

SOSIAALISET VERKOSTOT TYÖNHAUSSA

Kyselymittarin pilotointi

Taloussosiologian pro gradu -tutkielma
Master's Thesis
in Economic Sociology

Laatija/Author:
Emmi Lehtinen

Ohjaajat/Supervisors:
VTT Aki Koivula
VTM Ilkka Koiranen
VTM Eetu Marttila

27.5.2022
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.



<input type="checkbox"/>	Kandidaatintutkielma
<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Taloussosiologia	Päivämäärä	27.5.2022
Tekijä(t)	Emmi Lehtinen	Sivumäärä	34
Otsikko	Sosiaaliset verkostot työnhaussa – kyselymittarin pilotointi		
Ohjaaja(t)	VTT Aki Koivula, VTM Ilkka Koiranen, VTM Eetu Marttila		
Tiivistelmä			
<p>Verkostoitumisesta puhutaan yhtenä nykypäivän keskeisimmistä työelämään ja työnhakuun liittyvistä taidoista. Todellisuudessa sosiaaliset rakenteet ja eriarvoiset mahdollisuudet vaikuttavat myös sosiaalisten verkostojen hyödyntämiseen työnhaussa. Mark Granovetterin vuonna 1974 julkaistun klassikkotutkimuksen jälkeen aiheen tieteellinen tutkimus on jäänyt kuitenkin hajanaiseksi ja tulokset ovat ristiriitaisia. Lisäksi viimeisen viidenkymmenen vuoden aikana tapahtuneet yhteiskunnalliset muutokset ovat muuttaneet työnhakua. Etenkin digitalisaatio ja kulttuurin yksilöllistyminen ovat saattaneet lisätä sosiaalisten verkostojen kautta saadun informaalin tiedon merkitystä työnhaussa.</p> <p>Tässä tutkimuksessa pyrin kehittämään ja testaamaan teoreettisesti perustellun kyselytyökalun, jolla voidaan tutkia sosiaalisten verkostojen merkitystä työnhaussa työnhakijan näkökulmasta johdonmukaisella tavalla. Kyselyä testattiin kahden tutkimuslaitoksen työntekijöillä, ja siitä tunnistettiin viisi sosiaalisten verkostojen laatua ja määrää sekä kaksi työhön liittyvän informaalin tiedon saantia työnhaun eri vaiheissa kuvaavaa muuttujaa. Muuttujat muodostettiin faktorianalyysin ja aiemman kirjallisuuden pohjalta, ja niiden soveltumista selittäviin analyyseihin testattiin logistisen regression avulla.</p> <p>Tulosten mukaan sosiaalisen pääoman silloittavuuden, sitovuuden ja määrän sekä sosiaalisen siteen vahvuuden merkitys osana työnhakua ja sen eri vaiheissa vaihtelee, mikä viittaa muodostettujen muuttujien käyttökelpoisuuteen. Heikoilla ja vahvoilla sosiaalisilla siteillä näyttäisi olevan erilainen rooli työnhaun eri vaiheissa. Lisäksi ikä selitti työnhakuun liittyvän tiedon saantia sosiaalisten verkostojen kautta tilastollisesti merkitsevällä tavalla, mikä viittaa pääomien kasautumisen ja sosiaalisten rakenteiden vaikuttavan myös mahdollisuuksiin käyttää sosiaalisia verkostoja työnhaun apuna. Käytetty aineisto oli kuitenkin pieni ja sosiodemografisten tekijöiden suhteen kapea, joten tulosten vahvistamiseksi tarvitaan jatkotutkimuksia kattavammalla aineistolla.</p>			
Asiasanat	sosiaaliset verkostot, sosiaalinen pääoma, sosiaaliset siteet, työnhaku, työmarkkinat		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	TYÖNHAKU 2020-LUVULLA	9
3	SOSIAALINEN PÄÄOMA TYÖNHAUSSA	12
4	TYÖNHAKU KAKSISUUNTAISENA PROSESSINA	17
5	TYÖNHAUN TAUSTATEKIJÄT.....	19
6	TUTKIMUSASETELMA JA AINEISTO	21
7	TULOKSET.....	23
	7.1 Muuttujien muodostaminen	24
	7.2 Muuttujien testaaminen.....	30
8	YHTEENVETO JA POHDINTA.....	36
	KIRJALLISUUS.....	41
	LIITE 1 MUUTTUJIEN MUODOSTAMINEN.....	45
	LIITE 2 KYSELYLOMAKE.....	49

TAULUKOT

Taulukko 1. Sukupuolen, iän ja koulutustason jakaumat aineistossa	22
Taulukko 2. Kyselylomakkeen rakenne ja teemat	24
Taulukko 3. Sosiaalisen pääoman määrän rotatoidut faktorilataukset ja uniikkiusarvot (tyhjä<0.3)	27
Taulukko 4. Vuorovaikutuksen tiheyden rotatoidut faktorilataukset ja uniikkiusarvot	28
Taulukko 5. Emotionaalisen intimitetin rotatoidut faktorilataukset ja uniikkiusarvot	28
Taulukko 6. Selittävien muuttujien jakaumat	31
Taulukko 7. Selitettävien muuttujien jakaumat	31
Taulukko 8. Logistisen regression keskimääräiset marginaaliefektit, keskivirheet, otoskoot ja selitysasteet (Pseudo-R ²): Tiedonsaanti avoimesta työpaikasta sosiaalisen verkoston kautta	32
Taulukko 9. Logistisen regression keksimääräiset marginaaliefektit, keskivirheet, otoskoot ja selitysasteet (Pseudo-R ²): Tiedon tai avun saanti työnhaun aikana.....	33
Taulukko 10. Siteen vahvuuden jakaumat henkilöön, jolta saanut tiedon avoimesta työpaikasta	34
Taulukko 11. Siteen vahvuuden jakaumat henkilöön, jolta saanut tietoa työnhaun aikana.....	35
Liitetaulukko 1. Sosiaalisen pääoman silloittavuutta kuvaavat kysymykset	45
Liitetaulukko 2. Saman aihepiirin yhteisöjäsenyyksiä kuvaavien yhteisömuuttujien muodostaminen.....	45
Liitetaulukko 3. Sosiaalisen pääoman sitovuutta ja määrää kuvaavat kysymykset ...	46
Liitetaulukko 4. Sosiaalisen pääoman sitovuus ja määrä: Pearsonin korrelaatiot	46
Liitetaulukko 5. Sosiaalisen siteen emotionaalista intimitettä kuvaavat kysymykset	47

Liitetaulukko 6. Sosiaalisen siteen emotionaalinen intymiteetti: Pearsonin korrelaatiot	47
Liitetaulukko 7. Vuorovaikutuksen tiheyttä kuvaavat kysymykset	47
Liitetaulukko 8. Vuorovaikutuksen tiheys: Pearsonin korrelaatiot.....	47
Liitetaulukko 9. Avoimesta työpaikasta saadun tiedon lähdettä kuvaavat kysymykset	48
Liitetaulukko 10. Tiedon tai avun saantia työnhaun aikana kuvaava kysymys	48

KUVIOT

Kuvio 1. Sosiaalisen pääoman merkitys työnhaun eri vaiheissa	23
--	----

1 JOHDANTO

Julkisessa keskustelussa puhutaan yhä enemmän sosiaalisten verkostojen merkityksestä työmarkkinoilla ja verkostoitumisesta on tullut myös osa itsensä kehittämisen trendiä. Esimerkiksi vuonna 2021 Helsingin Sanomissa verkostoitumiseen on viitattu ”taiteena” sekä ”ärsyttävänä trendisanana” (HS 22.2.2021; HS 6.4.2021). Verkostoituminen nähdäänkin toisaalta vaikeana ja vihattuna, toisaalta kaikkivoipana välineenä saavuttaa menestystä. Lisäksi tulevaisuuden työelämässä katsotaan korostuvan sellaiset taidot, joihin koneet eivät kykene, ja verkostoituminen lasketaan yhdeksi näistä taidoista (Sitra 2016). Julkisen keskustelun näkökulma on myös ajalle tyypillisesti hyvin yksilökeskeinen, vaikka todellisuudessa sosiaaliset verkostot toimivat laajempien sosiaalisten rakenteiden välittäjinä yksilö- ja yhteiskuntatason välillä ja siten myös tuottavat ja uusintavat eriarvoisuutta (ks. Granovetter 1973; Bourdieu 1986/2011).

Tieteellinen tutkimus sosiaalisten verkostojen merkityksestä ja mekanismeista työmarkkinoilla on kuitenkin hajanaista. Pro gradu -tutkielmassani selvitän niitä tekijöitä ja mekanismeja, joiden kautta sosiaaliset verkostot vaikuttavat työnhaussa työnhakijan näkökulmasta. Julkisen keskustelun suosiman yksilökeskeisen lähestymistavan sijaan pyrin tarkastelemaan verkostoja osana sosiaalisia rakenteita. Koska aiheen aiempi tutkimus on keskenään ristiriitaista, tutkimukseni tavoitteena on kehittää kyselytutkimukseen perustuvia työkaluja ja testata niitä kahden suomalaisen tutkimuslaitoksen työntekijöillä. Tuotan samalla uutta tietoa aiheesta, joka on merkittävä osa julkista keskustelua ja yhteiskunnallisia rakenteita sekä taloussosiologista tutkimusperinnettä.

Työnhakua ja rekrytointia on tutkittu paljon niin taloustieteen kuin sosiologiankin näkökulmasta. Molemmilla tieteenaloilla työnhakija ja rekrytoija voidaan nähdä toimijoina, jotka kohtaavat toisensa työmarkkinoilla. Taloustieteessä työmarkkinoita tarkastellaan usein makrotasolla niin sanotun kohtaantofunktion (*aggregate matching function*) avulla, jolloin esimerkiksi työllistyminen ja palkkataso määräytyvät työvoiman kysynnän ja tarjonnan mukaan. Malli selittää kuitenkin huonosti työllisyyden taustalla vaikuttavia mikrotason tekijöitä (Petrongolo & Pissarides 2001). Taloussosiologisesta näkökulmasta taloudellisten markkinatekijöiden lisäksi työnhakuun vaikuttavat erilaiset sosiaaliset rakenteet. Työmarkkinat nähdään uppoutuneina sosiaalisiin verkostoihin, ja työmarkkinatoimijoiden henkilökohtaisten suhteiden katsotaan vaikuttavat työllistymiseen (Granovetter 1973; 1974; 1985). Tässä tutkielmassa tarkastelen työnhakua taloussosiologisesta tutkimusperinteestä käsin.

Töitä haetaan ja saadaan virallisten hakukanavien lisäksi epävirallisten kanavien kautta. Virallisiksi eli formaaleiksi työnhaun kanaviksi katsotaan esimerkiksi lehdissä, sosiaalisessa mediassa ja työnvälityspalveluiden kautta jaetut ilmoitukset avoimista työpaikoista. Epävirallisiin eli informaaleihin työnhaun tapoihin taas lukeutuvat sosiaalisten verkostojen hyödyntäminen sekä suorat yhteydenotot potentiaaliin työnantajiin tai työntekijöihin. (ks. Räisänen 2011; Franzen & Hangartner 2006.) Esimerkiksi niin sanottujen piilotyöpaikkojen löytämisessä sosiaalisilla verkostoilla on keskeinen rooli.

Perustan tutkimukseni Mark Granovetterin (1973) teoriaan *The Strength of Weak Ties*, joka on yksi sosiologian siteeratuimpia artikkeleita (Fernandez 2021). Granovetter havaitsi vuonna 1974 julkaistussa klassikkotutkimuksessaan, että 56 prosenttia tutkittavista oli löytänyt työnsä henkilökohtaisten suhteidensa kautta (Granovetter 1974, 19). Kyseisen teorian mukaan työnhaun kannalta keskeisiä ovat etäisemmät ihmissuhteet eli heikot sosiaaliset siteet (Granovetter 1973;1974). Ne muodostuvat useimmiten sellaisten henkilöiden välille, jotka kuuluvat erilaisiin elinpiireihin ja sosiaalisiin verkostoihin. Tällöin heidän kauttaan on mahdollista saavuttaa itselle täysin uutta tietoa liittyen työnhakuun ja avoimiin työpaikkoihin (Granovetter 1973; Yakubovich 2005). Keskeisessä asemassa työnhakuun liittyvän informaation kulun kannalta ovat etenkin silloittavat sosiaaliset siteet eli henkilöt, jotka yhdistävät muutoin erilliset sosiaaliset verkostot toisiinsa (Putnam 2000, 22–23). Sen sijaan läheiset ihmissuhteet eli vahvat sosiaaliset siteet yhdistävät usein hyvin samankaltaisia ja samassa elinpiirissä eläviä ihmisiä. Heillä on todennäköisesti myös samankaltaiset tiedot työnhakuun liittyen, jolloin vahvojen sosiaalisten siteiden kautta on epätodennäköisempää saada työnhaussa auttavaa uutta tietoa (Granovetter 1973;1974).

Tutkimus verkostojen merkityksestä työmarkkinoilla on jäänyt Granovetterin (1973;1974) jälkeen hajanaiseksi ja tehdystä tutkimuksesta suurin osa on keskittynyt siihen, miten sosiaaliset verkostot ovat yhteydessä parempaan asemaan (ks. esim. Lin ym. 1981; Montgomery 1992; Oinas ym. 2018). Sen sijaan mekanismeja, joilla sosiaaliset verkostot vaikuttavat työnhaussa on tutkittu vähemmän. Tutkimukseni tarkoituksena on vastata tähän tutkimusaukkoon ja kehittää yhtenäistä teoriaa ja metodologiaa verkostojen merkityksestä työnhaussa. Tavoitteenani on tuoda Granovetterin teoria (1973; 1974) 2020-luvulle ottaen huomioon työelämän muutokset viimeiseltä viideltäkymmeneltä vuodelta. Seuraavaksi tarkastelen kyseisiä muutoksia, jonka jälkeen kartoitan aiheen aiempaa tutkimusta ja teoreettista keskustelua. Lopuksi esitän tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset.

2 TYÖNHAKU 2020-LUVULLA

Työelämässä on tapahtunut suuria rakenteellisia muutoksia Granovetterin (1974) tutkimuksen jälkeen, jotka ovat saattaneet osaltaan vahvistaa sosiaalisten verkostojen merkitystä työnhaussa. Keskeisimpiä työmarkkinoihin ja sosiaalisiin verkostoihin vaikuttaneita muutoksia ovat digitalisaatio, koulutusinflaatio ja kulttuurin yksilöllistyminen.

Digitalisaatio on yksi merkittävästi työelämään vaikuttaneista yhteiskunnallisista murroksista. Internetin yleistyminen on vähentänyt työnhakuun liittyvän informaation jakamisen ja saamisen kustannuksia (Kroft & Pope 2014). Työnhaku ja sosiaaliset suhteet limittyvät nykyään tiiviisti internetin välityksellä tapahtuvaan vuorovaikutukseen (Faberman & Kudlyak 2016; Piercy & Lee 2019; Karaoglu ym. 2021). On myös pohdittu, onko digitalisaatio lisännyt sosiaalisten verkostojen merkitystä työnhaussa. Esimerkiksi Kuhn ja Mansour (2014) havaitsivat, että nuorilla työnhakijoilla (24–28 v) työnhaku internetissä vähentää työttömyysjakson pituutta tehokkaimmin silloin, kun internetin kautta pidetään yhteyttä ystäviin ja sukulaisiin sekä lähestytään mahdollisia tulevia työnantajia. He pohtivat, ovatko internetin verkostovaikutukset yksi keskeisistä tekijöistä internetissä tapahtuvan työnhaun tehokkuuden taustalla (Kuhn & Mansour 2014).

Etenkin työhaussa keskeisten etäisempien ihmissuhteiden muodostamiseen ja ylläpitoon käytettävät kustannukset ovat vähentyneet olemattomiin sosiaalisen median verkkoyhteisöpalveluiden (*Social networking sites, SNS*) myötä (Grabowicz ym. 2012). Lisäksi verkkoyhteisöpalveluille on ominaista, että käyttäjät näkevät toistensa yhteydet eli kaveriensa kaverit tai seuraajiansa seuraajat (boyd & Ellison 2007). Internetin välityksellä on siis mahdollista muodostaa ja ylläpitää etenkin etäisempiä ihmissuhteita sekä tarkastella niin omia kuin muidenkin sosiaalisia verkostoja huomattavasti vähemmällä vaivalla kuin ennen digitalisaatiota. Lisäksi LinkedIn, työelämään liittyvien sosiaalisten suhteiden ylläpitoon tarkoitettu ja laajasti käytetty verkkoyhteisöpalvelu, korostaa sosiaalisten verkostojen merkitystä työnhaussa.

Voidaan myös pohtia, onko koulutusinflaatio (Aro 2013) sekä tieto- ja asiantuntijatoimien lisääntyminen (Sutela ym. 2019, 16–19) lisännyt sosiaalisten verkostojen merkitystä rekrytoinnissa. Perinteisesti tutkintoa ja koulutustasoa on pidetty keskeisenä ja luotettavana signaalina työnhakijan osaamisesta (Arrow 1973), mutta yleisen koulutustason kasvamisen ja koulutusinflaation myötä samoihin tehtäviin vaaditaan yhä korkeampaa koulutustasoa (Aro 2013; Lehti & Karonen 2020). Pelkkä

koulutustaso harvemmin enää riittää erottelemaan hakijoita toisistaan, vaan työnantaja tarvitsee myös muita signaaleita työnhakijoiden ominaisuuksista.

Lisäksi nykypäivänä etenkin asiantuntijatehtävissä toimivilla on paljon vapautta, mutta myös vastuuta siitä, miten hän pääsee työlleen asetettuihin tavoitteisiin (Julkunen 2008, 167). Tällaisissa tehtävissä ulkopuolelta tulevan kontrollin sijaan korostuvatkin työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, joista voi olla haastavaa saada luotettavaa tietoa rekrytointiprosessin aikana virallisten hakukanavien kautta (Julkunen 2008, 168–169). Sosiaalisten verkostojen kautta työnantajan on kuitenkin mahdollista saada tietoa näistä ominaisuuksista (Fernandez & Galperin 2014). Esimerkiksi muu kuin koulutukseen ja aiempaan työkokemukseen liittyvä osaaminen, kiinnostuksen kohteet tai persoonallisuus voivat olla tällaisia ominaisuuksia, jotka voivat olla olennaisia myös työtehtävissä suoriutumisen kannalta. Substanssiosaamisen lisäksi työntekijän persoonallisuudesta ja asenteista onkin tullut työnantajaa kiinnostavia piirteitä (ks. Liinamo & Peteri 2021).

Yhä useammin työnantajat hakevat ”yrittäjähenkistä, hyvää tyyppiä” ja persoonallisuustestien käyttö rekrytoinnissa on yleistynyt. Samalla uusliberaali diskurssi korostaa yksilöllisyyttä ja itsensä kehittämistä, jolloin työntekijältä odotetaan lähes koko elämänsä valjastamista työtä hyödyttävään itsensä kehittämiseen myös työn ulkopuolella. Ilmiö tiivistyy yrittäjäkansalaisen ihanteeseen, johon sopiviksi kansalaisia koulitaan koulutuspoliittisiin ohjelmiin sisällytetyllä yrittäjäyyskasvatuksella (ks. Harni & Pyykkönen 2017, 110–117; Adams ym. 2019; Liinamo & Peteri 2021). Voidaankin pohtia, onko työnantajien harjoittama kontrolli siirtynyt työntekijöiden ja työnhakijoiden sisäistetyksi kontrolliksi (Julkunen 2008, 166–169, 188–191), eli työntekijän henkilökohtaiseksi ominaisuudeksi, josta rekrytoijan on mahdollista saada tietoa sosiaalisten verkostojen kautta.

Yrittäjähenkisyyden ja yksilöllistymisen ihanteiden toisena puolena voidaan nähdä työnhakijoiden vaatimukset työnantajia kohtaan. Aiemmassa tutkimuksessa on usein oletuksena se, että työnhakijan tärkein kriteeri työpaikan vastaanottamiselle olisi korkeamman palkkatason tai ammattistatuksen saavuttaminen (ks. esim. Montgomery 1992; Lin ym. 1981). Tätä oletusta on kuitenkin syytä tarkastella kriittisesti. Esimerkiksi positiivisen psykologian tutkimus korostaa työn merkityksellisyyden, mielekkyyden ja vastuun tärkeyttä työhyvinvoinnille ja työssä viihtymiselle (ks. esim. Järvillehto 2015). Yksilöllistyvässä yhteiskunnassa työ voidaankin nähdä myös keinona toteuttaa ja ilmaista itseään. Lisäksi työn tarjoamat kehitysmahdollisuudet, työpaikan sijainti ja organisaatiokulttuuri voivat olla työnhakijalle tärkeämpiä kuin palkkataso (Franzen & Hangartner 2006; Greenberg & Fernandez 2016).

Samalla tavoin kuin sosiaaliset verkostot voivat toimia epävirallisena ikkunana työnhakijan persoonallisuuteen ja asenteisiin, niiden kautta voi saada tietoa myös työpaikan epävirallisista käytännöistä (ks. Fernandez & Galperin 2014). Esimerkiksi mahdollisen työpaikan arvoista ja tavoitteista löytää usein tietoa virallisten kanavien kautta, mutta tiedonsaanti todellisesta ilmapiiristä tai johtamistavoista on usein haastavaa. Lisäksi kuluttajatutkimuksessa on todettu, että verkostojen kautta saatu informaatio eli suusta suuhun -vaikuttaminen koetaan usein luotettavammaksi kuin virallinen, markkinointitarkoituksessa myyjän itse antama informaatio (Daugherty & Hoffman 2013). Kuluttajamarkkinoinnin tapaan myös rekrytointia voi ajatella kaksisuuntaisena prosessina, jossa sekä rekrytoija että työnhakija pyrkivät antamaan itsestään mahdollisimman hyvän kuvan (Fevre 1992, 10–13). Kun joku ulkopuoliseksi koettu henkilö vahvistaa toimijoiden itse antaman tiedon, siihen luotetaan todennäköisesti enemmän.

Niin digitalisaatio kuin myös työelämän kulttuuriset muutokset ovat siis saattaneet lisätä sosiaalisten verkostojen roolia työhaussa Granovetterin (1974) tutkimuksen jälkeen. Työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien arvostus ja sitä myötä mahdollisesti myös verkostojen merkitys työhaussa on korostunut etenkin asiantuntijatöissä (ks. Julkunen 2008, 168–169), minkä vuoksi testasin tässä tutkimuksessa muodostamaani kyselymittaria kahden tutkimuslaitoksen työntekijöillä, joista valtaosa toimii asiantuntijuutta vaativissa tehtävissä. Seuraavissa luvuissa kartoitan aiempaa kirjallisuutta, jonka pohjalta kyseinen kysely on rakennettu.

3 SOSIAALINEN PÄÄOMA TYÖNHAUSSA

Sosiaalinen pääoma käsitteenä

Tutkimus sosiaalisten verkostojen merkityksestä työnhaussa pohjautuu sosiaalisen pääoman käsitteeseen. Aiemmassa kirjallisuudessa sosiaalista pääomaa tarkastellaan toisaalta yhteisöissä vallitsevina normeina ja luottamuksena (ks. Coleman 1990, s. 300–321; Putnam 2000, 20–21) ja toisaalta konkreettisina sosiaalisina suhteina ja asemina sekä niiden avulla saavutettavina resursseina (ks. Bourdieu 1986/2011; Burt 1992, 8–9) eli niin sanottuna verkostopääomana (*network social capital*, Mouw 2006). Tässä tutkimuksessa käsitän sosiaalisen pääoman erityisesti konkreettisten verkostoyhteyksien näkökulmasta.

Bourdieu (1986/2011) teorian mukaan sosiaalinen pääoma on vaihdettavissa muihin pääoman muotoihin, kuten taloudelliseen tai inhimilliseen pääomaan (ks. myös Burt 1992). Sosiaalisen pääoman avulla voi saavuttaa sellaisia resursseja, joiden saavuttaminen olisi muutoin haastavaa (Coleman, 1990 s. 300–321). Myös sosiaalisten verkostojen avulla saatu työpaikka on sosiaalisen pääoman vaihtamista taloudelliseksi pääomaksi. Vaihdettavuuden vuoksi erilaisilla pääomilla on taipumus kasaantua ja periytyä sukupolvelta toiselle, mikä vahvistaa ja luo eriarvoisuutta (Bourdieu 1986/2011).

Sosiaalisten suhteiden ominaisuudet sekä yksilön sijoittuminen sosiaalisten verkostojen muodostamassa rakenteessa määrittää sitä, millaisia resursseja yksilö voi sosiaalisten suhteiden kautta saavuttaa (Burt 1992, 8–10). Työnhaussa verkostopääoman avulla saavutettavista resursseista tärkein on haettaviin työpaikkoihin liittyvä informaatio. Sosiaalisten suhteiden kautta työnhakija voi saada tietoa haettavista työpaikoista, ja toisaalta henkilöt voivat suositella hakijaa työnantajalle tai vaikuttaa palkkauspäätökseen (ks. Burt 1992, 13; Yakubovich 2005). Erilaiset sosiaalisten verkostojen rakenteet ja ominaisuudet ovatkin keskeisiä nimenomaan informaation kulun kannalta.

Granovetterin (1973) määrittelyn mukaan etenkin heikot sosiaaliset siteet ovat tärkeitä tiedonkulun kannalta, sillä ne yhdistävät erilaisista elinpiireistä tulevia yksilöitä. Putnam (2000, 22–23) jakaa sosiaalisen pääoman sitovaan ja silloittavaan, mikä vastaa Granovetterin jaottelua vahvoihin ja heikkoihin siteisiin. Sitova sosiaalinen pääoma vallitsee etenkin tiiviiden sosiaalisten verkostojen kesken, joiden jäsenet tuntevat

toisensa hyvin. Silloittava sosiaalinen pääoma taas luo nimensä mukaisesti sosiaalisen sillan täyttäen muutoin erillisten verkostojen välisen aukon (ks. Burt 1992, 25–27). Silloittavat ja heikot sosiaaliset siteet ovatkin olennaisia itselle uuden, oman sosiaalisen verkoston ulkopuolisen tiedon saannille, ja siis keskeisiä myös työnhaun kannalta (Granovetter 1973; Burt 1992, 25–27; Putnam 2000, 22–23).

Sosiaalisten verkostojen merkitys työnhaussa

Granovetterin (1973; 1974) jälkeen sosiaalisten verkostojen ja sosiaalisten siteiden vahvuuden merkitystä työmarkkinoilla on tutkittu, mutta tutkimusasetelmat ovat vaihtelevia ja tutkimustulokset keskenään ristiriitaisia. Suuri osa tutkimuksesta on keskittynyt tutkimaan informaalin työnhaun merkitystä työn saantiin sekä saadun työn statukseen ja palkkatasoon. Useissa tutkimuksissa on havaittu, että töiden saanti on todennäköisempää sosiaalisten verkostojen kuin formaalin työnhaun kautta (Granovetter 1974; Franzen & Hangartner 2016; Greenberg & Fernandez 2016). Lisäksi tutkimuksissa on saatu tukea sille, että sosiaaliset verkostot ovat yhteydessä korkeampaan palkkatasoon ja ammattiasemaan (*prestige*) (Lin ym. 1981; Montgomery 1992; Oinas ym. 2018). Sen sijaan mekanismeja, joilla verkostot vaikuttavat työn saantiin on tutkittu vähemmän (Mouw 2003; Greenberg & Fernandez 2016; Fernandez 2021).

Toisaalta sosiaalisten verkostojen merkitys voi vaihdella työuran eri vaiheissa. Kun tutkimuksen kohteina ovat olleet vastavalmistuneet, työn saanti verkostojen kautta ei näyttäisi vaikuttavan palkkatasoon verrattuna työn saantiin formaalien kanavien kautta (Franzen & Hangartner 2006; Greenberg & Fernandez 2016). Sen sijaan kyseisissä tutkimuksissa havaitaan, että verkostojen kautta saadun työn ei-rahalliset ominaisuudet, kuten työn ja koulutuksen yhteensopivuus sekä kehitysmahdollisuudet, ovat usein parempia. Ne korostuvat etenkin silloin, kun työ on saatu heikon sosiaalisen siteen avulla (Greenberg & Fernandez 2016).

Aiemmassa tutkimuksessa on myös havaittu viitteitä siitä, että yksilön koko verkostopääoman rakenne ja ominaisuudet voivat vaikuttaa itsessään siihen, millaisen palkkatason hakija on valmis vastaanottamaan (*reservation wage*) (ks. Montgomery 1992; Mow 2003; Franzen & Hangartner 2006; Goel & Land 2019). Ihmissuhteet muodostuvat usein samankaltaisten henkilöiden välille (McPherson ym. 2001) ja toisaalta ihmisillä on myös taipumus yhdenmukaiseen käyttäytymiseen (Asch 1955). Tällöin sosiaalisten verkostojen yhteys suurempaan palkkaan ei johtuisi siitä, että työ on

saatu sosiaalisten suhteiden kautta, vaan verkoston vaikutuksesta työnhakijan tavoitteisiin. Jos yksilön sosiaalinen verkosto muodostuu korkeatuloisista henkilöistä, on todennäköistä, että myös yksilö itse tavoittelee korkeaa palkkatasoa.

Valtaosa aiemmasta tutkimuksesta tukee siis havaintoa siitä, että töitä on todennäköisempää saada sosiaalisten verkostojen kautta, mutta verkostojen yhteydestä paremman työn saantiin on saatu vaihtelevia tuloksia. Todennäköisyys saada töitä sosiaalisten verkostojen kautta vaihtelee kuitenkin maittain. Etelä-Euroopan maissa vuonna 2001 kerätyn aineiston mukaan noin puolet vastaajista ovat saaneet töitä sosiaalisten suhteiden kautta, kun Suomessa vastaava osuus on 26 prosenttia ja muissa Pohjoismaissa vajaa 30 prosenttia (Franzen & Hangartner 2006). Toisaalta vuonna 2015 kerätyn Sitran työelämäkyselyn mukaan 70 prosenttia suomalaisista vastaajista olivat löytäneet nykyisen työpaikkansa muuten, kuin avoimeksi ilmoitettua työpaikkaa hakemalla (Sitra 2016). Lisäksi suomalaiset työnantajat tunnustavat epäviralliset henkilöyhteydet toiseksi tärkeimmäksi rekrytointikanavaksi TE-palveluiden jälkeen (Räisänen 2011). Tulokset saattavat viitata sosiaalisten verkostojen merkityksen kasvuun myös Suomessa.

Sosiaalisen siteen vahvuuden merkitys työnhaussa

Sosiaalisten verkostojen ominaisuuksien ja laajuuden lisäksi tulokset yksittäisen sosiaalisen siteen vahvuuden merkityksestä työnhaussa ovat ristiriitaisia. Päinvastoin kuin Granovetterin (1973) teoria olettaa, osa tutkimuksesta on havainnut, että töitä saadaan useammin vahvojen kuin heikkojen siteiden kautta (Murray ym. 1981; Franzen & Hangartner 2006). Bridgesin ja Villemezin (1986) mukaan sen sosiaalisen siteen vahvuudella, jonka kautta töitä on saatu, ei ole merkitystä saadun työn palkkatasoon. Oinas ym. (2018) kuitenkin havaitsevat suomalaisella rekisteriaineistolla, että etenkin heikkoja siteitä vastaava silloittava sosiaalinen pääoma suojaa työttömyydeltä lama-aikana ja on yhteydessä parempaan urakehitykseen.

Yakubovich (2005) taas löytää tukea Granovetterin (1973;1974) havainnoille ja toteaa, että töitä saadaan todennäköisemmin heikkojen kuin vahvojen siteiden kautta. Lisäksi hän ottaa tutkimuksessaan huomioon siteen tarjoamat resurssit ja havaitsee, että heikkojen siteiden merkitys perustuu niiden kautta saatuun tietoon sekä suhteiden mahdollisuuksiin vaikuttaa suoraan palkkauspäätökseen. Myös Greenberg ja Fernandez (2016) havaitsevat, että heikkojen siteiden kautta saatu työ otetaan useammin vastaan sen parempien kehitysmahdollisuuksien ja muiden suoraan työnkuvaan liittymättömien

tekijöiden vuoksi. Vahvojen siteiden on havaittu yhdistävät työnhakijan useammin muihin työnhaun kannalta keskeisiin henkilöihin (Yakubovich 2005).

Brown ja Konrad (2001) tarkastelevat sosiaalisen siteen vahvuuden merkitystä työnhaussa pitkittäistutkimuksella työttömien työnhakijoiden joukossa. Tulokset osoittavat, että siteen vahvuuden merkitys voi vaihdella työnhakuprosessin eri vaiheissa. Työnhaun alussa avoimia työpaikkoja etsittäessä vahvat sosiaaliset siteet koetaan tärkeämmiksi, mutta puolen vuoden kuluttua heikkojen siteiden merkitys korostuu (Brown & Konrad 2001). Lisäksi tarkastelussa huomioidaan työnhaun kohteena olevan alan nousu- tai laskusuhdanne. Nousevilla aloilla töitä saadaan useammin heikkojen ja laskevilla aloilla vahvojen siteiden kautta. Toisaalta ne työnhakijat, jotka onnistuvat saamaan työn laskusuhdanteessa olevilla aloilla heikkojen siteiden kautta, saavat keskimäärin parempaa palkkaa, kuin ne, jotka ovat saaneet työn vahvojen siteiden kautta (Brown & Konrad 2001).

Tulosten ristiriitaisuutta saattaa selittää osaltaan se, että aiemmassa työnhakua ja sosiaalisia verkostoja koskevassa tutkimuksessa taustekijöiden huomioiminen vaihtelee ja toisaalta sosiaalisia verkostoja ja sosiaalisten siteiden vahvuutta on mitattu monin eri tavoin. Granovetterin (1974) tavoin suuri osa aiemmasta tutkimuksesta kiinnittää huomiota vain niihin suhteisiin, joiden kautta työnhakija on saanut tiedon hakemastaan työpaikasta (ks. esim. Greenberg & Fernandez 2016). Kuitenkin esimerkiksi Brown & Konrad (2001) pyytävät tutkittavia nimeämään kaksi tärkeintä henkilöä työnhaun kannalta. Yakubovich (2005) taas ottaa huomioon kaikki ne ihmiset, joilta yksilön olisi mahdollista saada apua työnhaussa kysymällä tutkittaviltaan tällaisten ihmissuhteiden lukumäärää. Oinas ym. (2018) tarkastelevat sosiaalisen pääoman silloittavuutta yhdistysjäsenyyksien kautta.

Siteen vahvuutta määritellään useimmiten yksinkertaisesti sen ”nimilapun” perusteella, jolloin ystävät ja sukulaiset määritellään automaattisesti vahvoiksi siteiksi ja tuttavat sekä työkaverit taas heikoiksi siteiksi (ks. esim. Lin 1981; Franzen & Hangartner 2006; Greenberg & Fernandez 2016). Osa tutkimuksista ottaa huomioon myös sen, liittyykö kyseinen suhde työhön vai ei (ks. esim. Murray ym. 1981; Bridges & Villemez 1986). Granovetterin (1973) alkuperäisen teorian mukaan siteen vahvuutta tulisi kuitenkin tarkastella yksiulotteisena jatkumona, joka kuvaa suhteen emotionaalista intensiteettiä, vuorovaikutuksen tiheyttä, uskoutumisen tasoa ja vastavuoroisuutta. Myös Putnam (2000, 23) huomauttaa, että ihmissuhteita ei voi jakaa yksioikoisesti sitovaksi tai silloittavaksi sosiaaliseksi pääomaksi, vaan ne sijoittuvat jonnekin näiden kahden ääripään välille muodostuvalle janalle. Onkin syytä tarkastella kriittisesti oletusta siitä, että ihmissuhdetta kuvaava kategoria kertoisi suoraan siteen vahvuudesta.

Suhteen ”nimilapun” sijaan sosiaalisen siteen vahvuutta kuvaakin parhaiten suhteen koettu läheisyys (Marsden & Campbell 1984; 2012; Yakubovich 2005).

Marsden & Campbell (1984; 2012) ovat kehittäneet siteen vahvuuden operationalisointia Granovetterin (1973) alkuperäisen teorian pohjalta. Heidän määrittelyssään siteen vahvuutta määrittää läheisyyden kokemuksen lisäksi myös yhteydenpidon tiheys ja se, millaisista asioista ihmisten on miellyttävä puhua keskenään (ks. myös Brown & Konrad 2001). Lisäksi yhtenä siteen vahvuuden mittarina on käytetty auttamishalukkuutta arkisissa asioissa (ks. Oinas ym. 2018). Vahvojen ja heikkojen siteiden erilaista merkitystä yksilölle onkin luonnehdittu siten, että vahvat siteet auttavat pärjäämään, kun taas heikkojen siteiden avulla on mahdollista päästä ”eteenpäin” (ks. Oinas 2018; Putnam 2000, 23). Tällöin vahvojen siteiden tarjoama tuki korostuisi etenkin silloin, kun yksilöllä on haasteita löytää töitä ylipäätään, ja heikot siteet taas auttaisivat uralla etenemisessä ja parempien töiden saamisessa (ks. Brown & Konrad 2001; Greenberg & Fernandez 2016).

Työnsaannissa auttaneen siteen lisäksi verkostopääoman kokonaismäärä ja monipuolisuus ovat keskeisiä tekijöitä tarkasteltaessa verkostomekanismien rakenteellisia taustatekijöitä ja sosiaalisten suhteiden silloittavuutta (ks. Montgomery 1992; Mouw 2003; Franzen & Hangartner 2006). Lisäksi nykyään iso osa sosiaalisista suhteista muodostetaan tai ylläpidetään internetin välityksellä, mitä aiempi tutkimus ei juurikaan huomioi. Grabowicz ym. (2012) ovat kuitenkin osoittaneet, että sosiaalisten verkostojen rakenteelliset erot sekä siteiden vahvuuden erot ovat havaittavissa myös internetissä muodostetuissa ja ylläpidetyissä ihmissuhteissa.

Aiempi tutkimus sosiaalisten verkostojen merkityksestä työhaussa on siis melko hajanaista ja tulokset etenkin siteen vahvuuden vaikutuksista ristiriitaisia. Nämä erot tuloksissa saattavat kuitenkin johtua siitä, että sosiaalista pääomaa ja sosiaalisten siteiden vahvuutta on mitattu hyvin eri tavoin ja työhaun eri vaiheissa. Lisäksi isossa osassa tutkimuksia tutkittavien määrä on melko pieni, ja yleistettäviä tutkimuksia on vähän (ks. kuitenkin esim. Bridges & Villemez 1986; Franzen & Hangartner 2006). Myös pitkittäisaineistoja, joiden avulla voitaisiin tarkastella luotettavasti mahdollista kausaalista yhteyttä sosiaalisten verkostojen ja työhaun välillä, on käytetty vähän (ks. kuitenkin esim. Brown & Konrad 2001). Seuraavassa luvussa tarkastelen työnhakua monivaiheisena prosessina erityisesti työnhakijan näkökulmasta.

4 TYÖNHAKU KAKSISUUNTAISENA PROSESSINA

Aiempi sosiaalisia verkostoja työnhaussa käsittelevä tutkimus tarkastelee pääosin vain työnhaun ensimmäistä vaihetta, eli sitä, mistä työnhakija on saanut tiedon hakemastaan työpaikasta (ks. esim. Granovetter 1974; Franzen & Hangartner 2006). Kuitenkin sosiaalisen verkoston kautta saatu haettavaan työpaikkaan liittyvä tieto voi olla arvokasta myös työnhaun myöhemmissä vaiheissa, kuten työhaastatteluun valmistautuessa. Esimerkiksi Brown ja Konrad (2001) ovat osoittaneet, että erilaisilla sosiaalisilla siteillä saattaa olla erilainen merkitys työnhaun eri vaiheissa.

Toisaalta työnhakuun liittyvässä keskustelussa korostuu usein työhakijoiden välinen kilpailu ja rekrytoijan valta-asema. Tällöin aktiivisena päätöksiä tekevänä toimijana nähdään usein työnantaja, jonka päätöksiin työnhakijat sopeutuvat. Nykypäivän työmarkkinoilla korostuu kuitenkin myös työnhakijan rooli, ja etenkin asiantuntijatehtävissä työskentelevien vaatimukset vastaanotettua työpaikkaa kohtaan saattavat olla korkeita ja liittyä myös työn ei-rahallisiin ominaisuuksiin (ks. Franzen & Hangartner 2006; Järvilehto 2015; Greenberg & Fernandez 2016). Työnhakua tulisikin tarkastella kaksisuuntaisena ja monivaiheisena prosessina, jossa aktiivisia valintoja tekevät työnantajan lisäksi myös työnhakijat ja tavoitteena on molemminpuolinen yhteensopivuus (*match*). Fevren (1992, 10–13) prosessimallin mukaan rekrytointiin liittyy viisi vaihetta, joista osassa korostetaan työnhakijan ja osassa rekrytoijan näkökulmaa. Tässä tutkimuksessa tarkastelen prosessimallia työnhakijan näkökulmasta.

Prosessimallin ensimmäisessä ja toisessa vaiheessa työhakija ja työnantaja tulevat tietoisiksi toisistaan (Fevre 1992, 10–13). Työnhakijan näkökulmasta tämä on siis työnhaun ensimmäinen vaihe, jossa työnhakija saa tiedon avoimesta työpaikasta. Kyseinen tieto saatetaan saada virallisten kanavien kautta, kuten esimerkiksi työnvälityspalveluiden nettisivuilla julkaistusta työpaikkailmoituksesta. Toisaalta työnhakija saattaa kuulla avoimesta työpaikasta myös tuntemaltaan henkilöltä, eli epävirallisen työnhaun kanavan kautta. Granovetterin (1973) teorian mukaan etenkin heikot ja silloittavat sosiaaliset siteet ovat keskeisiä työnhaun ensimmäisessä vaiheessa (ks. myös Putnam 2000, 22-23).

Fevren (1992, 10–13) prosessimallin kolmannessa ja neljännessä vaiheessa työnhakija ja rekrytoija arvioivat toisiaan työnhaun aikana. Viitataan tähän jatkossa työnhakijan näkökulmasta työnhaun toisena vaiheena. Arviointi perustuu keskeisesti kaikelle informaatiolle, mitä työnhakijalla ja rekrytoijalla on toisistaan. Yhteiskunnallisten muutosten, kuten digitalisaation ja kulttuurin yksilöllistymisen, seurauksena etenkin epävirallisen työnhakijaan ja työpaikkaan liittyvän tiedon ja sitä

myötä myös sosiaalisten verkostojen merkitys työhön liittyvissä päätöksissä on saattanut kasvaa. Työnhakijan näkökulmasta sosiaalisten siteiden kautta saatu tieto voi auttaa häntä arvioimaan mahdollista työnantajaa tai toisaalta hakijan tuntevat henkilöt voivat välittää hänestä positiivista tietoa rekrytoijalle tai vaikuttaa suoraan palkkauspäätökseen (ks. Yakubovich 2005). Tällöin työnhakijan on mahdollista arvioida hakemansa työpaikan sopivuutta laajemmin ja toisaalta nostaa hänen mahdollisuuksiaan tulla valituksi kyseiseen työhön.

Prosessimallin viimeisessä vaiheessa molemmat osapuolet tekevät päätöksen siitä, solmivatko he työsuhteen. Fevre (1992, 10–13) huomauttaa, että varsinainen työn ja palkan vaihto alkaa vasta silloin, kun työnhakija konkreettisesti aloittaa työnteon. Toisin sanoen täydellistä tietoa työnantajan, työtehtävien ja työnhakijan yhteensopivuudesta on mahdotonta saada ennen varsinaisen työnteon aloittamista. Sosiaalisten verkostojen kautta saatu epävirallinen tieto voi kuitenkin merkittävästi täydentää työnhakijan työnantajasta saamia tietoja, jolloin on todennäköisempää, että työnhakijan odotukset työsuhteelle täyttyvät (ks. Franzen & Hangartner 2006; Granovetter 1974).

Työnhakua tulisi siis tarkastella prosessina, johon vaikuttavat niin työnhakijan kuin työnantajankin tekemät päätökset, ja jonka vaiheet eroavat toisistaan. Seuraavassa luvussa tarkastelen työnhakuun ja sosiaalisiin verkostoihin liittyviä taustatekijöitä, jotka tulisi ottaa tutkimuksessa huomioon.

5 TYÖNHAUN TAUSTATEKIJÄT

Sosiaalisen pääoman laadun ja määrän lisäksi työhaun taustalla vaikuttavat monet erilaiset tekijät, jotka tulee ottaa huomioon, kun tarkastellaan sosiaalisten verkostojen merkitystä työhaussa. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa ikä, sukupuoli, sosioekonominen asema (SES), työmarkkinatilanne, yleistynyt luottamus ja persoonallisuus.

Sosioekonominen asema voi vaikuttaa työnhakijan sosiaalisiin verkostoihin ja siihen, millaista työtä hän ottaa vastaan. Sosioekonominen asema periytyy usein sukupolvelta toiselle, ja vanhempien sosiaalisista siteistä tulee myös lasten sosiaalisia siteitä (ks. Bourdieu 1986/2011). Lisäksi käsite homofilia kuvaa ihmisten taipumusta muodostaa sosiaalisia suhteita itsensä kanssa samankaltaisten henkilöiden kanssa, jolloin sosiaalisia suhteita muodostetaan useimmiten samaan sosioekonomiseen asemaan kuuluvien kanssa (Burt 1992, 12; McPherson ym. 2001). Näin ollen korkeammassa sosioekonomisessa asemassa olevilla on todennäköisesti myös enemmän työuralla etenemisen kannalta keskeisiä sosiaalisia siteitä muihin korkean sosioekonomisen aseman omaaviin verrattuna matalamman sosioekonomisen aseman edustajiin (ks. Lin ym. 1981).

Myös ikä ja sukupuoli linkittyvät sosioekonomiseen asemaan pääomien kasautumisen myötä (ks. Bourdieu 1986/2011). Mitä vanhempi henkilö on, sitä laajemman työelämään liittyvän sosiaalisen verkoston hän on ehtinyt kerryttää, jolloin hänellä on myös enemmän mahdollisuuksia käyttää sosiaalisia suhteitaan työhaun apuna. Toisaalta miehet ovat työelämässä usein korkeammassa asemassa kuin naiset, jolloin heillä saattaa olla enemmän työhaussa ja uralla etenemisessä auttavaa sosiaalista pääomaa kuin naisilla.

Sosioekonominen asema vaikuttaa lisäksi siihen, millaisia vaatimuksia työnhakijalla on uutta työtään kohtaan. Jos kyseessä on työn vaihtaja, eli työnhakija on työnhakuhetkellä jo töissä, hän todennäköisesti etsii jollain tapaa parempaa työtä kuin edellinen työ (ks. Lin ym. 1981; Montgomery 1992). Toisaalta työssä oleminen työnhakuhetkellä voi lisätä sosiaalisten verkostojen käyttöön liittyviä riskejä, joita työttömillä ei ole (Brown & Konrad 2001). Suosittelun pyytäminen esimerkiksi nykyiseltä esihenkilöltä voi johtaa negatiivisiin seurauksiin nykyisen työn jatkuvuuden kannalta. Toisaalta työttömän taloudellinen tilanne yhdessä työtarjousten määrän kanssa voi kaventaa hänen valinnanmahdollisuuksiaan työnhakijana. Työttömän voi olla ikään kuin pakko ottaa vastaan hänelle tarjottu työpaikka, vaikka hänen työlleen asettamansa

vaatimukset eivät täytyisikään. Kuitenkin myös työttömillä sosiaaliset verkostot voivat auttaa löytämään parempia töitä (ks. Brown & Konrad 2001).

Lisäksi luottamus ja persoonallisuus voivat vaikuttaa sosiaalisten verkostojen hyödyntämiseen. Työhaussa apua pyydetään todennäköisesti ihmisiltä, joihin luotetaan. Esimerkiksi Gee ym. (2017) havaitsivat, että vahvojen sosiaalisten siteiden merkitys työhaussa korostuu etenkin suurten tuloerojen maissa. Kyseisissä maissa yleistynyt luottamus on keskimäärin matalampaa kuin tasa-arvoisemmissa maissa (Barone & Mocetti 2016), jolloin siis kaukaisempiin heikkoihin siteisiin luotetaan vähemmän. Luottamus onkin keskeinen osa sosiaalista pääomaa (Granovetter 1973; Putnam 2000, 21) ja siten myös työhaun verkostomekanismien säätelijä. Lisäksi työnhakijan temperamentilla ja persoonalla voi olla vaikutusta siihen, kuinka paljon ja millaisia sosiaalisia suhteita hänellä ylipäätään on tai hyödyntääkö hän niitä työhaussa. Esimerkiksi ekstroversio voi selittää sitä, kuinka laaja ja monipuolinen verkosto yksilöllä on (ks. Keltikangas-Järvinen 2019, 245–247).

Tässä tutkimuksessa huomioin vain iän ja sukupuolen merkityksen työhaussa aineiston rajallisuuden vuoksi. Jatkotutkimukset tulisi kuitenkin toteuttaa kattavammalla aineistolla, jolloin voitaisiin tarkastella myös taustatekijöiden vaikutusta laajemmin sosiaalisiin verkostoihin ja työnhakuun liittyen. Seuraavassa luvussa kuvaan tarkemmin käytettyä aineistoa, sen keruuta ja tutkimusasetelmaa.

6 TUTKIMUSASETELMA JA AINEISTO

Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää kyselytyökalu, jolla voidaan kehittää ja testata Granovetterin (1973;1974) teoriaa sosiaalisten verkostojen merkityksestä työhaussa nykypäivän kontekstissa. Aiemmissä tutkimuksissa käytetyt tutkimusasetelmat ja mittarit huomioivat vaihtelevasti sosiaalisen pääoman laadun ja määrän merkitystä työhaun eri vaiheissa, ja tulokset ovat ristiriitaisia. Luotettavan tutkimustiedon saamiseksi olisikin tärkeää kehittää mittareita, joilla voidaan tarkastella verkostopääoman ja sosiaalisten siteiden merkitystä työhaussa ja sen eri vaiheissa johdonmukaisella tavalla. Tässä tutkimuksessa pyrin vastaamaan kyseiseen tutkimusaukkoon ja edistämään siten uuden tiedon tuottamista yhteiskunnallisesti merkittävästä aiheesta. Koska tutkimuksen tavoitteena oli kehittää teoriaa ja metodologiaa, tässä tutkimuksessa ei poikkeuksellisesti esitetä empiirisiä tutkimuskysymyksiä tai hypoteeseja.

Aiemman kirjallisuuden pohjalta muodostettiin kysely, jota testattiin kahden tutkimuslaitoksen työntekijöillä. Kohderyhmäksi valikoitui tutkimuslaitokset, sillä yhteiskunnalliset muutokset ovat saattaneet lisätä sosiaalisten verkostojen merkitystä työhaussa etenkin asiantuntijatehtävissä. Kysymykset koskivat työnhakua ja sosiaalisia suhteita ajalta, jolloin vastaajat olivat hakeneet nykyistä työtään. Lisäksi kyselyssä huomioitiin sosiodemografiset tekijät, kuten ikä, sukupuoli ja sosioekonominen asema sekä yleistynyt luottamus ja persoonallisuus. Koska tutkimuksen tavoitteena oli kyselymittarin testaaminen ja siitä muodostettavien muuttujien tunnistaminen, ei ollut mielekästä tavoitella edustavaa otosta. Jatkotutkimuksissa olisi kuitenkin tärkeää tavoitella vastaajien edustavuutta esimerkiksi väestötasolla, jotta voitaisiin tuottaa riittävän luotettavasti yleistettäviä tuloksia.

Kysely toteutettiin internetissä Webropol-lomakkeella, ja kysely sekä yhdestä kahteen muistutusviestiä lähetettiin vastaajille heidän työnantajiansa sähköpostilistojen kautta. Kyseisten tutkimuslaitosten eri yksiköiden sähköpostilistoja jouduttiin kontaktoimaan erikseen lumipallomenetelmällä, joten oli mahdotonta määrittää, kuinka monelle kysely lähetettiin. Aineistokoko jäi kuitenkin pieneksi, ja kyselyyn vastasi 164 henkilöä. Pieni vastausprosentti noudattaa yleisesti havaittavissa olevaa trendiä, sillä kyselytutkimusten vastaajien tavoittelu käy yhä haastavammaksi (ks. Dillman ym. 2014, 10–12). Vastausten määrää olisi saattanut nostaa esimerkiksi vastaajille jaettu palkkio tai kyselyn lyhentäminen (Dillman ym. 2014, 30–41).

Kuten Taulukosta 1. voidaan havaita, noin puolella vastaajista oli ylempi korkeakoulututkinto ja 30 prosentilla tohtorin tutkinto. Lisäksi vastaajista 66 prosenttia

oli naisia ja suuri osa vastaajista työskenteli tutkimus- tai asiantuntijatehtävissä. Aineisto oli siis melko kapea eikä se edusta tutkimuslaitosten koko henkilöstöä, mikä tulee ottaa huomioon tulosten tulkinnassa.

Taulukko 1. Sukupuolen, iän ja koulutustason jakaumat aineistossa

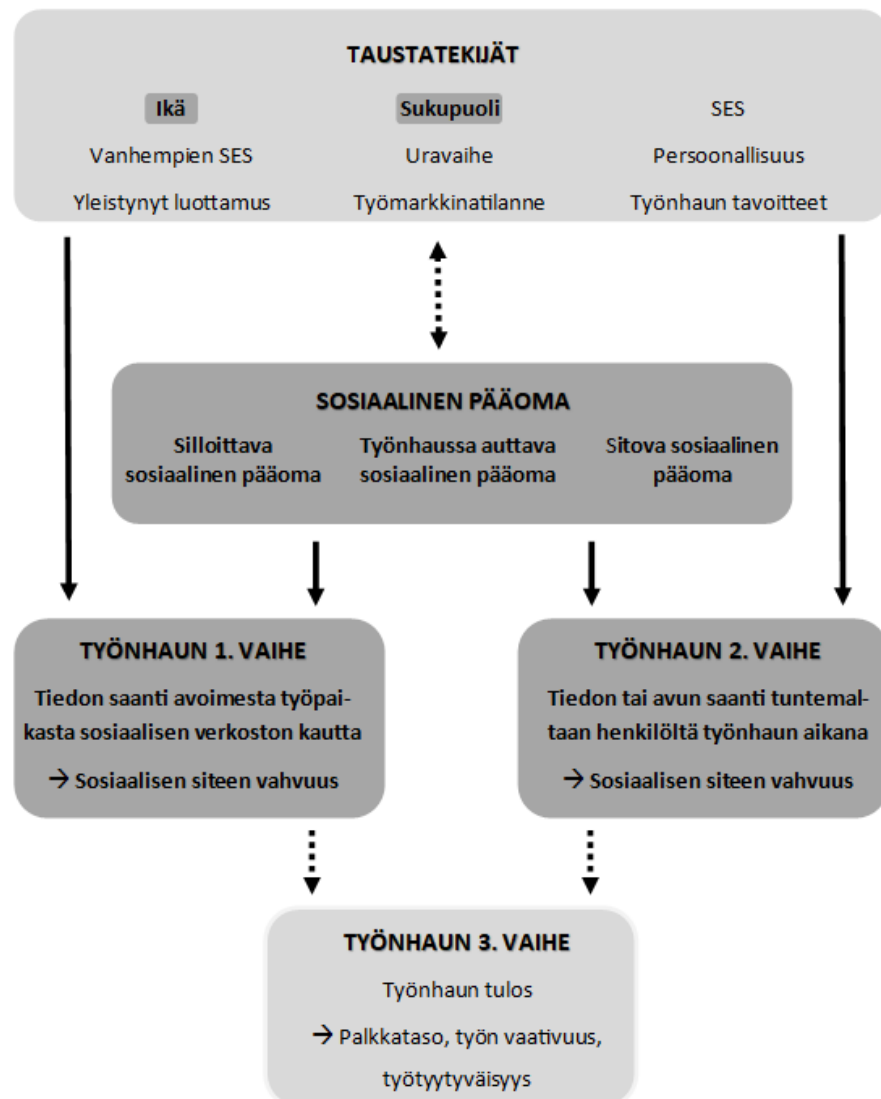
	N	%
Sukupuoli		
Nainen	109	66
Mies	51	31
Muu tai puuttuva	4	2
Ikä		
20–35 v	58	35
36–50 v	67	41
yli 50 v	39	24
Koulutusaste		
Perus- tai keskiaste tai alempi korkeakoulututkinto	33	20
Ylempi korkeakoulututkinto	78	48
Tohtorin tutkinto	53	32
Yhteensä	164	100

Aineiston kapeuden ja pienen koon lisäksi on huomioitava kyselytutkimuksen rajoitteet. Kyselyaineisto perustuu vastaajien omiin muistoihin ja kokemuksiin, jotka saattavat erota objektiivisesta todellisuudesta. On tarkasteltava kriittisesti myös kysymysten asettelua ja sitä, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset samalla tavoin kuin tutkija. Vastaajien pienen määrän vuoksi on todennäköistä, että vastaajat valikoituivat heidän omien kiinnostuksenkohteidensa mukaan esimerkiksi siten, että työhaussa ja verkostoitumisessa aktiiviset henkilöt ovat saattaneet vastata kyselyyn useammin kuin he, joita sosiaalisten suhteiden ja työhaun pohtiminen ei kiinnosta (ks. Dillman ym. 2014, 5–6).

Kyselyaineistosta tunnistettiin seitsemän muuttujaa aiemman kirjallisuuden ja faktorianalyysin pohjalta. Yksittäisten kysymysten muodostamien muuttujien lisäksi faktorianalyysin avulla voitiin tunnistaa useamman kysymyksen muodostamia latenteja muuttujia (ks. Nummenmaa 2009, 396–398). Muodostettujen muuttujien soveltumista selittäviin analyysihin testattiin logistisella regressiolla (vrt. Nummenmaa 2009, 309, 330). Kaikki tilastolliset analyysit toteutettiin StataMP 17 -ohjelmistolla. Seuraavassa luvussa esitän analyysien tulokset.

7 TULOKSET

Aiemman kirjallisuuden perusteella sosiaalisen pääoman merkitys työnhaussa voi vaihdella työnhaun eri vaiheissa sekä taustatekijöiden mukaan. Lisäksi sosiaalisen pääoman eri tyypeillä saattaa olla erilainen vaikutus työnhaussa. Aiemman tutkimuksen tulokset ovat kuitenkin ristiriitaisia, minkä vuoksi pyrin tässä tutkimuksessa kehittämään ja testaamaan teoriaa sekä aiheen tutkimukseen sovellettavaa kyselytyökalua empiiristen tulosten sijaan. Kuviossa 1. on eritelty niitä aiemmasta kirjallisuudesta tunnistettuja tekijöitä ja mekanismeja, joiden kautta sosiaalinen pääoma ja sen eri tyypit saattavat vaikuttaa työnhaussa. Kirjallisuuden pohjalta muodostetun kyselyn rakenne ja teemat on esitetty Taulukossa 2 ja kysely kokonaisuudessaan Liitteessä 2.



Kuvio 1. Sosiaalisen pääoman merkitys työnhaun eri vaiheissa

Taulukko 2. Kyselylomakkeen rakenne ja teemat

I Taustatiedot
Sosiodemografiset tekijät, vanhempien SES, yleistynyt luottamus, persoonallisuus
II Nykyistä työtä koskevat kysymykset
Tulotaso, ammatti, työsuhteen pituus ja -luonne, työn vaativuus, työtyytyväisyys
III Tilanne ennen nykyistä työtä
Tulotaso, päätoimi, työmarkkinatilanne, mahdollisen edellisen työn ominaisuudet
IV Nykyisen työn hakutilanteeseen liittyvät kysymykset
Sosiaalisen pääoman määrä ja laatu, yhteisöjäsenyydet aihepiireittäin, työnhakuaktiivisuus, vaatimukset haetulle työlle, mistä sai tiedon nykyisestä työstään, saiko tuntemaltaan henkilöltä tietoa tai apua työnhaun aikana
V Kysymykset liittyen henkilöön, jolta sai tietoa tai apua työnhaun aikana
Tiedon tai avun tyyppi, sosiaalisen siteen vahvuus, sukupuoli, ammatti, suhteen tyyppi, samankaltaisuus, luottamus, suhde työnantajaan

Tässä tutkimuksessa keskityin aineiston rajoitteiden vuoksi Kuviossa 1. tummemmalla taustalla esitettyjä tekijöitä eli sosiaalista pääomaa ja informaalia tiedonsaantia työnhaun eri vaiheissa kuvaavien muuttujien tunnistamiseen ja muodostamiseen. Kyseiset tekijät valikoituivat tarkastelun kohteiksi siksi, että niitä on mitattu aiemmissä tutkimuksissa vaihtelevasti, ja johdonmukaisten mittareiden muodostaminen on keskeistä jatkotutkimusten kannalta.

Lisäksi testasin muodostettujen muuttujien sekä iän ja sukupuolen soveltumista selittäviin analyyseihin logistisen regression avulla. Testatut yhteydet on esitetty Kuviossa 1. yhtenäisellä viivalla. Jatkotutkimuksissa tulisi kuitenkin ottaa huomioon myös muut Kuviossa 1. esitetyt tekijät ja yhteydet, jotka pyrin huomioimaan myös kyselylomakkeessa (vrt. Taulukko 2.). Seuraavaksi tarkastelen sosiaalista pääomaa ja työnhaun eri vaiheita kuvaavien muuttujien muodostamista kerätyn aineiston ja kirjallisuuden perusteella, jonka jälkeen esitän muodostettujen muuttujien soveltumista selittäviin analyyseihin testaavat tulokset.

7.1 Muuttujien muodostaminen

Tässä luvussa selvitän, millaisia muuttujia kyselyaineistosta muodostettiin ja millä perustein. Kyselyn avulla tunnistin viisi sosiaalista pääomaa kartoittavaa muuttujaa, joista kolme kuvaavat vastaajan sosiaalisen pääoman määrää ja laatua ja loput kaksi siteen vahvuutta henkilöön, jolta vastaaja on saanut työnhaussa auttavaa tietoa. Lisäksi muodostin kaksi työnhaussa auttavan tiedon saantia sosiaalisten verkostojen kautta kuvaavaa muuttujaa. Muuttujat muodostettiin faktorianalyysin ja aiemman kirjallisuuden

perusteella. Muuttujien ja faktorianalyysien taustalla olleet kysymykset ja korrelaatiomatriisit on esitetty Liitteessä 1.

Sosiaalinen pääoma

Sosiaalisia verkostoja työnhaussa tarkastelevassa kirjallisuudessa on huomioitu pääosin vain sen ihmissuhteen laatu, jonka kautta haettu työ on löydetty (ks. esim. Granovetter 1974; Franzen & Hangartner 2006). Kyseisen suhteen laatua on kuitenkin mitattu moni eri tavoin. Lisäksi sosiaalisten rakenteiden näkökulmasta on olennaista huomioida sosiaalisen pääoman määrä ja laatu kokonaisuudessaan. Tällöin voidaan tarkastella yksilön mahdollisuuksia saada työnhaussa auttavaa tietoa sosiaalisten verkostojen kautta siitä huolimatta, onko tuo mahdollisuus realisoitunut vai ei (ks. Bourdieu 1986/2011; Putnam 2000, 22–23; Brown & Konrad 2001; Yakubovich 2005). Yksilön sosiaalisen pääoman kokonaisuutta kartoitettaessa tuleekin ottaa huomioon sen erilaiset ulottuvuudet, kuten silloittavuus, sitovuus ja määrä sekä työnsaantiin johtaneen sosiaalisen siteen vahvuus (vrt. Granovetter 1974; Putnam 2000, 22–23, Yakubovich 2005; Oinas ym. 2018).

Sosiaalisen pääoman silloittavuus

Sosiaalisen pääoman silloittavuutta kuvaavan muuttujan muodostamisessa sovelsin Oinaan ym. (2018) operationalisointia (ks. Liitetaulukko 1.). Mitä useamman erilaisen aiheen yhdistykseen vastaaja kuuluu, sitä monipuolisempaa eli silloittavampaa näiden yhteisöjen kautta saavutettu sosiaalinen pääoma Oinaan ym. (2018) mukaan on. Tässä tutkimuksessa kysyin yhdistysjäsenyyksien sijaan sitä, kuinka monessa eri aihepiirin yhteisössä vastaaja on aktiivinen. Tällöin huomioin myös epäviralliset eri aihepiirien ympärille muodostuneet sosiaaliset verkostot. Yhteisöjäsenyyksien silloittavuuden luokittelin kahteen luokkaan siten, että sosiaalinen pääoma katsotaan silloittavaksi, jos vastaaja kuuluu vähintään kahden eri aihepiirin yhteisöihin ja ei-silloittavaksi, jos vastaaja ei kuulu yhteisöihin lainkaan tai kuulu vain yhden aihepiirin yhteisöön. Kahden tai useamman aihepiirin yhteisöjen jäsenyydet liittävätkin yksilön selvästi useaan erilaiseen sosiaaliseen verkostoon, kun taas jäsenyys vain yhden aihepiirin yhteisössä voi koostua pääosin vahvoista, sitovista sosiaalisista siteistä (ks. myös Granovetter 1973; Putnam 2000, 22–23; Grabowicz ym. 2012).

Kasvokkain kokoontuvien yhteisöjen lisäksi sosiaalisen median yhteisöt muodostavat merkittäviä sosiaalisia siteitä. Sosiaalista mediaa käytetään kuitenkin usein jo olemassa

olevien suhteiden ylläpitoon sen sijaan, että internetin verkstopalveluissa etsittäisiin aktiivisesti täysin uusia kontakteja (boyd & Ellison 2007). Saman aihepiirin sosiaalisen median ja kasvokkaisia yhteisöjä ei ole mielekästä erottaa toisistaan, sillä kasvokkaiset ja internetvälitteiset sosiaaliset suhteet limittyvät vahvasti toisiinsa (vrt. Grabowicz ym. 2012).

Muodostin muuttujan kaksivaiheisesti. Ensimmäisessä vaiheessa yhdistin samojen aihepiirien yhteisöjäsenyyksiä sosiaalisessa mediassa ja kasvotusten kartoittavat kysymykset yhteisömuuttujiksi siten, että muuttuja sai arvon 0, jos vastaaja ei ollut lainkaan aktiivinen kyseisen aiheen kasvokkaisessa tai sosiaalisen median yhteisössä, ja arvon 1, jos vastaaja oli aktiivinen kyseisen aiheen sosiaalisen median yhteisössä tai kasvokkaisessa yhteisössä tai molemmissa (ks. Liitetaulukko 2.). Tämän jälkeen muodostin lopullisen, yhteisöjäsenyyksien monipuolisuutta kuvaavan dummy-muuttujan, jossa 0=ei kuulu yhteisöihin lainkaan tai kuuluu yhden aihepiiriin yhteisöihin ja 1=kuuluu kahden tai useamman aihepiiriin yhteisöihin.

Sosiaalisen pääoman sitovuus ja määrä

Aiemmassa kirjallisuudessa sitovaa sosiaalista pääomaa on kartoitettu kysymällä koettua läheisyyttä (Brown & Konrad 2001; Marsden & Campbell 1984) ja avunsaantia arkisissa asioissa (Oinas ym. 2018). Lisäksi Yakubovich (2005) on tarkastellut työssä auttavan sosiaalisen pääoman määrää kysymällä vastaajilta, kuinka monelta henkilöltä he voisivat pyytää apua työnhaussa. Tässä tutkimuksessa kokosin edellä mainittuja sosiaalisen pääoman sitovuuden ja määrän operationalisointeja yhteen siten, että sosiaalisen pääoman määrää kartoitettiin kyselyssä kolmella kysymyksellä, joissa vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka monta työnhaussa auttavaa, läheiseksi kokemaansa tai arkisissa asioissa auttavaa henkilöä hän tuntee (ks. Liitetaulukko 3.).

Sosiaalisen pääoman sitovuutta ja määrää kuvaavien kysymysten keskinäisiä korrelaatioita tarkasteltiin faktorianalyysillä. Kuten Taulukosta 3. voidaan havaita, kaikkien kolmen muuttujan uniikkisuusarvot olivat suuret, mutta työnhaussa auttavien henkilöiden määrän itsenäinen selitysvaikutus oli selvästi suurempi kuin muiden. Lisäksi läheiseksi koettujen ja arkisissa asioissa auttavien henkilöiden määrät latautuivat voimakkaasti samalle faktorille, kun taas työnhaussa auttavien henkilöiden määrä näyttäytyi näistä erillisenä muuttujana.

Taulukko 3. Sosiaalisen pääoman määrän rotatoidut faktorilataukset ja uniikkiusarvot (tyhjä<0.3)

Muuttuja	Faktorilataukset	Uniikkiusarvo
Kuinka monelta apua työnhaussa		0.9974
Kuinka monelta apua arkisissa asioissa	0.6724	0.5478
Kuinka monta läheiseksi koettua henkilöä	0.6746	0.5449

Tulokset ovat johdonmukaisia aiemman kirjallisuuden kanssa. Läheisiksi koetut ihmiset ovat usein juuri heitä, jotka auttavat pärjäämään arjessa ja muodostavat vahvoja sosiaalisia siteitä eli sitovaa sosiaalista pääomaa (ks. Oinas 2018; Putnam 2000, 23; Marsden & Campbell 1984; 2012; Granovetter 1973). Faktorilatausten ja aiemman kirjallisuuden pohjalta läheisyyttä ja arkisissa asioissa auttamista kuvaavista muuttujista muodostettiin sitovan sosiaalisen pääoman määrää kuvaava summamuuttuja. Sen sijaan kolmas kysymys kuvaa niin faktorianalyysin kuin kirjallisuudenkin perusteella itsessään työnhaussa auttavan sosiaalisen pääoman määrää, eikä sen sitovuutta, silloittavuutta tai sosiaalisten siteiden vahvuutta voida suoraan tarkastella tällä kyselymittarilla.

Sosiaalisen siteen vahvuus

Työnsaantiin johtaneen suhteen laatua on tutkittu paljon, mutta kyseisissä tutkimuksissa sosiaalisen siteen vahvuutta on mitattu hyvin eri tavoin. Usein siteen vahvuus määritellään kategorisesti sen ”nimilapun” perusteella (ks. esim. Lin 1981; Franzen & Hangartner 2006; Greenberg & Fernandez 2016), kun taas Granovetterin (1973) alkuperäinen teoria hahmottaa siteen vahvuuden jatkumona, jota kuvaa seuraavat ulottuvuudet: emotionaalinen intensiteetti, vuorovaikutuksen tiheys, uskoutumisen taso ja vastavuoroisuus. Tässä tutkimuksessa nojaan Granovetterin (1973) teoriaan pyrkien kehittämään luotettavan sosiaalisen siteen vahvuutta kuvaavan mittarin, sillä on tarkasteltava kriittisesti oletusta siitä, että siteen kategoria (esim. ”sukulainen”) kuvaisi siteen todellista vahvuutta (ks. myös Marsden & Campbell 1984; 2012).

Kyselyssä kartoitettiin siteen koettua läheisyyttä (vrt. emotionaalinen intensiteetti), vuorovaikutuksen tiheyttä kasvokkain, viestitellen ja soitellen sekä sosiaalisessa mediassa ja sitä, kuinka henkilökohtaisista asioista kyseisen henkilön kanssa on mukava keskustella (vrt. uskoutumisen taso) (ks. Granovetter 1973;1974; Marsden & Campbell 1984; Brown & Konrad 2001). Vastavuoroisuutta ei kysytty erikseen, mutta sen voidaan katsoa sisältyvän edellä esitettyihin ulottuvuuksiin (ks. Marsden & Campbell 1984; 2012).

Asteikkojen vuoksi tarkastelin vuorovaikutuksen tiheyttä eri kanavissa erillään muista kysymyksistä (ks. Liitetaulukko 5. ja Liitetaulukko 7.). Kuten Taulukosta 4. voidaan havaita, vuorovaikutuksen tiheydet eri kanavissa latautuivat vahvasti samalle faktorille. Myös muuttujien itsenäinen selitysvaiva oli suhteellisen pieni. Yhteydenpito kasvokkain ja puhelimen tai sosiaalisen median välityksellä näyttäisivät limittyvän toisiinsa, eikä niitä ole mielekästä eritellä. Tulos on johdonmukainen aiemman kirjallisuuden kanssa, joten muodostin kyseisistä muuttujista yhden vuorovaikutuksen tiheyttä kokonaisuutena kuvaavan muuttujan (ks. esim. boyd & Ellison 2007; Grabowicz ym. 2012). Asteikkojen vuoksi muuttujasta ei voitu muodostaa suoraan summamuuttujia, vaan muuttuja muodostettiin luokittelemalla alkuperäiset muuttujat kolmeen luokkaan vuorovaikutuksen tiheyden tason mukaan.¹

Taulukko 4. Vuorovaikutuksen tiheyden rotatoidut faktorilataukset ja uniikkiusarvot

Muuttuja	Faktorilataukset	Uniikkiusarvo
Sosiaalinen media	0.8387	0.2965
Viestittely tai soittelu	0.9068	0.1777
Näkeminen kasvokkain	0.8799	0.2257

Koettu läheisyys ja henkilökohtaisten keskustelunaiheiden koettu mukavuus latautuivat vahvasti yhdelle faktorille (ks. Taulukko 5.). Lisäksi muuttujien uniikkiusarvot olivat suhteellisen pienet. Faktorianalyysin tulosten ja aiemman kirjallisuuden perusteella (ks. Granovetter 1973; Marsden & Campbell 1984; Brown & Konrad 2001) muodostin kyseisistä muuttujista yhden, sosiaalisen siteen emotionaalista intimitettä kuvaavan summamuuttujan.

Taulukko 5. Emotionaalisen intimitetin rotatoidut faktorilataukset ja uniikkiusarvot

Muuttuja	Faktorilataukset	Uniikkiusarvo
Koettu läheisyys	0.8003	0.3596
Mistä mukava keskustella	0.8003	0.3596

¹ Yhden tai useamman muuttujan arvo $1=en$ lainkaan tai $2=kerran/muutamia kertoja vuodessa$ → vuorovaikutuksen tiheyden taso matala, yhden tai useamman alkuperäisen muuttujan arvo $3=kuukausittain$ → vuorovaikutuksen tiheyden keskitaso, yhden tai useamman alkuperäisen muuttujan arvo $4=viikoittain$ tai $5=lähes päivittäin tai päivittäin$ → vuorovaikutuksen tiheyden taso korkea

Sosiaalisten verkostojen kautta saatu työnhakuun liittyvä tieto

Työhaun eri vaiheissa yksi keskeisimmistä sosiaalisten verkostojen kautta saavutettavista resursseista on tieto (ks. Fevre 1992, 10–13; Burt 1992, 13; Yakubovich 2005). Aiempi tutkimus on keskittynyt pääosin työnhakuprosessin ensimmäisen vaiheen tarkasteluun, eli haettavasta työpaikasta tietoiseksi tulemiseen (ks. esim. Granovetter 1974; Franzen & Hangartner 2006). Kuitenkin myös prosessin toisessa vaiheessa eli työhaun aikana saatu tieto on keskeisessä asemassa työpaikan saamisen suhteen, sillä työnhakijan ja rekrytoijan toisistaan tekemät arviot vaikuttavat olennaisesti siihen, päättyykö työnhakuprosessi molempia tyydyttävän sopimuksen syntymiseen (Fevre 1992, 10–13). Erilaisella sosiaalisella pääomalla saattaa olla erilainen vaikutus työhaun eri vaiheissa (ks. Brown & Konrad 2001), mikä tulee ottaa tutkimuksessa huomioon.

Tässä tutkimuksessa muodostin sosiaalisten verkostojen kautta saatua tietoa työnhakuprosessin ensimmäisessä ja toisessa vaiheessa kuvaavat muuttujat. Tiedon saantia avoimesta työpaikasta kuvaavan muuttujan jainin kaksiluokkaiseksi dummy-muuttujaksi sen mukaan, oliko vastaaja saanut tiedon nykyisestä työstään sosiaalisen verkoston kautta vai ei (ks. Liitetaulukko 9.). Lisäksi kyselyssä kartoitettiin, oliko vastaaja saanut tietoa tai apua tuntemaltaan henkilöltä työhaun aikana (ks. Liitetaulukko 10.). Muodostin kysymyksestä dummy-muuttujan, jossa 0=ei saanut tietoa tai apua työhaun aikana sosiaalisen verkoston kautta ja 1=sai tietoa tai apua työhaun aikana sosiaalisen verkoston kautta.

Muodostettujen sosiaalisen pääoman laatua ja määrää sekä työhaussa auttavan tiedon saantia kuvaavien muuttujien avulla voidaan tutkia laajasti sosiaalisten verkostojen merkitystä työhaussa. Olisi mielenkiintoista tarkastella esimerkiksi sitä, onko yksilön sosiaalisen pääoman määrä tai silloittavuus riippuvainen sosioekonomisesta asemasta tai sosiodemografisista tekijöistä tai selittävätkö jotkin edellä mainituista tekijöistä työnhakuun liittyvän tiedon saantia sosiaalisten verkostojen kautta. Lisäksi voitaisiin tutkia, vaikuttaako sosiaalisen pääoman laatu tai sosiaalisen siteen vahvuus eri tavalla työhaun eri vaiheissa. Tällöin voitaisiin tarkastella myös sitä, tapahtuuko työhaussa sosiaalisen pääoman vaihdantaa taloudelliseksi pääomaksi tai vaikuttavatko sosiaaliset rakenteet näiden pääomien kasautumiseen. Seuraavassa luvussa testaan kehitettyjen muuttujien soveltumista selittäviin tarkasteluihin.

7.2 Muuttujien testaaminen

Edellisessä luvussa muodostettujen muuttujien toimivuutta testattiin logistisen regressioanalyysin avulla alustavalla aineistolla. Tässä luvussa esitän näiden analyysien perustelut ja tulokset työnhakuprosessin ensimmäisen ja toisen vaiheen mukaan jaoteltuna.

Ensimmäisessä analyysissä tarkastelin, mitkä tekijät selittävät tiedonsaantia työnhakuprosessin ensimmäisessä vaiheessa, eli haettavasta työpaikasta tietoiseksi tullessa. Toisessa analyysissä taas tarkastelin, mitkä tekijät selittävät tiedonsaantia työnhakuprosessin toisessa vaiheessa eli molemminpuolisen arvioinnin aikana ennen palkkauspäätöstä. (ks. Fevre 1992, 10-13.) Selittävinä muuttujina käytin edellisessä luvussa muodostettuja sosiaalisen pääoman silloittavuutta sekä sitovan ja työnhaussa auttavan sosiaalisen pääoman määriä kuvaavia muuttujia. Lisäksi sosiodemografiset tekijät, kuten ikä, sukupuoli tai sosioekonominen asema saattavat selittää todennäköisyyttä saada tietoa työnhakuprosessin molemmissa vaiheissa sosiaalisen verkoston kautta.

Aineiston kapeuden vuoksi tähän tarkasteluun valittiin iän ja sukupuolen tarkastelu. Työkokemuksen karttuessa iän myötä on todennäköistä, että myös työhön liittyvät sosiaaliset verkostot ovat laajemmat vanhemmilla kuin nuoremmilla ikäluokilla. Toisaalta miehet ovat usein naisia korkeammassa asemassa, joten heillä saattaa olla kasautumisen myötä kaikkia pääomalajeja enemmän kuin naisilla. (vrt. Bourdieu 1986/2011.) Tällöin vanhempien ikäluokkien ja miesten mahdollisuudet hyödyntää sosiaalisia verkostoja työnhaussa voivat olla paremmat kuin nuorempien ikäluokkien ja naisten.

Lisäksi sosiaalisen pääoman silloittavuus ja kokonaismäärä voivat vaikuttaa positiivisesti yksilön todennäköisyyteen saada työnhakuun liittyvää tietoa sosiaalisten suhteiden kautta. Heikkojen ja silloittavien siteiden kautta on mahdollista saavuttaa itselle uutta tietoa, jota työnhaussa tarvittu tieto usein on (ks. Granovetter 1973;1974; Burt 1992; Putnam 2000, 22-23). Mitä silloittavampaa yksilön sosiaalinen pääoma on eli mitä useampaan erilaiseen yhteisöön hänellä on yhteyksiä, sitä todennäköisemmin hän saattaa saada työnhakuun liittyvää, usein itselle vierasta, tietoa. Toisaalta mitä enemmän ihmisiä yksilö tuntee, sitä suuremmat mahdollisuudet hänellä on saada tarvittavaa tietoa näiden suhteiden kautta (ks. Mouw 2003).

Työnhaussa auttava sosiaalinen pääoma näyttää erottuvan sitovasta sosiaalisesta pääomasta aiemman kirjallisuuden ja faktorianalyysin perusteella (ks. luku 7.1), jolloin

se saattaa koostua enemmän heikoista ja silloittavista sosiaalisista siteistä (ks. esim. Granovetter 1974; Putnam 2000, 22-23). Aiemmassa kirjallisuudessa on kuitenkin saatu ristiriitaisia tuloksia sitovien ja vahvojen sekä heikkojen ja silloittavien sosiaalisten siteiden merkityksestä työhaussa ja sen eri vaiheissa. Tämän vuoksi oli mielekästä tarkastella työhaussa auttavan ja sitovan sosiaalisen pääoman määrien merkitystä toisistaan erillisinä ja työhaun eri vaiheissa.

Analyysijä ei ole vakioitu, vaan analyysit on tehty pienen aineistokoon vuoksi jokaiselle selittävälle muuttujalle erikseen. Lisäksi tarkastelin kuvailevasti sosiaalisen siteen vahvuutta siihen henkilöön, jolta vastaaja on saanut työnhakuun liittyvää tietoa. Taulukoissa 6. ja 7. on esitetty logistisiin regressioihin käytettyjen muuttujien jakaumat aineistossa. Sitovan ja työhaussa auttavan sosiaalisen pääoman määrää kuvaavat muuttujat on luokiteltu analyysihin kolmeen kategoriaan pienen aineistokoon vuoksi.

Taulukko 6. Selittävien muuttujien jakaumat

		N	%
Kuinka monessa eri aihepiirissä aktiivinen	0–1	73	45
	2 tai yli	91	56
	Yhteensä	164	100
Sitovan sosiaalisen pääoman määrä	alle 5 hlö	42	26
	5–10 hlö	73	46
	yli 10 hlö	44	28
	Yhteensä	159	100
Työhaussa auttavan sosiaalisen pääoman määrä	alle 5 hlö	59	37
	5–10 hlö	65	41
	yli 10 hlö	35	22
	Yhteensä	159	100

Taulukko 7. Selitettävien muuttujien jakaumat

		N	%
Tieto avoimesta työpaikasta sosiaalisen verkoston kautta	Kyllä	44	27
	Ei	120	73
	Yhteensä	164	100
Tunsiko henkilön, jolta sai apua tai tietoa työhaun aikana	Kyllä	113	69
	Ei	51	31
	Yhteensä	164	100

Taulukossa 8. on esitetty tiedonsaantia sosiaalisen verkoston kautta työnhakuprosessin ensimmäisessä vaiheessa selittävien logististen regressioanalyysien

tulokset keskimääräisinä marginaaliefekteinä. Tarkastelluista muuttujista ainoastaan ikä selittää tiedonsaantia avoimesta työpaikasta sosiaalisen verkoston kautta tilastollisesti merkitsevällä tavalla. 36-50 vuotiaat saavat kyseisen tiedon noin 17 prosenttiyksikköä ja yli 50-vuotiaat noin 18 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin 20-35 vuotiaat.

Taulukko 8. Logistisen regression keskimääräiset marginaaliefektit, keskivirheet, otoskoot ja selitysasteet (Pseudo-R²): Tiedonsaanti avoimesta työpaikasta sosiaalisen verkoston kautta

	AME	Keskivirhe	N	Pseudo-R ²
Sukupuoli			160	0.000
Nainen	ref.	ref.		
Mies	0.0176	0.0752		
Ikä			164	0.033
20–35 v	ref.	ref.		
36–50 v	0.173*	0.0745		
yli 50 v	0.178*	0.0892		
Yhteisöjäsenyydet			164	0.004
0–1	ref.	ref.		
2 tai yli	-0.0596	0.0700		
Sitovan sosiaalisen pääoman määrä			159	0.014
alle 5 hlö	ref.	ref.		
5–10 hlö	0.0532	0.0869		
yli 10 hlö	-0.0801	0.0894		
Työnhaussa auttavan sos. pääoman määrä			159	0.001
alle 5 hlö	ref.	ref.		
5–10 hlö	0.00730	0.0786		
yli 10 hlö	0.0315	0.0951		

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Sen sijaan sukupuoli, sosiaalisen pääoman silloittavuus tai sitovan tai työnhaussa auttavan sosiaalisen pääoman määrät eivät selitä tiedonsaantia avoimesta työpaikasta sosiaalisen verkoston kautta tilastollisesti merkitsevällä tavalla. Kuitenkin miesten todennäköisyys saada kyseistä tietoa on noin kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin naisten. Sosiaalisen pääoman silloittavuutta kuvaavan yhteisöjäsenyyksien määrän ollessa kaksi tai yli, on todennäköisyys saada tieto avoimesta työpaikasta sosiaalisen verkoston kautta noin kuusi prosenttiyksikköä pienempi kuin yhteisöjäsenyyksien määrän ollessa nolla tai yksi.

Analyysien mukaan myös sitovan ja työnhaussa auttavan sosiaalisen pääoman määrän vaihtelu saattaa vaikuttaa todennäköisyyteen saada tieto avoimesta työpaikasta sosiaalisen verkoston kautta. Kun sitovan sosiaalisen pääoman määrä on 5-10 henkilöä, kyseinen todennäköisyys noin viisi prosenttiyksikköä suurempi kuin silloin, kun sitovan

sosiaalisen pääoman määrä on alle viisi henkilöä. Sen sijaan ne vastaajat, joiden sitovan sosiaalisen pääoman määrä on yli 10 henkilöä, saavat tiedon avoimesta työpaikasta sosiaalisen verkoston kautta noin kahdeksan prosenttiyksikköä epätodennäköisemmin kuin he, joiden sitovan sosiaalisen pääoman määrä on alle viisi henkilöä. Lisäksi työnhaussa auttavan sosiaalisen pääoman määrän lisääntyminen näyttäisi lisäävän todennäköisyyttä saada tieto avoimesta työpaikasta sosiaalisen verkoston kautta.

Työnhakuprosessin toista vaihetta tarkastelleiden analyysien tulokset erosivat joiltain osin työnhakuprosessin ensimmäistä vaihetta tarkastelleista analyyseistä. Kyseiset tulokset on esitetty Taulukossa 9. Kuten edellä, myös tiedonsaantia työnhaun aikana selittävistä muuttujista vain iän keskimääräinen marginaaliefekti on tilastollisesti merkitsevä. Yli 50-vuotiaat saavat tietoa työnhaun aikana tuntemaltaan henkilöltä noin 22 prosenttiyksikköä todennäköisemmin ja 36–50-vuotiaat noin kahdeksan prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin 20–35-vuotiaat. Sukupuolen keskimääräinen marginaaliefekti on samansuuntainen mutta vahvempi kuin työnhaun ensimmäisessä vaiheessa. Miehet saavat tietoa työnhaun aikana tuntemaltaan henkilöltä noin kahdeksan prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin naiset.

Taulukko 9. Logistisen regression keksimääräiset marginaaliefektit, keskivirheet, otoskoot ja selitysasteet (Pseudo-R²): Tiedon tai avun saanti työnhaun aikana

	AME	Keskivirhe	N	pseudo-R ²
Sukupuoli			160	0.006
Nainen	ref.	ref.		
Mies	0.0845	0.0760		
Ikä			164	0.026
20–35 v	ref.	ref.		
36–50 v	0.0831	0.0857		
yli 50 v	0.217*	0.0889		
Yhteisöjäsenyydet			164	0.000
0–1	ref.	ref.		
2 tai yli	0.00738	0.0728		
Sitovan sosiaalisen pääoman määrä			159	0.014
alle 5 hlö	ref.	ref.		
5–10 hlö	0.0492	0.0879		
yli 10 hlö	-0.0996	0.103		
Työnhaussa auttavan sos. pääoman määrä			159	0.017
alle 5 hlö	ref.	ref.		
5–10 hlö	0.142	0.0818		
yli 10 hlö	0.0300	0.102		

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Sen sijaan sosiaalisen pääoman silloittavuuden keskimääräinen marginaaliefekti on positiivinen, päinvastoin kuin työnhaun ensimmäistä vaihetta tarkastelevissa analyyseissä. Jos vastaaja kuuluu vähintään kahteen eri aihepiiriin yhteisöön, on hänen todennäköisyytensä saada tietoa tuntemaltaan henkilöltä työnhaun aikana noin 0,7 prosenttiyksikköä suurempi kuin vastaajan, joka kuuluu enintään yhteen yhteisöön. Sitovan ja työnhaussa auttavan sosiaalisen pääoman määrien keskimääräiset marginaaliefektit vaihtelevat työnhaun toista vaihetta tarkastelevissa analyyseissä verrattuna ensimmäistä vaihetta tarkasteleviin analyyseihin, mutta tulokset ovat samansuuntaiset.

Molempien regressioanalyysien tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä vain iän suhteen. Lisäksi mallien selitysasteet olivat hyvin pienet, mikä saattaa johtua aineiston kapeudesta sosiodemografisten tekijöiden suhteen ja sen pienestä koosta. Tulokset osoittavat kuitenkin vaihtelua muuttujien selitysvoimissa, mikä viittaa muuttujien käytettävyyteen laajemmalla aineistolla. Jatkotutkimuksia kuitenkin tarvitaan johtopäätösten tekemiseksi.

Lisäksi tarkastelin sosiaalisen siteen vahvuutta kuvaavien muuttujien jakaumia niiden joukossa, jotka olivat saaneet tietoa tuntemaltaan henkilöltä työnhakuprosessin ensimmäisessä (ks. Taulukko 10.) ja toisessa (ks. Taulukko 11.) vaiheessa. Yhdenmukaisuuden vuoksi jaoin emotionaalista intimitettä kuvaavan summamuuttujan arvot kolmeen luokkaan samalla tavoin, kuin vuorovaikutuksen tiheyttä kuvaavan muuttujan arvot.²

Taulukko 10. Siteen vahvuuden jakaumat henkilöön, jolta saanut tiedon avoimesta työpaikasta

Vuorovaikutuksen tiheyden taso	Matala	29	41
	Keskitaso	15	21
	Korkea	27	38
	Yhteensä	71	100
Siteen emotionaalisen intimitetin taso	Matala	22	31
	Keskitaso	21	30
	Korkea	28	39
	Yhteensä	71	100

² Summamuuttujan arvot 1–2.5 → **emotionaalisen intimitetin taso matala**, summamuuttujan arvo 3 → **emotionaalisen intimitetin keskitaso**, summamuuttujan arvot 3.5–5 → **emotionaalisen intimitetin taso korkea**

Taulukko 11. Siteen vahvuuden jakaumat henkilöön, jolta saanut tietoa työnhaun aikana

		N	%
Vuorovaikutuksen tiheyden taso	Matala	13	33
	Keskitaso	5	13
	Korkea	22	55
	Yhteensä	40	100
Siteen emotionaalisen intimitetin taso	Matala	8	20
	Keskitaso	8	20
	Korkea	24	60
	Yhteensä	40	100

Kuten Taulukko 10. osoittaa, vastaajista alle puolet ovat saaneet tiedon avoimesta työpaikasta henkilöiltä, joihin vuorovaikutuksen tiheys ja emotionaalinen intimitetti ovat korkealla tasolla. Sen sijaan noin 60 prosenttia vastaajista ovat saaneet informaalia tietoa työnhaun aikana³ eli työnhakuprosessin toisessa vaiheessa henkilöiltä, joihin vuorovaikutuksen tiheys ja emotionaalinen intimitetti ovat korkealla tasolla (ks. Taulukko 11.). Sosiaalisen siteen vahvuus henkilöön, jolta saadaan työnhaussa auttavaa tietoa, vaihtelee siis työnhaun eri vaiheissa. Kysymyksiin vastanneiden määrä on kuitenkin pieni, joten myös tämän tuloksen vahvistamiseksi tutkimus tulisi toistaa laajemmalla aineistolla.

³ Käytetty kysymys: Sain häneltä sellaista tietoa työpaikkaani liittyen, jota työnantajani ei kertonut työpaikkailmoituksessa tai rekrytointiprosessin aikana. Kyllä/Ei (ks. Liite 2)

8 YHTEENVETO JA POHDINTA

Sosiaalisia verkostoja ja työnhakua koskeva julkinen keskustelu on usein hyvin yksilökeskeistä ja korostaa verkostoitumista ratkaisuna työelämän haasteisiin. Todellisuudessa sosiaaliset rakenteet vaikuttavat niin työelämän kuin verkostoitumisenkin mahdollisuuksiin, sillä kaikki ihmisen toiminta myös työmarkkinoilla on uppoutunut sosiaalisiin verkostoihin (Granovetter 1985). Työnhakuun liittyvän tiedon saanti sosiaalisten verkostojen kautta edellyttää sosiaalisen pääoman vaihdantaa taloudelliseksi pääomaksi. Eri pääoman muodoilla on taipumus kasaantua, jolloin paremmassa sosioekonomisessa asemassa olevilla saattaa olla suuremmat mahdollisuudet sosiaalisten verkostojen hyödyntämiseen työhaussa (ks. Bourdieu 1986/2011).

Mark Granovetterin (1974) klassikkotutkimuksen jälkeen sosiaalisten verkostojen merkitystä työhaussa on tutkittu, mutta tulokset ovat keskenään ristiriitaisia. Tutkimusasetelmat vaihtelevat niin taustatekijöiden kuin myös työhaun eri vaiheiden sekä sosiaalisen pääoman mittaustapojen suhteen. Toisaalta Granovetterin (1974) julkaisun jälkeen on tapahtunut myös työnhakuun keskeisesti vaikuttavia yhteiskunnallisia muutoksia, jotka tulee ottaa tutkimuksessa huomioon. Digitalisaation myötä työhaun kannalta olennaisten sosiaalisten verkostojen muodostaminen ja ylläpitäminen on huomattavasti helpompaa kuin ennen (Grabowicz ym. 2012; Kroft & Pope 2014). Toisaalta julkisen keskustelunkin heijastelema kulttuurin yksilöllistyminen on korostanut työnhakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitystä työhaussa (ks. Harni & Pyykkönen 2017, 110–117; Liinamo & Peteri 2021). Tällöin myös sosiaalisten verkostojen ja etenkin niiden tarjoaman informaalin tiedon merkitys osana työnhakua on saattanut kasvaa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää johdonmukaista teoriaa ja metodologiaa, jolla voidaan tutkia sosiaalisten verkostojen merkitystä työhaussa. Aiemman kirjallisuuden pohjalta muodostettiin kyselytyökalu, jota testattiin kahden tutkimuslaitoksen työntekijöillä. Aineistosta tunnistettiin viisi sosiaalisen pääoman määrää ja laatua kuvaavaa muuttujaa sekä kaksi tiedonsaantia työhaussa sosiaalisten verkostojen kautta kuvaavaa muuttujaa. Muuttujien soveltumista selittäviin analyyseihin testattiin logistisella regressiolla. Lisäksi sosiaalisen siteen vahvuutta henkilöön, jolta vastaaja on saanut työhaussa auttanutta tietoa, tarkasteltiin työhaun eri vaiheissa kuvailevien jakaumien avulla.

Sosiaalisen pääoman silloittavuutta mitattiin Oinaan ym. (2018) operationalisointia soveltaen eri aihepiirien yhteisöjäsenyyksien lukumäärällä. Koska on mahdotonta

erottaa internetin sosiaalisia siteitä kasvokkaisista ihmissuhteista, yhdistettiin sosiaalisen median ja kasvokkaisten yhteisöjen jäsenyydet samaan muuttajaan (vrt. Grabowicz ym. 2012). Sosiaalisen pääoman sitovuutta ja määrää taas mitattiin kysymällä tutkittavilta, kuinka monta läheiseksi kokemaansa, arkisissa asioissa auttavaa ja työnhaussa auttavaa henkilöä heillä on. Faktoriansalyysin ja aiemman kirjallisuuden perusteella muodostettiin kaksi muuttujaa, joista toinen kuvaa sitovan sosiaalisen pääoman määrää ja toinen työnhaussa auttavan sosiaalisen pääoman määrää. Tulosten perusteella työnhaussa auttava sosiaalinen pääoma on erotettavissa sitovasta sosiaalisesta pääomasta.

Tulos viittaa työnhaussa auttavan sosiaalisen pääoman koostuvan enemmän heikoista ja silloittavista sosiaalisista siteistä, mikä tukee aiempaa kirjallisuutta. Heikot sosiaaliset siteet ja silloittava sosiaalinen pääoma voivat olla työuralla etenemisessä keskeisempiä kuin vahvat sosiaaliset siteet ja sitova sosiaalinen pääoma, jotka puolestaan auttavat yksilöä tulemaan toimeen (Granovetter 1974; Putnam 2000; Oinas 2018). Jatkotutkimuksessa tuleekin kartoittaa myös silloittavan sosiaalisen pääoman määrää ja tutkia, korreloiko se työnhaussa auttavan sosiaalisen pääoman määrän kanssa.

Yksittäisen, työnhaussa auttaneen sosiaalisen siteen vahvuuden mittaamiseksi tunnistettiin kaksi muuttujaa, jotka kuvaavat sosiaalisen siteen emotionaalista intymiteettiä ja vuorovaikutuksen tiheyttä. Valtaosa aiemmasta kirjallisuudesta määrittää siteen vahvuutta sen ”nimilapun” tai kategorian mukaan. Granovetterin (1973) alkuperäinen teoria korostaa kuitenkin koettua läheisyyttä siteen vahvuuden taustalla sekä siteen vahvuuden luonnetta jatkumona ääripäistä muodostuvien kategorioiden sijaan (ks. myös Marsden & Campbell 1984;2012; Putnam 2000, 23). Onkin tarkasteltava kriittisesti oletusta siitä, että esimerkiksi sukulaissuhteet olisivat aina vahvoja siteitä. Tässä tutkimuksessa pyrin muodostamaan jatkuvan kaltaiset siteen vahvuuden mittarit. Kysymysten asteikkojen ja pienen aineistokoon vuoksi muodostin kaksi muuttujaa, jotka kuvaavat siteen emotionaalista intymiteettiä ja vuorovaikutuksen tiheyttä. Aineiston rajoitteiden vuoksi luokittelin muuttujat kolmeen luokkaan siteen vahvuuden tason mukaisesti.

Jatkotutkimuksessa kaikkien siteen vahvuutta mittaavien kysymysten asteikot tulee yhdenmukaistaa siten, että voitaisiin tarkastella, korreloivatko myös siteen emotionaalinen intymiteetti ja vuorovaikutuksen tiheys keskenään muodostaen yhden siteen vahvuutta kokonaisuutena mittaavan muuttujan. Faktoriansalyysin perusteella yhteydenpitokanavalla ei ollut merkitystä vuorovaikutuksen tiheyteen, vaan ne limittyivät toisiinsa. Tulos vahvistaa aiempaa keskustelua siitä, että kasvokkaista ja internetvälitteistä vuorovaikutusta ei ole mielekästä pyrkiä erottamaan toisistaan (vrt.

Grabowicz ym. 2012). Lisäksi aiemmassa kirjallisuudessa on havaittu, että sosiaalisella pääomalla on erilainen merkitys työnhaun eri vaiheissa (ks. Fevre 1992; Brown & Konrad 2001), joten muodostin aineistosta tiedonsaantia sosiaalisen verkoston kautta työnhaun ensimmäisessä ja toisessa vaiheessa kuvaavat dummy-muuttujat.

Muuttujien soveltumista selittäviin analyyseihin testasin logistisella regressiolla. Analyysien perusteella ikä selittää tiedonsaantia sosiaalisen verkoston kautta niin työnhaun ensimmäisessä kuin toisessakin vaiheessa tilastollisesti merkitsevällä tavalla. Yli 50-vuotiaat ovat saaneet työnhaussa auttanutta tietoa tuntemaltaan henkilöltä työnhaun kummassakin vaiheessa noin 20 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin 20–35-vuotiaat. Tulos viittaa siihen, että pääomien kasautuminen iän myötä vaikuttaa sosiaalisten verkostojen merkitykseen työnhaussa (vrt. Bourdieu 1986/2011), eikä ilmiö ole irrallinen sosiaalisista rakenteista tai selitettävissä vain yksilön ominaisuuksilla tai omalla aktiivisuudella.

Muut kuin ikää tarkastelevat tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä kummassakaan analyysissä, ja kaikkien muuttujien selitysasteet olivat hyvin pienet. Tämä saattaa johtua aineiston pienestä koosta ja kapeudesta sosiodemografisten tekijöiden suhteen. Valtaosa vastaajista oli naisia ja suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon tai tohtorin tutkinnon. Lisäksi tutkimuslaitosten työntekijät edustavat erityistä työmarkkinoilla toimivaa ryhmää, sillä esimerkiksi tutkijat työskentelevät usein apurahojen turvin. Tulokset osoittavat kuitenkin vaihtelua muuttujien eri luokkien välillä, mikä viittaa muodostettujen muuttujien käyttökelpoisuuteen. Tulosten vahvistamiseksi tarvitaan jatkotutkimuksia kattavammalla aineistolla.

Kiinnostavaa oli kuitenkin sitovan sosiaalisen pääoman määrän vaikutuksen vaihtelu. Tulosten perusteella vastaaja sai tietoa tuntemaltaan henkilöltä työnhaun molemissa vaiheissa todennäköisimmin silloin, kun hänen sitovan sosiaalisen pääomansa määrä on 5-10 henkilöä. Pienin todennäköisyys saada työnhaussa auttavaa tietoa tuntemaltaan henkilöltä taas oli silloin, jos vastaajan sitovan sosiaalisen pääoman määrä oli yli 10 henkilöä. Tulos viittaa sitovan sosiaalisen pääoman kaksitahoiseen merkitykseen yksilön toiminnassa. Läheiset tyypillisesti tukevat yksilöä pärjäämään elämässään. Kuitenkin sitova sosiaalinen pääoma voi myös rajoittaa yksilön toimintaa vahvojen normien vuoksi, jolloin sen vaikutus työnhakuun liittyvän tiedon saantiin sosiaalisten verkostojen kautta on negatiivinen (ks. Granovetter 1973; Coleman 1990; Putnam 2000, 22-23).

Lisäksi tarkastelin sosiaalisen siteen vahvuuden jakaumia työnhaun eri vaiheissa siihen henkilöön, jolta vastaaja oli saanut työnhaussa auttavaa tietoa. Sosiaalisen siteen emotionaalinen intymiteetti ja vuorovaikutuksen tiheys jakautuivat työnhaun ensimmäisessä ja toisessa vaiheessa keskenään samalla tavoin, mikä viittaa molempien muuttujien toimivan samankaltaisina sosiaalisen siteen vahvuuden mittareina (ks. myös Granovetter 1974; Marsden & Campbell 1984). Jakaumat osoittavat kuitenkin vaihtelua sosiaalisen siteen vahvuudessa työnhaun eri vaiheissa. Työnhaun ensimmäisessä vaiheessa korostuvat matala tai keskitasoinen siteen vahvuus, kun taas yli puolet siteistä henkilöihin, joilta saatiin informaalia tietoa työnhaun toisessa vaiheessa, olivat vahvuudeltaan korkealla tasolla. Tulos heikkojen ja vahvojen siteiden merkityksestä työnhaun eri vaiheissa oli päinvastainen kuin Brownin ja Konradin (2001) tulos, mikä selittyy todennäköisesti tutkittavien työmarkkinatilanteen eroilla. Brown ja Konrad (2001) tutkivan työttömiä työnhakijoita, kun taas tässä tutkimuksessa kaikki tutkittavat olivat saaneet hakemansa työpaikan.

Tulos kuitenkin vahvistaa Granovetterin (1973) teoriaa heikkojen ja vahvojen siteiden erilaisista ominaisuuksista. Heikkojen siteiden kautta voidaan saavuttaa itselle täysin uutta tietoa, mistä on hyötyä etenkin työnhaun ensimmäisessä vaiheessa eli haettavan työpaikan löytämisessä. Läheiset, vahvojen siteiden muodostamat ihmissuhteet taas tarjoavat etenkin apua ja tukea. Työnhaun toisessa vaiheessa työnhakija ja työnantaja arvioivat toisiaan, ja tässä vaiheessa saatu haettuun työpaikkaan liittyvä tieto ja apu vaativat auttavalta henkilöltä usein enemmän kuin työnhaun ensimmäisessä vaiheessa jaettu tieto avoimesta työpaikasta. Tulosten mukaan työnhaun ensimmäisessä vaiheessa olennaista on siis heikkojen siteiden tarjoama uusi tieto, kun taas työnhaun toisessa vaiheessa korostuu vahvojen siteiden auttamishalukkuus (ks. myös Granovetter 1973;1974; Putnam 2000, 22-23). Toisaalta silloin, jos työnhakijan työmarkkinatilanne on heikko, korostuu työnhaun alussa vahvojen siteiden tarjoama tuki (Brown & Konrad 2001). Informaalien tiedonsaannin lisäksi jatkotutkimuksissa olisi kiinnostavaa tarkastella myös siteen vahvuutta henkilöön, joka on suositellut työnhakijaa tai vaikuttanut palkkauspäätökseen.

Tutkimustulokseni osoittivat, että sosiaalisen pääoman laadun ja määrän vaihtelua voidaan mitata kyselytutkimuksen avulla. Lisäksi sosiaalisen pääoman silloittavuudella, määrällä ja sosiaalisen siteen vahvuudella on erilainen rooli työnhaun eri vaiheissa. Huomionarvoista on myös iän osoittama pääomien kasautumisen merkitys. Sosiaaliset rakenteet vaikuttavat mahdollisuuksiin hyödyntää sosiaalisia verkostoja työnhaussa, eikä verkostoitumista voida tarkastella vain yksilön ominaisuutena. Sosiaalisia verkostoja työnhaussa tarkastelevissa tutkimuksissa tuleekin ottaa jatkossa huomioon

sosiaalinen pääoma kokonaisuudessaan ja käsitellä työnhakua monivaiheisena prosessina. Mekanismeja, joilla sosiaaliset verkostot vaikuttavat työnhaussa tulee kuitenkin tarkastella laajemmalla aineistolla yleistettävien tulosten saamiseksi ja tulosten vahvistamiseksi ottaen huomioon myös persoonallisuuden, luottamuksen ja muiden sosiodemografisten tekijöiden rooli. Olisi myös kiinnostavaa vertailla tuloksia eri ammattialojen välillä tai tarkastella sosiaalisten verkostojen kautta saadun tiedon merkitystä työnhaun viimeiseen vaiheeseen eli saadun työpaikan ominaisuuksiin ja työtyytyväisyyteen.

KIRJALLISUUS

- Adams, G., Estrada-Villalta, S., Sullivan, D., & Markus, H. R. (2019). The psychology of neoliberalism and the neoliberalism of psychology. *Journal of Social Issues*, 75(1), 189-216.
- Aro, M. (2013). Koulutusekspansio ja koulutusinflaatio Suomessa vuosina 1970–2008. *Yhteiskuntapolitiikka*, 78(3), 287-303.
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of public economics*, 2(3), 193-216.
- Asch, S. E. (1955). Opinions and social pressure. *Scientific American*, 193(5), 31-35.
- Barone, G., & Mocetti, S. (2016). Inequality and trust: new evidence from panel data. *Economic Inquiry*, 54(2), 794-809.
- Bourdieu, P. (1986/2011). The forms of capital. Teoksessa I. Szeman & T. Kaposy (toim.), *Cultural Theory: An Anthology* (s. 81-93). New-Jersey: Wiley-Blackwell.
- boyd, D. & Ellison, N. B. (2007). Social network Sites: Definition, history and scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(1), 210-230.
- Bridges, W. P., & Villemez, W. J. (1986). Informal hiring and income in the labor market. *American sociological review*, 574-582.
- Brown, D. W., & Konrad, A. M. (2001). Granovetter was right: The importance of weak ties to a contemporary job search. *Group & Organization Management*, 26(4), 434-462.
- Burt, R. S. (1992). *Structural holes*. Cambridge: Harvard university press.
- Daugherty, T. & Hoffman, E. (2013). eWOM and the importance of capturing consumer attention within social media. *Journal of Marketing Communications*, 20(1-2), 82-102.
- Dillman, S. J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Faberman, R. J., & Kudlyak, M. (2016). What does online job search tell us about the labor market. *Economic perspectives*, 40(1), 1-15.
- Fernandez, R. M. (2021). Strength in Weak Ties in the Labor Market: An Assessment of the State of research. Teoksessa Small M. L., Perry, B. L., Pescosolido, B. & Smith, E. B. (toim.), *Personal Networks: Classic Readings and New Directions in Egocentric Analysis* (s. 251-264). Cambridge: Cambridge University Press.
- Fernandez, R. M., Castilla, E. J., & Moore, P. (2000). Social capital at work: Networks and employment at a phone center. *American journal of sociology*, 105(5), 1288-1356.

Fernandez, R. M., & Galperin, R. V. (2014). The causal status of social capital in labor markets. Teoksessa Brass, D., Labianca, G., Mehra, A., Halgin, D. & Borgatti, S. P. (toim.), *Contemporary Perspectives on Organizational Social Networks* (s. 445-462). Bingley, UK: Emerald Publishing Limited.

Fevre, R. (1992). *The sociology of labor markets*. London: Harvester Wheatsheaf.

Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Belknap Harvard.

Gee, L. K., Jones, J. J., Fariss, C. J., Burke, M., & Fowler, J. H. (2017). The paradox of weak ties in 55 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 133, 362-372.

Goel, D., & Lang, K. (2019). Social ties and the job search of recent immigrants. *ILR Review*, 72(2), 355-381.

Grabowicz, P. A., Ramasco, J. J., Moro, E., Pujol, J. M., & Eguiluz, V. M. (2012). Social features of online networks: The strength of intermediary ties in online social media. *PloS one*, 7(1), e29358.

Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.

Granovetter, M. (1974). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge: Harvard University Press.

Granovetter, M. (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociology Theory*, 1, 201-33.

Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.

Greenberg, J., & Fernandez, R. M. (2016). The strength of weak ties in MBA job search: A within-person test. *Sociological Science*, (3)14, 296-316.

Harni, E. & Pyykkönen, M. (2017). Vastuullinen, omatoiminen ja innovatiivinen. 2000-luvun ihannekansalaisella on yrittäjän asenne. Teoksessa Nuutinen, V. (toim.), *Uusi työväki* (s. 107-128). Helsinki: Into.

Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.

Järvilehto, L. (2015). Kohti kutsumustyötä ja joukkokokoistavaa yhteiskuntaa. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.), *Positiivisen psykologian voima* (s. 366-381). Jyväskylä: PS-kustannus.

Karaoglu, G., Hargittai, E., & Nguyen, M. H. (2021). Inequality in online job searching in the age of social media. *Information, Communication & Society*, 1-19. DOI: 10.1080/1369118X.2021.1897150.

Keltikangas-Järvinen, L. (2019). *Ujot ja introvertit*. Helsinki: WSOY.

- Kroft, K., & Pope, D. G. (2014). Does online search crowd out traditional search and improve matching efficiency? Evidence from Craigslist. *Journal of Labor Economics*, 32(2), 259-303.
- Kuhn, P., & Mansour, H. (2014). Is internet job search still ineffective?. *The Economic Journal*, 124(581), 1213–1233.
- Lehti, H., & Karonen, E. (2020). Koulutuksen laajentuminen, koulutusinflaatio ja palkkatulojen heterogeenisyys eri yliopistoaloilla 1990- ja 2000-luvulla. *Sosiologia*, (57)2.
- Liinamo, S., & Peteri, V. (2021). Persoonallisuustestauksen ristiriitaiset ideaalisubjektit. *Kulttuurintutkimus*, 38(2–3), 35–51.
- Lin, N., Ensel, W. M., & Vaughn, J. C. (1981). Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. *American Sociological Review*, 46(4), 393-405.
- Marsden, P. V., & Campbell, K. E. (1984). Measuring tie strength. *Social forces*, 63(2), 482-501.
- Marsden, P. V., & Campbell, K. E. (2012). Reflections on conceptualizing and measuring tie strength. *Social forces*, 91(1), 17-23.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual review of sociology*, 415-444.
- Montgomery, J. D. (1992). Job search and network composition: Implications of the strength-of-weak-ties hypothesis. *American Sociological Review*, 57(5), 586–596.
- Mouw, T. (2003). Social capital and finding a job: Do contacts matter? *American sociological review*, 68(6), 868-898.
- Mouw, T. (2006). Estimating the causal effect of social capital: A review of recent research. *Annu. Rev. Sociol.*, 32, 79–102.
- Murray, S. O., Rankin, J. H., & Magill, D. W. (1981). Strong ties and job information. *Sociology of Work and Occupations*, 8(1), 119–136.
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- Oinas, T., Ruuskanen, P., Kankainen, T., Anttila, T., & Kivitalo, M. (2018). Sosiaalinen pääoma ja yksilötason tulokehitys Suomessa. *Sosiologia*, 55(1), 65-81.
- Petrongolo, B., & Pissarides, C. A. (2001). Looking into the black box: A survey of the matching function. *Journal of Economic literature*, 39(2), 390-431.
- Piercy, C. W., & Lee, S. K. (2019). A typology of job search sources: Exploring the changing nature of job search networks. *New Media & Society*, 21(6), 1173–1191.

Polanyi, K., (1944/2009). *Suuri murros: Aikakautemme poliittiset ja taloudelliset juuret* (toim. R. Heiskala, suom. N. Vilokkinen). Tampere: Vastapaino.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York, NY: Simon & Schuster.

Räisänen, H. (2011). *Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmien ja hakukanavat Suomessa v. 2010*. TEM-analyseja 38/2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Sitra (2016). *Infograafi: Mikä on suomalaisten peruskunto uudessa työelämässä?*. <https://www.sitra.fi/artikkelit/infograafi-mika-suomalaisten-peruskunto-uudessa-tyoelamassa/>. Viitattu 17.5.2022.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus.

Yakubovich, V. (2005). Weak ties, information, and influence: How workers find jobs in a local Russian labor market. *American sociological review*, 70(3), 408–421.

LIITE 1 MUUTTUIJEN MUODOSTAMINEN

Sosiaalisen pääoman silloittavuus

Liitetaulukko 1. Sosiaalisen pääoman silloittavuutta kuvaavat kysymykset

<p>q1 Olitko aktiivisesti mukana seuraavissa yhteisöissä silloin, kun hait nykyistä työtäsi? Huomioi vain yhteisöt, joissa olet ollut mukana kasvokkain tai paikan päällä.</p>	<p>a) Hyväntekeväisyysjärjestö tai -ryhmä b) Harrastusjärjestö tai -ryhmä c) Urheiluseura tai -ryhmä d) Poliittinen järjestö tai ryhmä e) Asukasyhdistys tai -ryhmä f) Opiskelijajärjestö tai -ryhmä g) Ammattijärjestö tai -ryhmä h) Seurakunta tai uskonnollinen yhteisö</p>
<p>q2 Olitko aktiivisesti mukana seuraavissa sosiaalisen median tai internetin yhteisöissä silloin, kun hait nykyistä työtäsi?</p>	<p>a) Poliittinen yhteisö tai ryhmä b) Ammatillinen yhteisö tai ryhmä c) Hyväntekeväisyysyhteisö tai -ryhmä d) Opiskelijayhteisö tai -ryhmä e) Paikallisyhteisö tai ryhmä f) Harrasteyhteisö tai -ryhmä g) Uskonnollinen yhteisö tai ryhmä</p>
<p>1=en lainkaan 2=kerran/muutamia kertoja vuodessa 3=kuukausittain 4=viikoittain 5=lähes päivittäin</p>	

Liitetaulukko 2. Saman aihepiirin yhteisöjäsenyyksiä kuvaavien yhteisömuuttujien muodostaminen

q1 a) + q2 c)	Hyväntekeväisyys
q1 b) + q1 c) + q2 f)	Harrastus
q1 d) + q2 a)	Poliittinen
q1 e)	Asukas
q2 e)	Paikallis
q1 f) + q2 d)	Opiskelija
q1 g) + q2 b)	Ammatti
q1 h) + q2 g)	Uskonnollinen

Sosiaalisen pääoman silloittavuutta kuvaavan muuttujan muodostamiseksi muodostettiin ensin saman aihepiirin yhteisöjäsenyyksiä kuvaavat muuttujat taulukon 11 mukaisesti (vrt. taulukko 10), jotka saivat arvon 0, jos kaikkiin kyseisiin kysymyksiin oli vastattu 1,

ja muutoin arvon 1 (vastausvaihtoehdot 2,3,4 tai 5). Tämän jälkeen muodostettiin lopullinen, yhteisöjäsenyyksien monipuolisuutta kuvaava muuttuja, jossa 0=ei kuulu yhteisöihin lainkaan tai kuuluu yhden aihepiirin yhteisöön tai yhteisöihin (kaikkien edellisten yhteisömuuttujien arvot 0 tai yhden yhteisömuuttujan arvo 1 ja muiden 0) ja 1=kuuluu kahden tai useamman aihepiirin yhteisöihin (kahden tai useamman yhteisömuuttujan arvot 1).

Sosiaalisen pääoman sitovuus ja määrä

Liitetaulukko 3. Sosiaalisen pääoman sitovuutta ja määrää kuvaavat kysymykset

q3	Arvioi, kuinka monelta henkilöltä olisit voinut pyytää apua työnhaussa silloin, kun hait nykyistä työtäsi?
q4	Arvioi, kuinka monelta henkilöltä olisit voinut pyytää apua erilaisissa arkisissa asioissa silloin, kun hait nykyistä työtäsi?
q5	Arvioi, kuinka monta läheiseksi kokemaasi ihmistä sinulla oman kokemuksesi mukaan oli silloin, kun hait nykyistä työtäsi?

Liitetaulukko 4. Sosiaalisen pääoman sitovuus ja määrä: Pearsonin korrelaatiot

	q3	q4	q5
q3	1.0000		
q4	-0.0193	1.0000	
q5	-0.0492	0.5744	1.0000

Sosiaalisen siteen vahvuus

Liitetaulukko 5. Sosiaalisen siteen emotionaalista intimitettä kuvaavat kysymykset

q6	Kuinka läheinen hän oli sinulle niinä aikoina, kun hait nykyistä työtäsi?	1 = Ei lainkaan läheinen - 5 = Erittäin läheinen
q7	Millaisista asioista sinun oli mukava keskustella hänen kanssaan niinä aikoina, kun hait nykyistä työtäsi?	1 = Ei mistään - 5 = Mistä tahansa, myös aroista ja henkilökohtaisista asioista

Liitetaulukko 6. Sosiaalisen siteen emotionaalinen intimitetti: Pearsonin korrelaatiot

	q6	q7
q6	1.0000	
q7	0.7373	1.0000

Liitetaulukko 7. Vuorovaikutuksen tiheyttä kuvaavat kysymykset

Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1–5 sen tilanteen mukaan, jolloin hait nykyistä työpaikkaasi.		
q8_a	a) Kuinka usein olit yhteydessä häneen sosiaalisessa mediassa?	1 = en lainkaan 2 = kerran/muutamia kertoja vuodessa
q8_b	b) Kuinka usein viestittelitte tai soittelitte?	3 = kuukausittain 4 = viikoittain
q8_c	c) Kuinka usein näitte kasvokkain?	5 = lähes päivittäin tai päivittäin

Liitetaulukko 8. Vuorovaikutuksen tiheys: Pearsonin korrelaatiot

	q8_a	q8_b	q8_c
q8_a	1.0000		
q8_b	0.7909	1.0000	
q8_c	0.7537	0.8353	1.0000

Työnhakuun liittyvän tiedon saanti sosiaalisten verkostojen kautta

Liitetaulukko 9. Avoimesta työpaikasta saadun tiedon lähdettä kuvaavat kysymykset

Mistä sait tiedon nykyisestä työstäsi? Jos kuulit siitä useampaa kautta, valitse se vaihtoehto, joka sai sinut hakemaan kyseistä työtä.
<p>1 = a) Näin työpaikkailmoituksen TE-palveluiden nettisivuilla</p> <p>2 = b) Näin työpaikkailmoituksen yksityisten työnvälityspalvelun nettisivuilla (esim. Monster, Oikotie, Duunitori)</p> <p>3 = c) Näin työpaikkailmoituksen lehdessä</p> <p>4 = d) Näin työpaikkailmoituksen LinkedInin työt -osiossa</p> <p>5 = e) Näin työpaikkailmoituksen työnantajani omilla nettisivuilla</p> <p>6 = f) Seuraamani työnvälityspalvelu jakoi työpaikkailmoituksen sosiaalisen median profiilissaan</p> <p>7 = g) Työpaikkani jakoi työpaikkailmoituksen sosiaalisen median profiilissaan</p> <p>8 = h) Tuntemani henkilö jakoi työpaikkailmoituksen sosiaalisen median profiilissaan</p> <p>9 = i) Tuntemani henkilö kertoi suoraan minulle avoimesta työpaikasta</p> <p>10 = j) Olin aiemmin harjoittelussa kyseisessä työpaikassa</p> <p>11 = k) Työnantajani tai hänen edustajansa (esim. headhunter/ammattirekrytoija) otti yhteyttä suoraan minuun</p> <p>12 = l) Otin itse yhteyttä suoraan työnantajani (esim. lähetin avoimen hakemuksen)</p> <p>13 = m) Muu, mikä?</p>
Vastausvaihtoehdot h), i) ja k) → sai tiedon avoimesta työpaikasta sosiaalisen verkoston kautta, vastausvaihtoehdot a), b), c), d), e), f), g), j), l), m) → ei saanut tietoa avoimesta työpaikasta sosiaalisen verkoston kautta

Liitetaulukko 10. Tiedon tai avun saantia työnhaun aikana kuvaava kysymys

Hakiessasi nykyistä työpaikkaasi, tunsitko ihmisen/ihmisiä, joilta sait tietoa kyseisestä työpaikasta tai työtehtävistä?
<p>a) En</p> <p>b) kyllä, yhden</p> <p>c) kyllä, kaksi</p> <p>d) Kyllä, kolme tai enemmän</p>

LIITE 2 KYSELYLOMAKE

I Taustatiedot

Oletko...

- Mies
- Nainen
- Muu

Mikä on syntymävuotesi?

Mikä on postinumerosi?

Mikä on koulutuksesi? Valitse korkein loppuun suoritettu koulutusaste, vain yksi vaihtoehto.

- a) Peruskoulu tai kansakoulu
- b) Lukio, ylioppilastutkinto
- c) Ammattikoulututkinto
- d) Sekä ylioppilas- että ammattitutkinto
- e) Opistotason ammatillinen koulutus
- f) Ammattikorkeakoulu
- g) Yliopisto, alemman asteen tutkinto
- h) Ylempi ammattikorkeakoulu
- i) Yliopisto, ylemmän asteen tutkinto
- j) Tohtorintutkinto

Minä vuonna valmistuit? Vuonna ____

Mille alalle olet valmistunut?

- a) Yleissivistävä
- b) Kasvatusalat
- c) Humanistiset ja taidealat
- d) Yhteiskunnalliset alat
- e) Kauppa, hallinto tai oikeustieteet
- f) Luonnontieteet
- g) Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)
- h) Tekniikan alat
- i) Maa- ja metsätalousalat
- j) Terveys- ja hyvinvointialat
- k) Palvelualat
- l) Muu, mikä? _____
- m) En osaa sanoa

Mikä on isäsi korkein loppuun suoritettu koulutustaso?

- a) Peruskoulu
- b) Lukio, ylioppilastutkinto
- c) Ammattikoulututkinto
- d) Sekä ylioppilas- että ammattitutkinto
- e) Opistotason ammatillinen koulutus
- f) Ammattikorkeakoulu
- g) Yliopisto, alemman asteen tutkinto
- h) Ylempi ammattikorkeakoulu
- i) Yliopisto, ylemmän asteen tutkinto
- j) Tohtorintutkinto
- k) en osaa sanoa

Mikä on/oli isäsi ammatti? Jos hän on/oli yrittäjä, kerro myös toimiala.

Mikä on äitisi korkein loppuun suoritettu koulutustaso?

- a) Peruskoulu
- b) Lukio, ylioppilastutkinto
- c) Ammattikoulututkinto
- d) Sekä ylioppilas- että ammattitutkinto
- e) Opistotason ammatillinen koulutus
- f) Ammattikorkeakoulu
- g) Yliopisto, alemman asteen tutkinto
- h) Ylempi ammattikorkeakoulu
- i) Yliopisto, ylemmän asteen tutkinto
- j) Tohtorintutkinto
- k) en osaa sanoa

Mikä on/oli äitisi ammatti? Jos hän on/oli yrittäjä, kerro myös toimiala.

Kuinka luotettavina pidät seuraavia tahoja?

1=en lainkaan luotettavina 5=erittäin luotettavina

- a) Hallitus
- b) Eduskunta
- c) Suomen oikeusjärjestelmä
- d) Euroopan Unioni
- e) Poliisi
- f) Poliittiset puolueet
- g) Pankit ja rahoituslaitokset
- h) Suuryritykset
- i) Yliopistot ja tutkimuslaitokset

Entä kuinka paljon luotat...

1=en luota lainkaan 5=luotan täysin

- a) Perheenjäseniisi

- b) Ystäviisi
- c) Naapureihisi
- d) Muihin henkilöihin, jotka tunnet henkilökohtaisesti

Voiko mielestänne ihmisiin yleisesti luottaa, vai onko niin, ettei ihmisten suhteen voi olla liian varovainen?

0=ei voi olla liian varovainen 10=useimpiin ihmisiin voi luottaa

Oletteko sitä mieltä, että tilaisuuden tullen useimmat ihmiset yrittäisivät käyttää teitä hyväkseen vai luuletteko, että ihmisen yrittäisivät olla reiluja?

0=useimmat ihmiset yrittäisivät käyttää hyväkseen 10=useimmat ihmiset yrittäisivät olla reiluja

Katsotteko, että useimmiten ihmiset pyrkivät olemaan auttavaisia toisiaan kohtaan, vai että ajattelevat enimmäkseen vain omaa etuaan?

0=useimmat ihmiset yrittäisivät käyttää hyväkseen 10=ihmiset yrittävät enimmäkseen olla auttavaisia

Alla on lueteltu erilaisia persoonallisuuden piirteitä. Arvioi asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 7 (täysin samaa mieltä) missä määrin seuraavat piirteet kuvaavat sinua. Pyri arvioimaan miten hyvin eri kohdissa pareina esitetyt luonteenpiirteet kuvaavat itseäsi, vaikka toinen esitetyistä piirteistä kuvaisikin paremmin kuin toinen. Olen usein...

- 1 Ulospäinsuuntautunut ja innokas
- 2 Kriittinen ja riidanhaluinen
- 3 Tunnollinen ja kurinalainen
- 4 Jännittynyt ja hermostunut herkästi
- 5 Avoin uusille kokemuksille ja omaperäinen
- 6 Varautunut ja hiljainen
- 7 Myötätuntoinen ja lämmin
- 8 Epäjärjestelmällinen ja huoleton
- 9 Rento ja tunne-elämältäni vakaa
- 10 Tavanomainen ja mielikuvitukseton

II Nykyistä työtäsi koskevat kysymykset

Mikä on ammattisi?

Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työssäsi? Arvioi kuukauden tarkkuudella.

Onko työsuhteesi...

- a) määräaikainen
- b) vakituinen

Kuinka monta tuntia työskentelet keskimäärin viikossa? Ota huomioon myös mahdolliset ylityötunnit. _____ h/vko

Arvioi kuinka suuret ovat nettotulosi kuukaudessa verojen jälkeen. Ota huomioon kaikki tulosi (palkka, etuudet tms). Jos et muista tarkkaa määrää, täytä arviosi mukaan.

_____ e/kk

Onko sinulla alaisia?

- Kyllä, arvioi kuinka monta _____
- Ei

Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?
1=erittäin tyytymätön 5=erittäin tyytyväinen

Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat nykyistä työtäsi?

1=ei kuvaa lainkaan 5=kuvaa täysin

- a) Minun täytyy opetella jatkuvasti uusia asioita hoitaakseni työni
- b) Työni vaatii luovuutta
- c) Teen työssäni usein itsenäisiä päätöksiä
- d) Työtehtäväni toistuvat samanlaisina päivästä toiseen
- e) Työni on nopeatempoista
- f) Työni vaatii paljon fyysistä ponnistelua
- g) Minusta tuntuu usein, että aika ei riitä töideni tekemiseen
- h) Saan tarvittaessa apua ja tukea työkavereiltani
- i) Saan tarvittaessa apua ja tukea esihenkilöltäni
- j) Työtäni valvotaan tarkasti
- k) Työni tulevaisuuden näkymät ovat epävarmat

III Tilanne ennen nykyistä työtäsi

Arvioi, kuinka suuret olivat nettotulosi kuukaudessa verojen jälkeen ennen nykyistä työtäsi. Ota huomioon kaikki tulosi (palkka, etuudet tms). Jos et muista tarkkaa tasoa, täytä arviosi mukaan. _____ e /kk

Mitä teit pääasiassa ennen nykyistä työtäsi? Olin...

- a) Palkkatyössä
- b) Yrittäjä
- c) Opiskelija
- d) Työtön/työnhakija
- e) Muu, mikä?

Jos vastasi b): Mitä teit ennen yrittäjyyttä?

- a) Olin päätoimisesti palkkatöissä
- b) Olin päätoimisesti opiskelija

- c) Olen ollut päätoimisesti vain yrittäjä ennen nykyistä työtäni

Jos vastasi c): Teitkö opintojesi ohessa palkkatöitä? Kyllä / Ei

Mitä teit ennen opiskelua?

- a) Olin päätoimisesti palkkatöissä
- b) Olin päätoimisesti yrittäjä
- c) Olen ollut päätoimisesti vain opiskelija ennen nykyistä työtäni

Jos vastasi d): Kuinka kauan olit työttömänä? Vastaa kuukauden tarkkuudella

Olitko ennen työttömyyttä...

- a) Päätoimisesti palkkatyössä
- b) Päätoimisesti opiskelija
- c) Päätoimisesti yrittäjä
- d) Ei mitään edellisistä

Vastasit, että olet ollut palkkatyössä myös aiemmin ennen nykyistä työtäsi. Vastaa seuraaviin kysymyksiin ajatellen kyseistä työtä.

Mikä oli ammattisi ennen nykyistä työtäsi? Vastaa päätoimesi mukaan.

Kuinka kauan olit kyseisessä työssä? Arvioi kuukauden tarkkuudella.

Oliko työsuhteesi...

- c) määräaikainen
- d) vakituinen

Kuinka monta tuntia työskentelit keskimäärin viikossa? Ota huomioon myös mahdolliset ylityötunnit. _____ h/vko

Oliko sinulla alaisia?

- Kyllä, arvioi kuinka monta _____
- Ei

Kuinka tyytyväinen olit edelliseen työhösi?

1=erittäin tyytymätön 5=erittäin tyytyväinen

Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat edellistä työtäsi?

1=ei kuvaa lainkaan 5=kuvaa täysin

- a) Minun täytyi opetella jatkuvasti uusia asioita hoitaakseni työni

- b) Työni vaati luovuutta
- c) Tein työssäni usein itsenäisiä päätöksiä
- d) Työtehtäväni toistuivat samanlaisina päivästä toiseen
- e) Työni oli nopeatempoista
- f) Työni vaati paljon fyysistä ponnistelua
- g) Minusta tuntui usein, että aika ei riitä töideni tekemiseen
- h) Sain tarvittaessa apua ja tukea työkavereiltani
- i) Sain tarvittaessa apua ja tukea esihenkilöltäni
- j) Työtäni valvottiin tarkasti
- k) Työni tulevaisuuden näkymät olivat epävarmat

IV Työnhakutilanteeseen liittyvät kysymykset

Vastaa seuraaviin kysymyksiin ajatellen sen hetkistä tilannettasi, kun hait nykyiseen työhösi.

Olitko aktiivisesti mukana seuraavissa yhteisöissä silloin, kun hait nykyistä työtäsi?
Huomioi vain yhteisöt, joissa olet ollut mukana kasvokkain tai paikan päällä.

1=en lainkaan 2=kerran/muutamia kertoja vuodessa 3=kuukausittain 4=viikoittain
5=lähes päivittäin

- a) Hyväntekeväisyysjärjestö tai –ryhmä
- b) Harrastusjärjestö tai –ryhmä
- c) Urheiluseura tai –ryhmä
- d) Poliittinen järjestö tai –ryhmä
- e) Asukasyhdistys tai –ryhmä
- f) Opiskelijajärjestö tai –ryhmä
- g) Seurakunta tai uskonnollinen yhteisö
- h) Muu, mikä? _____

Olitko aktiivisesti mukana seuraavissa sosiaalisen median tai internetin yhteisöissä silloin, kun hait nykyistä työtäsi?

1=en lainkaan 2=kerran/muutamia kertoja vuodessa 3=kuukausittain 4=viikoittain
5=lähes päivittäin

- a) Poliittinen yhteisö tai ryhmä
- b) Ammatillinen yhteisö tai ryhmä
- c) Hyväntekeväisyisyhteisö tai –ryhmä
- d) Opiskelijayhteisö tai –ryhmä
- e) Paikallisyhteisö tai ryhmä
- f) Harrasteyhteisö tai –ryhmä
- g) Uskonnollinen yhteisö tai ryhmä
- h) Muu, mikä? _____

Valitse ne seuraavista sosiaalisen median palveluista, joissa sinulla oli profiili silloin, kun hait nykyistä työtäsi. Arvioi myös, kuinka paljon sinulla oli ”kavereita” tai seuraajia kyseisessä palvelussa.

- a) Facebook, yhteyksien määrä _____

- b) LinkedIn, yhteyksien määrä _____
- c) Twitter, yhteyksien määrä _____
- d) Instragram, yhteyksien määrä _____

Arvioi, kuinka monelta henkilöltä olisit voinut pyytää apua työnhaussa silloin, kun hait nykyistä työtäsi? _____ henkilöltä

Arvioi, kuinka monelta henkilöltä olisit voinut pyytää apua erilaisissa arkisissa asioissa silloin, kun hait nykyistä työtäsi? (esim. kaupassakäynti, remonttiapu, omaa elämää koskevat päätökset, työkalujen lainaaminen, rahan lainaaminen) _____ henkilöltä

Arvioi kuinka monta läheiseksi kokemaasi ihmistä sinulla oman kokemuksesi mukaan oli silloin, kun hait nykyistä työtäsi? _____ ihmistä

Seurasitko työpaikkailmoituksia seuraavissa kanavissa niinä aikoina, kun hait nykyistä työtäsi? 1=en lainkaan 2=kerran tai muutamia kertoja vuodessa 3=kuukausittain 4=viikoittain 5=lähes päivittäin tai päivittäin

- a) Sanomalehti
- b) TE-palveluiden nettisivut
- c) Yksityisten työnvälityspalveluiden nettisivut (esim. Monster, Oikotie, Duunitori)
- d) LinkedIn
- e) Facebook
- f) Twitter
- g) Instagram
- h) Työnantajasi avoimet tehtävät
- i) Sähköpostilistat

Kuinka tärkeitä seuraavat tekijät olivat yleisesti ottaen tehdessäsi päätöstä, otatko nykyisen työsi vastaan? 1=ei lainkaan tärkeä 5=erittäin tärkeä

- a) Palkkataso
- b) Sijainti
- c) Työhön liittyvät kehitysmahdollisuudet
- d) Työnantajan arvot
- e) Työpaikan organisaatiokulttuuri/ilmapiiiri
- f) Työtehtävien merkityksellisyys
- g) Koulutustani vastaavat työtehtävät
- h) Työtehtävän myötä saavutettu asema
- i) Työkaverit
- j) Mahdollisuus etätyöhön
- k) Työajat
- l) Työsuhde-edut
- m) Muu, mikä?

Kun hait nykyiseen työhösi, haitko samaan aikaan useampaa työtä?

- Kyllä, arvioi kuinka montaa? _____
- En

Vastasit, että hait useampaa työtä samaan aikaan. Saitko tarjouksia muualta kuin nykyisestä työpaikastasi?

- Kyllä, kuinka monesta? _____
- En

Jos vastasit, että sait työtarjouksia myös muualta kuin nykyisestä työpaikastasi, miksi valitsit juuri nykyisen työsi?

Mistä sait tiedon nykyisestä työstäsi? Jos kuulit siitä useampaa kautta, valitse se vaihtoehto, joka sai sinut hakemaan kyseistä työtä. Voit valita vain yhden vaihtoehdon.

- a) Näin työpaikkailmoituksen TE-palveluiden nettisivuilla
- b) Näin työpaikkailmoituksen yksityisten työnvälityspalvelun nettisivuilla (esim. Monster, Oikotie, Duunitori)
- c) Näin työpaikkailmoituksen lehdessä
- d) Näin työpaikkailmoituksen LinkedInin työt –osiossa
- e) Näin työpaikkailmoituksen työnantajani omilla nettisivuilla
- f) Seuraamani työnvälityspalvelu jakoi työpaikkailmoituksen sosiaalisen median profiilissaan
- g) Työpaikkani jakoi työpaikkailmoituksen sosiaalisen median profiilissaan
- h) Tuntemani henkilö jakoi työpaikkailmoituksen sosiaalisen median profiilissaan
- i) Tuntemani henkilö kertoi suoraan minulle avoimesta työpaikasta
- j) Olin aiemmin harjoittelussa kyseisessä työpaikassa
- k) Työnantajani tai hänen edustajansa (esim. headhunter/ammattirekrytoija) otti yhteyttä suoraan minuun
- l) Otin itse yhteyttä suoraan työnantajaani (esim. lähetin avoimen hakemuksen)
- m) Muu, mikä? _____

Vastasit, että sait tiedon nykyisestä työstäsi sosiaalisen median palvelun kautta. Mikä palvelu oli kyseessä?

- a) LinkedIn
- b) Instagram
- c) Facebook
- d) Twitter
- e) Muu, mikä? _____

Hakiessasi nykyistä työpaikkaasi, tunsitko ihmisen/ihmisiä, joilta sait tietoa kyseisestä työpaikasta tai työtehtävästä?

- a) En
- b) Kyllä, yhden
- c) Kyllä, kaksi
- d) Kyllä, kolme tai enemmän

V Kysymykset liittyen henkilöön, jolta sait tietoa tai apua työnhaun aikana

(Seuraavat kysymykset toistettiin 0-3 kertaa edellisen kysymyksen vastauksen mukaisesti ohjaten vastaaja vastaamaan kysymyksiin aina kerrallaan yhtä henkilöä ajatellen.)

Vastasi, että tunsit ihmisen tai ihmisiä, jolta sait tietoa työpaikastasi hakiessasi nykyistä työtäsi. Vastaa seuraaviin kysymyksiin ajatellen häntä tai yhtä heistä ja suhdettanne niinä aikoina, kun hait nykyistä työtäsi.

Vastaa seuraaviin väittämiin kyllä tai ei ajatellen kyseistä henkilöä. Kyllä / Ei

- a) Hän suositteli minua työnantajalleni
- b) Hän oli asemassa, jossa hän vaikutti päätökseen palkata minut
- c) Hän oli se taho, jolta kuulin nykyisestä työstäni ensimmäistä kertaa
- d) Sain häneltä vinkkejä työhakemuksen tekemiseen
- e) Sain häneltä vinkkejä työhaastatteluun
- f) Sain häneltä sellaista tietoa työpaikkaani liittyen, jota työnantajani ei kertonut työpaikkailmoituksessa tai rekrytointiprosessin aikana
- g) Hän kannusti minua hakemaan nykyistä työtäni

Kuin läheinen hän oli sinulle niinä aikoina, kun hait nykyistä työtäsi?

1=eikä lainkaan läheinen 5=erittäin läheinen

Millaisista asioista sinun oli mukava keskustella hänen kanssaan niinä aikoina, kun hait nykyistä työtäsi?

1=eikä mistään 5=mistä tahansa, myös aroista ja henkilökohtaisista asioista

Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5 sen tilanteen mukaan, jolloin hait nykyistä työtäsi. 1=en lainkaan 2=kerran/muutamia kertoja vuodessa 3=kuukausittain 4=viikoittain 5=lähes päivittäin tai päivittäin

- a) Kuinka usein olit yhteydessä häneen sosiaalisessa mediassa?
- b) Kuinka usein viestittelitte tai soittelitte?
- c) Kuinka usein näitte kasvokkain?

Mistä kyseinen henkilö tiesi työnantajasi tai hakemasi työpaikan? Valitse vain yksi vaihtoehto.

- a) Hän oli itse kyseinen työnantaja tai palkkauspäätöksen tehnyt henkilö
- b) Hän työskenteli työnantajalleni, mutta ei ollut mukana palkkausta koskeneessa päätöksenteossa
- c) Palkkauspäätöksen tehnyt henkilö oli hänen hyvä ystävänsä työelämän ulkopuolella
- d) Palkkauspäätöksen tehnyt henkilö oli hänen tuttavansa työelämän ulkopuolella
- e) Hän oli kuullut työpaikasta tuttavansa kautta, joka ei ollut palkkauspäätöksen tehnyt henkilö
- f) En tiedä
- g) Hän ei tiennyt työnantajaani tai työpaikkaani

Mikä oli hänen sukupuolensa?

- Mies
 Nainen
 Muu

Tiedätkö mikä oli hänen ammattinsa silloin, kun hait nykyistä työtäsi?

- Kyllä, mikä? _____

En

Vastaa seuraaviin väittämiin kyllä tai ei ajatellen kyseistä henkilöä ja suhdettanne niinä aikoina, kun hait nykyistä työtäsi. Kyllä / Ei

- a) Jaoin hänen kanssaan samanlaiset arvot
- b) Hänellä oli suuremmat tulot kuin minulla
- c) Meillä oli yhteisiä harrastuksia
- d) Hän oli persoonaltaan samanlainen kuin minä
- e) Luotin häneen työelämää liittyvissä asioissa
- f) Luotin häneen aroissa ja henkilökohtaisissa asioissa myös työelämän ulkopuolella
- g) Hän on minulle sukua
- h) Hän oli ystäväni
- i) Hän kuului kotitalouteeni