- Lysgaard, S. (1967): *Arbejderkollektivet*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Mayer, R. C., J. H. Davis & F. D. Schoorman (1995): An integrative model of organizational trust, i *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Möllering, G. (2006): *Trust: Reason, routine, reflexivity*, Oxford, Elsevier.
- Noteboom, B. & F. Six (2003): *The trust process in organizations*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Putnam, R. D. (1993): *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*, Princeton, Princeton University Press.
- Putnam, R. D. (1995): Bowling alone: America's declining social capital, i *Journal of Democracy*, 6, 65-78.
- Spreitzer, G. M. & A. K. Mishra (1999): Giving up control without losing control, i *Group & Organization Management*, 24, 155-187.
- Sutinen, R. et al. (2002): Organizational fairness and psychological distress in hospital physicians, i *Scandinavian Journal of Public Health*, 30, 209-215.
- Svendsen, G. T. (2006): Hvordan flyver brumbassen? Social kapital og velfærdsstaten, *Økonomi & Politik*, 79, 42-55.
- Svendsen, G. T. & G. L. H. Svendsen (2006): *Social kapital – en introduktion*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Thibaut, J. & L. Walker (1975): *Procedural justice: A psychological analysis*, Hillsdale, NJ, Erlbaum.
- Ylipaavalniemi, J. (2005): Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models, i *Social Science & Medicine*, 61, 111-122.

**Tage Søndergård Kristensen**, professor ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA.  
e-mail: tsk@nrcwe.dk

**Peter Hasle**, seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA.  
e-mail: pha@nrcwe.dk

**Jan Hyld Pejtersen**, seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA.  
e-mail: jhp@nrcwe.dk

