

# De invloed van sociaal kapitaal op arbeidsmarktsucces

Effectverschillen tussen mannen en vrouwen



## Universiteit Utrecht

**Auteur:**

Jeroen van Kampen

**In samenwerking met:**

Lukas Wijnen

**1<sup>e</sup> begeleider**

Tali Spiegel

**2<sup>e</sup> begeleider**

Jeroen Weesie

Bachelorproject Sociologie

**Abstract.** *In dit onderzoek wordt middels de eerste wave van de Netherlands Longitudinal Lifecourse Study (NELLS) onderzocht hoe de invloed van sociaal kapitaal op intrinsiek en extrinsiek arbeidsmarktsucces verschilt tussen mannen en vrouwen. Er worden hierbij twee verschillende dimensies van sociaal kapitaal belicht: hoog sociaal kapitaal en een gevarieerd netwerk. De resultaten laten zien dat beide dimensies van sociaal kapitaal invloed hebben op extrinsiek arbeidsmarktsucces, maar niet op intrinsiek arbeidsmarktsucces. Het effect van hoog sociaal kapitaal op extrinsiek arbeidsmarktsucces verschilt niet significant tussen mannen en vrouwen. Daarnaast verschilt het effect van een gevarieerd netwerk op extrinsiek arbeidsmarktsucces niet significant tussen mannen en vrouwen. Het effect van zowel hoog sociaal kapitaal alsmede een gevarieerd netwerk verschilt niet significant tussen mannen en vrouwen.*

## Inleiding

Vanuit verschillende sociologische onderzoeken is gebleken dat het sociaal kapitaal van een individu een belangrijk aspect is voor het verkrijgen van arbeidsmarktsucces (Verhoeven, Janzen & Tazelaar, 2000; Lin, 2000; Granovetter, 1995). Het blijkt dat veel mensen via hun informele netwerken aan een baan komen (Flap & de Graaf, 1985). Binnen de thematiek van sociaal kapitaal is veelal onderzoek gedaan naar de relatie tussen sociaal kapitaal en arbeidsmarktsucces. Hierbij is over het algemeen een positieve relatie gevonden tussen sociaal kapitaal en arbeidsmarktsucces (Flap & Boxman, 2017; Flap & Volker, 2001; Guiso, Sapienza & Zingales, 2004; Flap & de Graaf, 1985). Hetgeen opvalt is dat onderzoeken die de relatie tussen sociaal kapitaal en arbeidsmarktsucces belichten, veelal inkomen als maatstaf voor arbeidsmarktsucces gebruiken (Boxman, Flap, & Graaf, 1990; Guiso, Sapienza & Zingales, 2004; Boxman & Flap, 2017). Echter wordt er nauwelijks gekeken naar andere maatstaven van arbeidsmarktsucces, zoals werktevredenheid. Het is belangrijk om het aspect werktevredenheid mee te nemen als onderdeel van arbeidsmarktsucces, aangezien werktevredenheid ook als wezenlijk onderdeel daarvan kan worden gezien.

Er is een aantal studies waarin onderzoek gedaan is naar hoe de invloed van sociaal kapitaal op arbeidsmarktsucces verschilt tussen mannen en vrouwen. Zo is er onderzocht waarom een omvangrijk netwerk bij mannen wél en bij vrouwen geen effect heeft op arbeidsmarktgedrag en arbeidsmobiliteit (Verhoeven, et al. 2000). Het blijkt dat dit verschil te verklaren is doordat mannen gemiddeld over meer sociaal kapitaal bezitten, vanwege de samenstelling van hun sociale netwerk op de arbeidsmarkt (Verhoeven, et al. 2000). Een aspect dat nauwelijks wordt onderzocht is hoe mannen en vrouwen een gelijksoortig sociaal netwerk benutten of gebruiken om arbeidsmarktsucces te verwerven. Het is belangrijk om inzicht te krijgen in de manier waarop mannen en vrouwen een gelijksoortig netwerk inzetten. Dit kan namelijk een verklaring geven voor een verschil in arbeidsmarktsucces tussen mannen en vrouwen.

In dit onderzoek zal als aanvulling op eerder onderzoek niet alleen gekeken worden naar het effect van sociaal kapitaal op inkomen, maar zal tevens gekeken worden naar het effect van sociaal kapitaal op werktevredenheid. Werktevredenheid en inkomen als maatstaven van arbeidsmarktsucces worden respectievelijk ook wel onderscheiden als intrinsiek en extrinsiek arbeidsmarktsucces. Intrinsiek arbeidsmarktsucces betreft hierbij de tevredenheid van een individu over zijn of haar carrière, terwijl extrinsiek arbeidsmarktsucces observeerbare kenmerken omvat zoals salaris en promotie (Seibert, Kraimer & Liden, 2001).

Daarnaast zal als verdere aanvulling op eerder onderzoek gekeken worden naar het effect van een eenzelfde hoeveelheid sociaal kapitaal van mannen en vrouwen op intrinsiek en extrinsiek arbeidsmarktsucces.

Gegeven de bredere context van het begrip sociaal kapitaal, is het belangrijk dat het duidelijk is welk aspect van sociaal kapitaal in dit onderzoek benaderd wordt. In dit onderzoek wordt sociaal kapitaal gedefinieerd als de feitelijke of potentiële hulpbronnen waartoe men in principe toegang heeft en die voortkomen uit het netwerk van sociale relaties (Bourdieu, 1986). Deze bovengenoemde definitie wordt gehanteerd, aangezien sociale relaties essentieel zijn om informatie te verkrijgen betreffende nieuwe arbeidsmarktkansen. Er wordt gekeken naar de directe sociale relaties die men heeft buiten de werkomgeving om. Hierbij wordt onderzocht in hoeverre het hebben van een gevarieerd sociaal netwerk invloed heeft op intrinsiek en extrinsiek arbeidsmarktsucces. Bij een gevarieerd netwerk wordt gekeken naar het aantal verschillende beroepen binnen een sociaal netwerk. Hoe groter de diversiteit van beroepen binnen een sociaal netwerk is, des te gevarieerder het sociale netwerk is. Daarnaast wordt er gekeken naar de 'statuspositie' van de individuen die men kent buiten de werkomgeving. Zo zou het kunnen zijn dat wanneer veel individuen met een hoge statuspositie tot je netwerk behoren, dit je intrinsieke en extrinsieke arbeidsmarktsucces beïnvloedt.

Dit onderzoek is maatschappelijk relevant aangezien het inzicht biedt in de benutting van het sociaal kapitaal van mannen en vrouwen, en laat zien wat dit voor gevolgen heeft voor intrinsiek en extrinsiek arbeidsmarktsucces. Door toenemende kennis over het verschil in het benutten van een gelijksoortig sociaal netwerk tussen mannen en vrouwen, kan beter worden begrepen waarom een van deze groepen meer of minder intrinsiek of extrinsiek arbeidsmarktsucces bereikt dan de andere groep. Hierdoor zou er een nieuwe dimensie aan het maatschappelijke debat kunnen worden toegevoegd. Wanneer blijkt dat er een verschil is in het benutten van een gelijksoortig sociaal netwerk tussen mannen en vrouwen, zouden mannelijke en vrouwelijke individuen een beter inzicht kunnen krijgen in de manier waarop het gebruik van hun sociaal netwerk van belang kan zijn voor het bereiken van extrinsiek en intrinsiek arbeidsmarktsucces.

Hoewel blijkt dat er verschillen zijn tussen netwerken van mannen en vrouwen, is er weinig empirisch onderzoek gedaan naar hoe mannen en vrouwen een gelijksoortig sociaal netwerk benutten voor extrinsiek arbeidsmarktsucces. Het verschillend benutten van een gelijksoortig sociaal netwerk tussen mannen en vrouwen kan een nieuwe verklarende rol spelen in de wetenschap over de ongelijke verdeling op de arbeidsmarkt tussen mannen en

vrouwen. Veel theorieën met betrekking op sociaal kapitaal maken geen onderscheid tussen mannen en vrouwen. De heersende veronderstelling is hierbij dat mannen en vrouwen hun sociaal kapitaal niet anders inzetten of benutten maar dat eenzelfde soort sociaal kapitaal een eenduidig effect heeft op arbeidsmarktsucces voor zowel mannen als vrouwen. Daarnaast voegt dit onderzoek een nieuwe dimensie toe binnen de wetenschap, aangezien de relatie tussen sociaal kapitaal en intrinsiek arbeidsmarktsucces belicht wordt. Deze relatie is tot nu toe nauwelijks onderzocht binnen de wetenschap.

Dit onderzoek zal daarom de volgende onderzoeksvraag trachten te beantwoorden:  
*Wat is de invloed van sociaal kapitaal op intrinsiek en extrinsiek arbeidsmarktsucces, en hoe verschilt dit tussen mannen en vrouwen?*

### **Wat is sociaal kapitaal?**

De sociaal kapitaal theorie bestaat volgens Kreuzer & Lezin (2002) uit een samenvoeging van meerdere “dimensies”, die tezamen een alomvattend beeld geven van de manier waarop sociaal kapitaal zich manifesteert en hoe de sociaal kapitaaltheorie geduid kan worden, gebruikmakend van de ideeën van onder meer Putnam, Tocqueville en Bourdieu (z.d). Kreuzer en Lezin (2002) belichten de volgende dimensies: (1) sociaal kapitaal wordt gedefinieerd door zijn functie, (2) sociaal kapitaal faciliteert het nastreven en behalen van bepaalde doelen voor actoren binnen een bepaalde sociale structuur/ sociaal netwerk, alsmede het behalen van bepaalde collectieve doelen, (3) sociaal kapitaal uit zich als een “netwerk” met gedeelde normen en waarden en wederzijdse vertrouwensbanden die het mogelijk maken efficiënt te co-opereren en (4) sociaal kapitaal is in staat middelen te beheren op gronde van “lidmaatschap” van sociale netwerken of bredere sociale structuren (Kreuter & Lezin, 2002). De tweede dimensie die Kreuzer & Lezin (2002) benoemen kent een grote verwantschap met de definitie die Coleman (1990) hanteerde. Zo stelde hij dat sociaal kapitaal alle aspecten van een sociale structuur betreft, die mogelijkheden voor actoren binnen deze sociale structuur kan faciliteren, zoals het verwerven van een nieuwe baan. Door de jaren heen hebben verscheidene wetenschappers getracht het fenomeen sociaal kapitaal te conceptualiseren (Seibert et al. 2000). Sociaal kapitaal manifesteert zich door een accumulatie van sociale banden ook wel ‘social ties’ genoemd. Binnen dit onderzoek wordt, zoals eerder benoemd, sociaal kapitaal benaderd en gedefinieerd zoals Bourdieu (1986) dat deed. Sociaal kapitaal zijn de feitelijke of potentiële hulpbronnen waartoe men in principe toegang heeft en die voortkomen uit het netwerk van sociale relaties (Bourdieu, 1986).

# Theorie

## Relatie sociaal kapitaal en extrinsiek en intrinsiek arbeidsmarktsucces

### Sociaal kapitaal en extrinsiek arbeidsmarktsucces

Een belangrijke algemene theorie die de relatie tussen het hebben van een gevarieerd netwerk en extrinsiek arbeidsmarktsucces kan verklaren is de *social resource theory*. De *social resource theory* kijkt vooral naar de personen die beschikbaar zijn in iemands sociale netwerk. Volgens deze theorie draait het niet om de sterke of zwakke binding met iemand in een sociaal netwerk, maar gaat het erom dat bindingen toegang geven tot hulpbronnen die het individu kunnen helpen om een betere positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen (Seibert et al. 2001). Aangezien het hebben van een gevarieerd sociaal netwerk toegang verschaft tot verschillende groepen en beroepen in de maatschappij, zal de informatie dat uit een gevarieerd netwerk voortvloeit toegang bieden tot nieuwe kennis en doorgroeimogelijkheden. Wanneer een individu alleen toegang heeft tot eensoortige contacten zal de verkregen informatie overlappen en zodoende van minder waarde zijn voor het individu (Van Tubergen & Volker, 2015). Een sociaal netwerk waarin meerdere groepen en beroepen vertegenwoordigd zijn bevat namelijk veel meer verschillende hulpbronnen dan een sociaal netwerk dat bestaat uit individuen van dezelfde sociaal economische status. Hierdoor biedt een gevarieerd netwerk een grotere verscheidenheid aan informatie in vergelijking met een gesloten netwerk (Lin, 2000). Informatie verkregen vanuit een gevarieerd netwerk geeft toegang tot doorgroeimogelijkheden, wat vervolgens weer mogelijkheden biedt tot een uitbreiding van iemands carrière door bijvoorbeeld het bereiken van promoties of het vinden van een nieuwe baan (Forret en Daugherty, 2004; Quite, Hofstra, Knigge & de Schipper, 2013). Volgens Higgins (2001) is een gevarieerd netwerk niet alleen nuttig voor het bereiken van nieuwe carrièremogelijkheden, maar zorgt een gevarieerd netwerk tevens voor een verhoogde cognitieve flexibiliteit. Een gevarieerd netwerk voorziet namelijk in nieuwe manieren van denken over iemands carrière. Daarnaast is een gevarieerd netwerk waardevol, aangezien een sociaal netwerk dat bestaat uit een groep mensen met verschillende achtergronden en ervaringen (bijvoorbeeld verschil in status) zorgt voor een breder perspectief op het gebied van expertise en cognitieve bronnen (Higgins, 2001).

Een algemene theorie die betrekking heeft op de relatie tussen het hebben van individuen met een hoge statuspositie binnen een sociaal netwerk en extrinsiek

arbeidsmarktsucces is de *strength of position theory*. Deze theorie veronderstelt dat personen binnen een sociaal netwerk die meer sociaal kapitaal bezitten op de arbeidsmarkt door een hogere positie en hogere opleiding, meer opleveren voor een succesvolle loopbaanontwikkeling (Verhoeven et al, 2000). Binnen een sociaal netwerk is de statuspositie van een netwerklid van wezenlijk belang. Een netwerklid dat bepaalde eigenschappen bezit die nuttig zijn voor het bereiken van een bepaald doel voor het individu, zoals bijvoorbeeld een hoger inkomen, kan namelijk als een goed sociaal hulpmiddel gezien worden (Seibert et al, 2001). Het blijkt dat een individu met een hogere statuspositie voordelig is met betrekking tot het zelf bereikte prestige (Boxman & Flap, 2018). Dit betekent dat iemand met een hoge statuspositie als een goed sociaal hulpmiddel gezien kan worden. Hierdoor kan gesteld worden dat hoe hoger de statuspositie van een netwerklid is, hoe makkelijker iemand via dit netwerklid een baan van een hoge statuspositie kan bereiken. Ook onderzoek van Lin & Dumin (1986) laat zien dat de status van het beroep van contactpersonen in iemands netwerk bij het vinden van een baan een sterk effect heeft op het niveau van de verkregen baan. Het gaat hierbij om een proces dat zichzelf versterkt, waarbij het krijgen van een baan met een hoge statuspositie door sociale contacten zorgt voor een verhoogde toegankelijkheid tot nog betere sociale contacten die op hun beurt de positie van het individu op de arbeidsmarkt kunnen versterken (Lin & Dumin, 1986). Het is dus belangrijk dat er in iemands sociaal netwerk hulpbronnen aanwezig zijn die mogelijk toegang bieden tot een baan met een hoge statuspositie.

Op basis van bovenstaand theoretisch kader wordt er een positief effect verwacht van sociaal kapitaal op extrinsiek arbeidsmarktsucces. Hierbij wordt verwacht dat zowel het hebben van een gevarieerd netwerk alsmede het hebben van individuen met een hoge statuspositie binnen het sociale netwerk positief gerelateerd zijn aan het verkrijgen van extrinsiek arbeidsmarktsucces. Al met al leidt dit tot de volgende hypothesen:

*Ia: Hoe gevarieerder het netwerk van een individu is, des te meer extrinsiek arbeidsmarktsucces een individu heeft.*

*Ib: Hoe meer mensen binnen een netwerk van het individu een hogere statuspositie hebben, des te meer extrinsiek arbeidsmarktsucces een individu heeft.*

## **Sociaal kapitaal en intrinsiek arbeidsmarktsucces**

Voor zover bekend is er heden ten dage geen algemene theorie die een directe relatie tussen sociaal kapitaal en intrinsiek arbeidsmarktsucces beschrijft. In verschillende artikelen wordt echter wel ingegaan op de relatie tussen sociaal kapitaal en intrinsiek arbeidsmarktsucces. Aan de hand van deze artikelen zal het theoretisch kader over de relatie tussen sociaal kapitaal en intrinsiek arbeidsmarktsucces worden gevormd. De relatie tussen het hebben van een gevarieerd netwerk en intrinsiek arbeidsmarktsucces zal aan de hand van de theorieën van Flap & Volker (2001) worden bekeken. Daarnaast zal aan de hand van de *strength of position theory* de relatie tussen het hebben van individuen met een hoge statuspositie binnen een sociaal netwerk en intrinsiek arbeidsmarktsucces worden belicht.

In het onderzoek van Flap & Volker (2001) is gekeken naar de relatie tussen sociaal kapitaal en werktevredenheid. De tevredenheid die een individu ervaart over zijn of haar behaalde doelen is het mechanisme dat sociaal kapitaal aan werktevredenheid verbindt (Flap & Volker, 2001). Een sociaal netwerk stelt de actor in staat bepaalde doelen te bereiken, echter kunnen verschillende netwerkstructuren het nastreven van verschillende doelen op een andere manier faciliteren. Dit wil zeggen dat er geen eenduidig effect van sociaal kapitaal bestaat op intrinsiek arbeidsmarktsucces, maar dat sociaal kapitaal in verscheidene situaties in omvang en structuur verschilt, en zodoende steeds een andere impact kan hebben op de werktevredenheid van de betrokken actoren. Zo zou een gevarieerd netwerk kunnen bijdragen aan het ervaren van meer intrinsiek arbeidsmarktsucces. Wanneer er sprake is van een sterke homogeniteit binnen het netwerk, zullen er minder informatie mogelijkheden voor het individu zijn. Hierdoor zal het individu minder blootgesteld worden aan informatie vanuit een ander netwerk (Flap & Volker, 2001). Dit bemoeilijkt het behalen van bepaalde doelen die het individu nastrevenswaardig acht. Zoals eerder benoemd is een gevarieerd netwerk allerm minst homogeen, aangezien een gevarieerd netwerk zorgt voor toegang tot verschillende groepen en beroepen in de samenleving. Hierdoor zal het individu verschillende soorten informatie verkrijgen, wat het behalen van de doelen van het individu bevordert. Naarmate de tevredenheid over het behalen van deze doelen wordt vergroot, zal ook het intrinsiek arbeidsmarktsucces toenemen. Zodoende wordt verwacht dat het hebben van een gevarieerd netwerk een positief effect heeft op het ervaren van intrinsiek arbeidsmarktsucces.

Duidelijk is het gegeven dat het behalen van bepaalde doelen voor een actor resulteert in een verhoogde werktevredenheid. Terugkoppelend naar de *strength of position theory* blijkt dat actoren met een hoge statuspositie binnen een sociaal netwerk waardevol zijn voor het bereiken van een hoge statuspositie van het individu (Verhoeven et al, 2000). Het bereiken



van een hoge statuspositie kan gezien worden als een individueel doel dat door middel van het benutten van het sociale netwerk met veel actoren die een hoge statuspositie hebben, verwezenlijkt kan worden. Zodoende zou dit betekenen dat individuen die over meer actoren met een hoge statuspositie in hun sociale netwerk beschikken hun individuele doelen eerder bereiken en zodoende meer intrinsiek arbeidsmarktsucces ervaren.

Het ervaren van extrinsiek arbeidsmarktsucces en intrinsiek arbeidsmarktsucces is sterk aan elkaar gerelateerd. Het hebben van een gevarieerd netwerk zorgt voor meer informatie wat gebruikt kan worden om bepaalde doelen te bereiken die leiden tot zowel intrinsiek als extrinsiek arbeidsmarktsucces (van Tubergen & Volker, 2015). Daarnaast zorgt het hebben van individuen met een hoge statuspositie binnen een sociaal netwerk ervoor dat individuele doelen ten aanzien van extrinsiek en intrinsiek arbeidsmarktsucces eerder bereikt kunnen worden. Ten aanzien van extrinsiek arbeidsmarktsucces is dit individuele doel namelijk het bereiken van een eigen hoge statuspositie, terwijl voor intrinsiek arbeidsmarktsucces het behalen van een hoge statuspositie leidt tot meer werktevredenheid. Overeenkomstig met de verwachtingen betreffende de relatie tussen sociaal kapitaal en extrinsiek arbeidsmarktsucces verwachten wij tevens een positief effect van sociaal kapitaal op intrinsiek arbeidsmarktsucces. Hierbij zijn de volgende hypothesen opgesteld:

*2a: Hoe gevarieerder het netwerk van een individu is, des te meer intrinsiek arbeidsmarktsucces een individu heeft.*

*2b: Hoe meer mensen binnen een netwerk van het individu een hogere statuspositie hebben, des te meer intrinsiek arbeidsmarktsucces een individu heeft.*

## **Ongelijkheid van sociaal kapitaal en verschillen tussen mannen en vrouwen**

Bekend is het gegeven dat sociaal kapitaal in de samenleving ongelijk verdeeld is (Lin, 2000). Dit komt doordat niet alle individuen binnen een samenleving dezelfde toegankelijkheid tot bepaalde sociale netwerken hebben of eenzelfde “lidmaatschap” delen. De samenleving biedt zodoende dus ongelijke kansen voor verschillende actoren binnen een sociale structuur. Verschillen kunnen variëren op basis van geslacht, etniciteit of seksualiteit. Sociaal kapitaal als ‘bezit’ is dus allerm minst gelijk verdeeld en dit resulteert in een verschil tussen verschillende sociale groepen (Lin, 2000). Opvallend is het verschil in sociaal kapitaal tussen mannen en vrouwen (Moore, 1990). Opvallender echter is het verschil hoe mannen en vrouwen een eenzelfde sociaal netwerk benutten. Zo is het bijvoorbeeld denkbaar dat vrouwen een gevarieerd netwerk op een andere manier benutten, omdat ze andere typen beroepen hebben dan mannen. Beroepen in sectoren waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn, zoals bijvoorbeeld beroepen in de gezondheidszorg, kennen minder doorstroommogelijkheden en lagere lonen binnen het werk. Beroepen in de financiële sector daarentegen, waar voornamelijk mannen oververtegenwoordigd zijn, kenmerken zich juist door hoge lonen (Tijdens & van Klaveren, 2011). Mannenberoepen zijn vaker gevestigd in grote economische bedrijven, waar de nadruk ligt op presteren. Vrouwenberoepen daarentegen zijn meer gericht op huis- en gemeenschap zaken, en minder op carrièresucces (Lin, 2000). Het is daarom aannemelijk dat werkende vrouwen minder snel gebruik maken van de verschillende informatiestromen die ontstaan vanuit een gevarieerd netwerk om extrinsiek arbeidsmarktsucces te verkrijgen dan mannen. Daarnaast wordt verwacht dat door het verschil in doorstroommogelijkheden in mannen en vrouwenberoepen, vrouwen minder snel een individu met een hoge statuspositie binnen een sociaal netwerk benutten om extrinsiek arbeidsmarktsucces te verkrijgen dan mannen.

Een ander aspect dat wellicht een bijdrage levert aan het verschil in effect van sociaal kapitaal op extrinsiek arbeidsmarktsucces zijn genderrollen. Genderrollen zijn vooralsnog structureel en cultureel in samenlevingen ingebed (Bianchi, Sayer, Milkie & Robinson, 2012). Een van de meest invloedrijke theorieën die genderrollen belicht is de *social role theory*. De *social role theory* veronderstelt dat mannen en vrouwen handelen in overeenstemming met hun sociale genderrol. Vanwege socialisatie en sociale structuren die in de samenleving zijn ingebed zullen mannen en vrouwen zich gedragen naar de in de maatschappij veronderstelde sociale genderrol. De sociale genderrollen die vanuit socialisatie ontstaan, zorgen voor verschillende gedragingen en vaardigheden van mannen en vrouwen. Vrouwen zullen naar verwachting eerder traditioneel vrouwelijk gedrag vertonen, zoals het verzorgen van kinderen.

Mannen daarentegen, die vaker werken buitenshuis, zullen sneller mannelijk traditioneel gedrag vertonen, zoals leiderschapskwaliteiten (Vogel, Wester, Heesacker & Madon, 2003). Tegenwoordig blijkt dat vrouwen, in vergelijking tot mannen, nog steeds meer zorg besteden aan de kinderen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011). Daarnaast blijkt dat vrouwen tegenwoordig vaker deeltijd werken dan mannen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2018). Hierdoor hebben vrouwen minder zicht op doorstroommogelijkheden naar hogere salarisschalen (Portegrijs & van den Brakel, 2016). De verschillende genderrollen vallen ook terug te zien in de manier hoe mannen en vrouwen naar familie zaken kijken en wat dit voor invloed heeft op extrinsiek arbeidsmarktsucces. Voor mannen wordt het huwelijk en het hebben van kinderen gerelateerd aan persoonlijke stabilisatie, wat dient ter ondersteuning van loopbanen, terwijl voor vrouwen geldt dat het huwelijk en het hebben van kinderen lasten zijn die carrièrekansen verminderen (Kichmayer, 1998). We verwachten daarom dat mannen een gevarieerd netwerk meer benutten voor extrinsiek arbeidsmarktsucces dan vrouwen, aangezien mannen volgens de *social role theory* als kostwinners van het gezin gezien worden. Hierdoor is het voor mannen meer van belang om extrinsiek arbeidsmarktsucces te verwerven. Daarnaast wordt verwacht dat vrouwen individuen met een hoge statuspositie binnen hun sociale netwerk minder benutten voor extrinsiek arbeidsmarktsucces, aangezien vrouwen vaker deeltijd werken en hierdoor minder zicht hebben op doorstroommogelijkheden.

Uit onderzoek van Dyke & Murphy (2006) blijkt dat mannen en vrouwen andere aspecten van het werk belangrijk vinden. Hedendaagse stereotypen beschrijven vrouwen als meer communicatief en mannen als meer instrumenteel (Eckers & Trautner, 2012). Dit is ook terug te zien in de verschillende aspecten van het werk tussen mannen en vrouwen. Vrouwen focussen zich meer op de balans en persoonlijke relaties die zij hebben binnen het werk en op het creëren en onderhouden van een prettige werksfeer, terwijl mannen juist meer kijken naar materiële waarden zoals promotiekansen en het salaris (Dyke & Murphy, 2006). Vrouwen zullen daardoor naar alle waarschijnlijkheid ook hun sociaal kapitaal anders benutten dan mannen. Vrouwen zullen een gevarieerd netwerk waarschijnlijk vaker gebruiken voor sociale en persoonlijke relaties, omdat zij dit als een belangrijk aspect van het werk beschouwen. Mannen zullen daarentegen waarschijnlijk een gevarieerd netwerk eerder inzetten voor promotiekansen en een hoger salaris, omdat zij dit als belangrijke aspecten van het werk zien. Het zou daarom aannemelijk zijn dat mannen een gevarieerd netwerk meer inzetten om extrinsiek arbeidsmarktsucces te verkrijgen en vrouwen een gevarieerd netwerk meer inzetten om intrinsiek arbeidsmarktsucces te verkrijgen. Tevens wordt er verwacht dat mannen eerder

gebruik zullen maken van individuen met een hoge statuspositie in hun sociale netwerk voor het verkrijgen van extrinsiek arbeidsmarktsucces. Individuen met een hoge statuspositie leveren namelijk meer op voor een succesvolle loopbaanontwikkeling. Mannen zijn, in tegenstelling tot vrouwen, meer geïnteresseerd in materiële waarden zoals promotiekansen, dus zullen zij naar alle verwachting eerder gebruik maken van individuen met een hoge statuspositie binnen hun sociale netwerk dan vrouwen. Vrouwen daarentegen zijn meer geïnteresseerd in sociale relaties op het werk en vinden een prettige werksfeer erg belangrijk. Er wordt daarom verwacht dat vrouwen individuen met een hoge statuspositie binnen een sociaal netwerk voor deze aspecten van het werk gebruiken.

Heden ten dage is de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in vergelijking tot de vorige eeuw sterk toegenomen. Vrouwen besteden veel meer tijd op de arbeidsmarkt in vergelijking met vroeger (Portegijs & van den Brakel, 2016). Dit fenomeen kan mogelijk een verklaring bieden voor de verhoogde werktevredenheid van vrouwen. Clark (1997) suggereert namelijk dat het verschil in werktevredenheid tussen mannen en vrouwen kan worden toegeschreven aan de positieve ontwikkelingen betreffende de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Wanneer deze ontwikkelingen stagneren, of in hetzelfde tempo gedijen als bij de mannelijke tegenhangers, zal de werktevredenheid tussen mannen en vrouwen weer gelijk worden getrokken (Clark, 1997). Aangezien de arbeidsmarktdeelname van vrouwen sterk is toegenomen de laatste jaren, is het aannemelijk dat vrouwen een even gevarieerd netwerk en individuen met een hoge statuspositie binnen een sociaal netwerk meer benutten voor intrinsiek arbeidsmarktsucces dan mannen. We verwachten daarom een sterker effect van hoog sociaal kapitaal en een gevarieerd netwerk op intrinsiek arbeidsmarktsucces. Al met al leiden deze overwegingen tot de volgende hypothesen:

*H3a: Het effect van sociaal kapitaal (hoog sociaal kapitaal) op extrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor mannen dan voor vrouwen.*

*H3b: Het effect van sociaal kapitaal (gevarieerd netwerk) op extrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor mannen dan voor vrouwen.*

*H4a: Het effect van sociaal kapitaal (hoog sociaal kapitaal) op intrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor vrouwen dan voor mannen.*

*H4b: Het effect van sociaal kapitaal (gevarieerd netwerk) op intrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor vrouwen dan voor mannen.*

## **Data en methoden**

### **Data**

In dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van de Netherlands Longitudinal Life Course Study (NELLS). Dit is een onderzoek op grote schaal van Nederlandse inwoners in de leeftijd van 15 tot 45 jaar. De data is zowel met face-to-face interviews als ook met internet-surveys verzameld. De data is in verschillende waves verzameld met telkens een tussenperiode van 2 jaar. In totaal bestaat het onderzoek uit 4 waves. In dit onderzoek gebruiken we uitsluitend wave 1 uit het jaar 2009. In wave 1 is er van ongeveer 5000 respondenten data verzameld. De non-response ratio binnen dit onderzoek bedraagt 52 procent. Binnen de data is er sprake van een oversampling van etnische minderheden. Een klein percentage van Marokkaanse en Turkse Nederlanders kon niet deelnemen vanwege taalproblemen.

Binnen dit onderzoek wordt er louter gekeken naar respondenten boven de 18 jaar die op de arbeidsmarkt actief zijn. Na het filteren voor leeftijd en werk blijft er een totale N van 876 over, dit omvat zowel mannen als vrouwen. Vervolgens is de N gelijk gesteld en zijn alleen de respondenten meegenomen die antwoord hebben gegeven op de vragen behorend bij de variabelen die worden meegenomen in de analyses. Als de respondent op één of meer van de benodigde variabelen een missende waarde heeft, wordt deze respondent niet meegenomen in de analyse. Hierdoor komen we uit op een N van 763 respondenten die in deze data aanwezig zijn.

### **Operationalisering**

#### **Afhankelijke variabele**

##### **Intrinsiek arbeidsmarktsucces**

De afhankelijke variabele intrinsiek arbeidsmarktsucces gaat over de tevredenheid die men op het werk ervaart. De variabele intrinsiek arbeidsmarktsucces wordt gemeten door de respondent te vragen naar de tevredenheid die hij of zij ervaart op zijn of haar werk. In de vragenlijst is aan de respondent gevraagd een rapportcijfer (1 tot en met 10) te geven over hoe tevreden zij zijn met hun werk op dit moment. Het cijfer 10 geeft aan dat de respondent heel erg tevreden is met zijn of haar werk, terwijl het cijfer 1 betekent dat de respondent heel erg ontevreden is met zijn of haar werk.

## **Extrinsiek arbeidsmarktsucces**

De variabele extrinsiek arbeidsmarktsucces wordt gemeten door te kijken naar het salaris dat een individu per maand verdient. Er zijn twee vragen van toepassing op deze meting. Ten eerste is aan de respondent de volgende vraag gesteld: Wat is het netto inkomen per maand van u, of u en uw partner (indien van toepassing) samen? Hierbij is een schaal gebruikt van 1 tot en met 16, waarbij 1 een salaris van minder dan 150 euro per maand is en 16 een salaris van 7000 euro of meer per maand is. Aangezien wij alleen de mensen met een salaris zullen meenemen, zijn de personen die hun individuele of gezamenlijke salaris niet wilden aangeven uit de analyse gehaald. Dit aantal respondenten betrof 69. Aan de respondenten is niet het exacte maandelijkse inkomen gevraagd, maar is gevraagd naar het maandelijkse inkomen binnen een bepaalde range. Een respondent kon bijvoorbeeld aangeven dat hij of zij tussen de 500 en 1000 euro verdiende. Om een exact bedrag te krijgen, is er een variabele aangemaakt die telkens het gemiddelde inkomen van de categorieën toont. Als een respondent bijvoorbeeld aangaf dat hij tussen de 500 en 1000 euro verdiende, is er voor gekozen om in de nieuwe variabele het gemiddelde bedrag van 750 euro op te nemen. Hierdoor is er uiteindelijk een variabele geconstrueerd die aangeeft hoeveel inkomen een individu gemiddeld per maand verdient. Daarnaast is er gevraagd naar het procentuele aandeel van het inkomen indien men een partner heeft. Het aantal werkende respondenten dat een partner had, betrof 400. Hierdoor weten wij dat 400 mensen bij de vraag: "Wat is het netto inkomen per maand van uw partner (indien van toepassing) samen?" aangegeven hebben hoeveel zij met zijn tweeën samen verdienen. Aangezien wij uitsluitend het inkomen per individu willen weten, zal voor de groep die het inkomen van de partner en zichzelf hebben ingevuld de uiteindelijke individuele maandelijkse bijdrage worden berekend. Stel: de respondent gaf aan 40% van het totale maandelijkse gezamenlijke inkomen te verdienen, dan bedroeg zijn eigenlijke bijdrage  $0.40 * \text{totale maandelijkse gezamenlijke inkomen}$ . Nadat voor alle respondenten het individuele maandelijkse inkomen is berekend, blijkt dat er geen respondenten zijn die individueel maandelijks meer dan 5000 euro verdienen. Dit betekent dat de respondenten die bij de vraag: 'Wat is het netto inkomen per maand van u, of u en uw partner (indien van toepassing) samen?' aangeven meer dan 5000 euro per maand te verdienen, hun gezamenlijk inkomen hebben aangegeven. De uiteindelijke variabele die het individueel inkomen per maand weergeeft bestaat uit een schaal waarbij het laagste inkomen 22.50 euro per maand bedroeg en het hoogste inkomen 4900 euro per maand.

### **Onafhankelijke variabele: sociaal kapitaal**

Het concept 'sociaal kapitaal' wordt op twee manieren gemeten middels een positiegenerator. Een positiegenerator is louter instrumenteel en kan een indicatie geven voor een individu zijn of haar sociaal kapitaal. Het vat de connecties en relaties die een individu heeft met andere individuen van verschillende sociaal economische statussen. Dit betekent dus dat er gekeken wordt naar verschillende strata binnen de beroepshiërarchie. Binnen de positiegenerator wordt de aanname gehanteerd dat individuen met meer connecties van een hoger niveau binnen de beroepshiërarchie meer sociaal kapitaal bezitten en kunnen genereren. Uiteraard is dit slechts één aspect van het brede concept 'sociaal kapitaal'. Echter is er in de sociale wetenschappen een breed gedragen consensus over de bruikbaarheid van de positiegenerator. Ook kan het zo zijn dat bepaalde beroepsgroepen meer te bieden hebben voor de desbetreffende actor en zodoende voor het individu dus 'bruikbaar' zijn.

Ten eerste is er gekeken naar een gevarieerd netwerk als dimensie van sociaal kapitaal. Om een gevarieerd netwerk te meten zal worden gekeken naar het aantal verschillende beroepen dat een individu kent buiten zijn/haar werkomgeving om. Beroepsdiversiteit kan gezien worden als een passende meting, aangezien toegankelijkheid tot verschillende beroepen een positief effect heeft op het zelf bereikte prestige en inkomen (Van Tubergen & Volker, 2015). Aan de respondenten is de volgende vraag gesteld: Heeft u momenteel familie, vrienden of kennissen met een van de volgende beroepen? Het gaat hierbij om de volgende 20 beroepen: dokter/arts of specialist, een kok, een ingenieur, een bouwvakarbeider, een bedrijfsdirecteur/hogere manager, een onderwijzer, een makelaar, een advocaat/jurist, een auto/elektromonteur, een accountant, een onderzoeker, een musicus/artiest/schrijver, een ICT-er, een politieman, een secretaresse, een handarbeider, een verpleegster, een vrachtwagenchauffeur, een vertegenwoordiger/verkoper/account manager en een winkelier/winkeleigenaar. De variabele 'gevarieerd netwerk' is vervolgens aangemaakt door het aantal keer op te tellen dat een respondent aangaf een individu met een beroep uit bovenstaande lijst te kennen. Hierdoor ontstaat er een variabele die aangeeft hoeveel verschillende mensen met zo'n beroep een individu kent buiten zijn/haar werk om. Aan de hand van het aantal mensen met verschillende beroepen dat een individu kent buiten de werkomgeving om, is er getracht een gevarieerd netwerk te meten. Dit houdt in dat een sociaal netwerk bij benadering gevarieerder is, wanneer er een grotere verscheidenheid aan beroepen in het desbetreffende sociale netwerk aanwezig is.

Ten tweede zal er gekeken worden naar het aantal beroepen met een hogere statuspositie dat een individu kent binnen zijn of haar sociale netwerk als dimensie van

sociaal kapitaal. Binnen dit onderzoek wordt er gekeken naar de status van de beroepsgroepen aan de hand van de ISEI score (van Tubergen & Volker, 2015). Hierbij wordt gebruik gemaakt van dezelfde 20 beroepen die zijn gehanteerd bij de variabele ‘gevarieerd netwerk’. Van deze 20 beroepen vallen er 7 binnen de hoogste categorie van de ISEI schaal met een score tussen de 66 en 87, namelijk: onderzoeker, dokters/arts of specialist, advocaten/juristen, ICT-er, bedrijfsdirecteur/manager, ingenieur en leraar. Binnen de lijst vallen er 6 binnen de middelste categorie van de ISEI schaal met een score tussen de 50 en 64, namelijk: Musicus, artiest of schrijver, makelaar, auto-of elektromonteur, secretaris, accountant en politiemann. De overige beroepen vallen binnen de laagste categorie van de ISEI schaal met een score tussen de 25 en 49, dit zijn er 7: buschauffeur, verpleegkundige, een kok, bouwvakarbeider, een handarbeider, verkoopmedewerker en een winkelier. In de drie categorieën is het aantal beroepen dat men kent buiten de werkomgeving om bij elkaar opgeteld. Dit betekent dat de variabele ‘hoogsociaalkapitaal’ het aantal individuen weergeeft die men kent met een hoge sociale statuspositie. Het aantal hogere statusberoepen dat een individu kent buiten zijn of haar werkomgeving om zal in de analyses van dit onderzoek aangegeven worden met de term ‘Hoog sociaal kapitaal’.

Uiteindelijk zijn er 2 variabelen geconstrueerd die een beeld geven van een individu zijn of haar sociale kapitaal; namelijk: ‘gevarieerd netwerk’ waar een individu maximaal een score van 20 kan hebben en minimaal een score van 0, en de variabele ‘hoogsociaalkapitaal’ die een score kan hebben van maximaal 7 en minimaal 0. Gelijktijdig zijn de variabelen ‘middensociaalkapitaal’ en ‘laagsociaalkapitaal’ geconstrueerd die zullen fungeren als controlevariabelen.

## **Controlevariabelen**

### **Leeftijd**

De eerste controlevariabele die in dit onderzoek gebruikt wordt is leeftijd. Hiermee wordt de leeftijd, gemeten in jaren tijdens de afname van het interview, bedoeld. De minimumleeftijd binnen dit onderzoek is 18 jaar, terwijl het maximum 47 jaar is. Wij hebben ervoor gekozen om de werkende individuen onder de 18 jaar uit de analyse te halen, aangezien zij naar alle waarschijnlijkheid hun sociaal kapitaal niet inzetten om arbeidsmarktsucces te vergaren. Er wordt gecontroleerd voor leeftijd, aangezien we verwachten dat er gedurende je levensloop meer sociaal kapitaal opgedaan wordt, wat invloed kan hebben op arbeidsmarktsucces. Dit geldt zowel voor het aantal beroepen dat een individu kent (‘gevarieerd netwerk’) als voor de



hoeveelheid ‘hoog sociaal kapitaal’ dat een individu kent. Door te controleren voor leeftijd kunnen we het verschil in het verworven sociaal kapitaal (zowel voor ‘gevarieerd netwerk’ als ‘hoog sociaal kapitaal’) en de invloed daarvan op arbeidsmarktsucces zien tussen verschillende leeftijden.

### **Het aantal uur werk per week**

De tweede controlevariabele die in dit onderzoek gebruikt wordt is “het aantal uur dat een individu werkt per week”. De respondenten is gevraagd naar hoeveel uur ze feitelijk in een normale week werken. Er is gekozen voor het aantal uur dat een individu werkt per week als controlevariabele, aangezien er verwacht wordt dat het aantal uur dat men werkt een sterk effect heeft op het inkomen en de werktevredenheid van een individu.

### **Opleidingsniveau**

De volgende controlevariabele die in dit onderzoek wordt gehanteerd is ‘opleidingsniveau’. Deze variabele wordt meegenomen omdat er verwacht wordt dat een individu zijn of haar opleidingsniveau sterk gerelateerd is aan het behaalde arbeidsmarktsucces. Aan de respondenten is gevraagd welke opleiding of studie zij hebben afgerond of welke opleiding of studie zij momenteel nog volgen. Bij de vragen: ‘Welke opleiding volgt u nu?’, en ‘welke opleiding heeft u afgerond?’ konden de respondenten de volgende opleidingen aangeven: Lagere school, Lbo/vmbo kbl, mavo/vmbo-tl, havo, vwo/gymnasium, mbo-kort, mbo-tussen/lang, hbo, universiteit (bachelor), universiteit (master/doctoraal), universiteit (promotietraject), buitenlandse opleiding (lager onderwijs), buitenlandse opleiding (midden niveau onderwijs) en buitenlandse opleiding (hoger onderwijs). Er is ervoor gekozen om opleidingsniveau te verdelen in 3 niveaus, namelijk laag, midden en hoog. De respondenten die aan hebben gegeven dat zij momenteel lbo/vmbo kbl, mavo/vmbo-tl, mbo-kort, mbo-tussen/lang of buitenlandse opleiding (laag onderwijs) doen zijn ingedeeld in de categorie ‘laag’. Daarnaast zijn de respondenten die aangegeven hebben lbo/vmbo kbl, mavo/vmbo-tl, mbo-kort, mbo-tussen/lang of buitenlandse opleiding (laag onderwijs) te hebben afgerond tevens ingedeeld bij ‘laag’ mits ze geen hogere opleiding hebben afgerond die onder een andere categorie valt. Al deze opleidingen worden meegenomen om zeker te zijn dat we geen respondenten onnodig missen.

De respondenten die aangegeven hebben momenteel havo, hbo of een buitenlandse opleiding te volgen van ‘midden’ niveau zijn ingedeeld in categorie 2 ‘midden’. Vervolgens zijn de respondenten die aangegeven hebben ooit havo, hbo of een buitenlandse studie van

‘midden’ niveau te hebben afgerond ingedeeld in de categorie ‘midden’ mits zij geen opleiding hebben afgerond die valt onder de door ons ingedeelde ‘hogere’ categorie.

De respondenten die aangegeven hebben momenteel vwo/gymnasium, universiteit (bachelor), universiteit (master) of universiteit (promotietraject) te volgen zijn ingedeeld in de categorie ‘hoog’. Daarnaast zijn de respondenten die aangeven vwo/gymnasium, universiteit (bachelor), universiteit (master) of universiteit (promotietraject) te hebben afgerond tevens ingedeeld in de categorie ‘hoog’.

### **Midden sociaal kapitaal**

Zoals reeds aangegeven bij de operationalisering van sociaal kapitaal is aan de respondenten gevraagd of ze vrienden, familie of kennissen hebben uit een lijst van 20 verschillende beroepen die ze buiten de werkomgeving om kennen. Aan de hand van de ISEI score zijn deze beroepen gecategoriseerd op status. De beroepen die op basis van de ISEI score als midden sociaal kapitaal gezien kunnen worden zijn: Musicus, artiest of schrijver, makelaar, monteur, secretaris, boekhouder en agent. Er zal uitsluitend gecontroleerd worden voor de relatie tussen ‘hoog sociaal kapitaal’ en intrinsiek/extrinsiek arbeidsmarktsucces.

### **Laag sociaal kapitaal**

Om laag sociaal kapitaal te meten is gekeken naar alle beroepen die een ISEI score hadden tussen de 25 en 49. Dit waren de volgende 7 beroepen: buschauffeur, verpleegkundige, kok, bouwvakarbeider, voorman, verkoopmedewerker en een winkelier. De variabele ‘laag sociaal kapitaal’ zal uitsluitend gebruikt worden als controlevariabele voor de relatie tussen ‘hoog sociaal kapitaal’ en intrinsiek/extrinsiek arbeidsmarktsucces.

## Beschrijvende tabel

	Totaal (N 773)				Man (N 357)		Vrouw (N 416)	
	Min	Max	Mean	s.d	Mean	s.d	Mean	s.d
Tevredenheid op werk uitgedrukt in rapportcijfer	2	10	7.26	1.18	7.26	1.24	7.25	1.13
Individueel inkomen per maand in euro's	22.50	4900	1039.71	793.07	1247.09	864.91	861.74	677.90
Gevarieerd netwerk 0-20	0	19	7.48	4.15	8.07	4.46	6.98	3.79
Hogere posities per individu	0	7	2.70	1.87	2.89	1.97	2.55	1.78
Middel posities per individu	0	6	2.00	1.45	2.17	1.54	1.87	1.36
Laag posities per individu	0	7	2.77	1.85	3.02	1.97	2.57	1.72
Leeftijd	18	47	30.60	9.24	29.75	8.98	31.33	9.40
Het aantal uur werk per week	2	90	25.11	14.74	29.30	16.10	21.52	12.41
Opleidingsniveau	1	3	1.78	0.82	1.89	0.85	1.68	0.79

## Methoden van analyses

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van multi-pele regressieanalyses (multivariate analyse) om het effect van sociaal kapitaal op zowel intrinsiek als extrinsiek arbeidsmarktsucces te toetsen. In totaal zijn er 16 regressieanalyses uitgevoerd. In elke tabel zijn er 4 modellen weergegeven. Model 1 toetst de relatie tussen hoog sociaal kapitaal of een gevarieerd netwerk en intrinsiek of extrinsiek arbeidsmarktsucces zonder het toevoegen van controlevariabelen. In Model 2 wordt de multivariate analyse uitgevoerd met toegevoegde controlevariabelen. In model 3 en 4 wordt er op interactie getoetst, wederom eerst zonder het toevoegen van controlevariabelen en vervolgens met het toevoegen van controlevariabelen.

# Resultaten

## Overzicht hypothesen

Hypothese:	Bevestigd?
<i>1a: Hoe gevarieerder het netwerk van een individu is, des te meer extrinsiek arbeidsmarktsucces een individu heeft.</i>	Ja
<i>1b: Hoe meer mensen binnen een netwerk van het individu een hogere statuspositie hebben, des te meer extrinsiek arbeidsmarktsucces een individu heeft.</i>	Ja
<i>2a: Hoe gevarieerder het netwerk van een individu is, des te meer intrinsiek arbeidsmarktsucces een individu heeft</i>	Nee
<i>2b: Hoe meer mensen binnen een netwerk van het individu een hogere statuspositie hebben, des te meer intrinsiek arbeidsmarktsucces een individu heeft.</i>	Nee
<i>3a: Het effect van sociaal kapitaal (hoog sociaal kapitaal) op extrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor mannen dan voor vrouwen.</i>	Nee
<i>3b: Het effect van sociaal kapitaal (gevarieerd netwerk) op extrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor mannen dan voor vrouwen.</i>	Nee
<i>4a: Het effect van sociaal kapitaal (hoog sociaal kapitaal) op intrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor vrouwen dan voor mannen.</i>	Nee
<i>4b: Het effect van sociaal kapitaal (gevarieerd netwerk) op intrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor vrouwen dan voor mannen.</i>	Nee

**Tabel 1: De relatie tussen het hebben van een gevarieerd netwerk en extrinsiek arbeidsmarktsucces**

N = 773									
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		
	B	s.e	B	s.e	B	s.e	B	s.e	
Constante	808.21	58.11	- 502.99	90.75	1034.99	83.62	-542.16	98.46	
Gevarieerd netwerk	30.93***	6.79	15.72***	4.73	26.27**	9.07	20.11**	6.38	
Leeftijd			17.91***	2.44			18.09***	2.45	
Werkuren per week			31.55***	1.58			31.51***	1.58	
Opleidingsniveau			87.80***	23.99			87.64***	23.99	
Geslacht			-132.63***	41.59	-341.38**	114.70	-61.46	80.96	
Geslacht* Sociaalkapitaal					-2.18	13.42	-9.61	9.38	
R <sup>2</sup>	0.03		0.55		0.08		0.55		

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

**Tabel 2: De relatie tussen hoog sociaal kapitaal en extrinsiek arbeidsmarktsucces**

N = 773									
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		
	B	s.e	B	s.e	B	s.e	B	s.e	
Constante	879.87	49.60	-477.02	92.66	1094.38	72.95	-526.59	96.90	
Hoogsociaalkapitaal	59.15***	15.09	25.88*	12.73	52.93**	20.85	44.25**	16.58	
Leeftijd			17.94***	2.45			18.06***	2.44	
Werkuren per week			31.40***	1.59			31.48***	1.58	
Opleidingsniveau			75.60**	25.84			73.52**	25.84	
Midden sociaalkapitaal			26.16	16.74			25.52	16.73	
Laag sociaalkapitaal			-1.40	13.83			-2.66	12.84	
Geslacht			-137.44***	42.72	-353.63***	98.24	-41.46	69.50	
Geslacht*hoog sociaalkapitaal					-5.40	29.71	-35.57	20.61	
R <sup>2</sup>	0.02		0.55		0.07		0.56		

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

Kijkend naar tabel 1, model 1, is zichtbaar dat er een significant effect is van het hebben van een gevarieerd netwerk op extrinsiek arbeidsmarktsucces. Naarmate het individu over een meer gevarieerd netwerk bezit, gaat het inkomen per sociale relatie (dus per kennis of vriend met een bepaald beroep dat het individu kent) met 30.93 euro omhoog ( $B = 30.93$ ,  $t = 4.56$ ,  $p < 0.001$ ). In tabel 1, model 2 valt te zien dat na het controleren voor leeftijd, het aantal werkuren per week, opleidingsniveau en geslacht er nog steeds een significant effect van een gevarieerd netwerk op extrinsiek arbeidsmarktsucces zichtbaar is ( $B = 15.72$ ,  $t = 3.34$ ,  $p < 0.001$ ). Model 1 heeft een verklaarde variantie van  $R^2 = 0.03$ , model 1 verklaart dus 3% van het gehele inkomen. Na het toevoegen van de bovengenoemde controlevariabelen neemt de verklaarde variantie hevig toe naar  $R^2 = 0.55$ . Dit houdt in dat model 2 garant staat voor het verklaren van 55 % van het gehele individuele inkomen (tabel 1, model 2). Tevens vinden we een hoofdeffect van het aantal wekelijkse werkuren op het maandelijkse inkomen ( $B = 31.55$ ,  $t = 3.34$ ,  $p < 0.001$ ). Per uur dat men wekelijkse meer werkt verdient men bij benadering maandelijks 31.55 euro meer.

Kijkend naar tabel 1 model 1 en 2 vinden we binnen dit onderzoek dus bevestiging voor de hypothese 1a: *“Hoe gevarieerder het netwerk van een individu is des te meer extrinsiek arbeidsmarktsucces het individu heeft”*.

Om hypothese 1b: *“Hoe meer mensen binnen een netwerk van het individu een hogere statuspositie hebben, des te meer extrinsiek arbeidsmarktsucces dit individu zal hebben”* te toetsen dient er gekeken te worden naar tabel 2. Zo zien we, kijkend naar tabel 2, model 1 dat het kennen van individu met een hoge statuspositie (hoog sociaal kapitaal) een significant effect heeft op het maandelijks inkomen ( $B = 59.15$ ,  $t = 3.92$ ,  $p < 0.001$ ). Na het toevoegen van de controlevariabelen; leeftijd, werkuren per week, opleidingsniveau, midden sociaal kapitaal, laag sociaal kapitaal en geslacht in tabel 2, model 2, zien we dat zowel het effect als de significantie van hoog sociaal kapitaal afnemen. Het mannelijke individu verdient nu bij benadering 25.88 euro per maand meer per kennis of vriend die hij of zij kent met een hoge statuspositie ( $B = 25.88$ ,  $t = 2.034$ ,  $p < 0.05$ ). De  $R^2$  change na het toevoegen van de controlevariabelen bedraagt 0.53. De verklaarde variantie in model 2 is dus aanzienlijk groter dan in model 1. Opvallend is dat de controlevariabelen ‘middensociaalkapitaal’ en ‘laagsociaalkapitaal’ geen significant effect hebben op extrinsiek arbeidsmarktsucces voor mannen. Ook zien we in tabel 2 model 2 dat vrouwen bij benadering maandelijks 137.44 euro minder verdienen dan hun mannelijke tegenhangers ( $B = -137.44$ ,  $t = 2.034$ ,  $p < 0.001$ ). Ook is er een hoofdeffect zichtbaar van het aantal wekelijkse gewerkte uren op het maandelijks inkomen ( $B = 31.40$ ,  $t = 2.034$ ,  $p < 0.001$ ). Per uur dat men wekelijks méér werkt neemt het

maandelijks inkomen van het individu bij benadering met 31.40 euro toe. Ook zien we dat opleidingsniveau een significant effect heeft op het maandelijkse inkomen ( $B = 75.60$ ,  $t = 2.034$ ,  $p < 0.01$ ). Per ‘niveau’ dat een individu stijgt verdient hij of zij bij benadering maandelijks 75.60 euro meer.

Concluderend kunnen we dus stellen dat hypothese 1b: ‘*Hoe meer mensen binnen een netwerk van het individu een hogere statuspositie hebben, des te meer extrinsiek arbeidsmarktsucces dit individu zal hebben*’ binnen dit onderzoek bevestiging vindt.

**Tabel 3: De relatie tussen het hebben van een gevarieerd netwerk en intrinsiek arbeidsmarktsucces.**

N = 773								
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	B	s.e	B	s.e	B	s.e	B	s.e
Constante	7.15	0.09	6.82	0.20	7.10	0.13	6.76	0.22
Gevarieerd netwerk	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01	0.02	0.01
Leeftijd			0.01	0.01			0.01	0.01
Werkuren per week			0.00	0.00			0.00	0.00
Opleidingsniveau			-0.01	0.05			-0.01	0.05
Geslacht			0.01	0.09	0.10	0.18	0.18	0.18
Geslacht*sociaalkapitaal					-0.01	0.02	-0.02	0.02
R <sup>2</sup>	0.00		0.01		0.00		0.01	

\* $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

**Tabel 4: De relatie tussen hoog sociaal kapitaal en intrinsiek arbeidsmarktsucces.**

N = 773								
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	B	s.e	B	s.e	B	s.e	B	s.e
Constante	7.21	0.08	6.78	0.21	7.21	0.11	6.77	0.22
Hoogsociaal kapitaal	0.02	0.02	0.00	0.03	0.02	0.03	0.01	0.04
Leeftijd			0.01	0.01			0.01	0.01
Werkuren p.w			0.00	0.00			0.00	0.00
Opleidingsniveau			0.01	0.06			0.01	0.06
Midden sociaal kapitaal			-0.01	0.04			-0.01	0.04
Laag sociaal kapitaal			0.04	0.03			0.04	0.03
Geslacht			0.02	0.09	0.01	0.15	0.04	0.16
Geslacht*hoogsociaal kapitaal					-0.01	0.05	-0.01	0.05
R <sup>2</sup>	0.00		0.01		0.00		0.01	

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

Kijkend naar tabel 3 en 4 zijn er geen enkele aanwijzingen die de hypothese 2a *“Hoe gevarieerder het netwerk van een individu is, des te meer intrinsiek arbeidsmarktsucces het individu heeft”* en 2b *“Hoe meer mensen binnen een netwerk van het individu een hogere statuspositie hebben, des te meer extrinsiek arbeidsmarktsucces het individu heeft”* binnen deze data ondersteunen. Dit betekent dat er geen significant effect is van sociaal kapitaal op intrinsiek arbeidsmarktsucces. Dit geldt voor zowel hoog sociaal kapitaal als een gevarieerd netwerk. Hypothese 2a en 2b worden binnen dit onderzoek dus niet bevestigd.

Om hypothese 3a te toetsen: *“Het effect van sociaal kapitaal (hoog sociaal kapitaal) op extrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor mannen dan voor vrouwen”* zal worden gekeken naar tabel 2, model 4. In dit model is de interactievariabele (Geslacht\*Hoogsociaal kapitaal) toegevoegd. Zichtbaar wordt het feit dat geslacht niet interacteert met hoog sociaal kapitaal (B = -35.57, t = 2.67, p = 0.08). Dat wil zeggen dat er geen significant effectverschil is van hoog sociaal kapitaal op extrinsiek arbeidsmarktsucces tussen mannen en vrouwen. Hypothese 3a: *“Het effect van sociaal kapitaal (hoog sociaal kapitaal) op extrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor mannen dan voor vrouwen”* wordt binnen dit onderzoek dus niet bevestigd.

Om hypothese 3b te toetsen: *“Het effect van sociaal kapitaal (gevarieerd netwerk) op extrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor mannen dan voor vrouwen”*



is er bij tabel 1 model 3 en 4 een interactievariabele toegevoegd van “gevarieerd netwerk” en geslacht. Er is geen interactie-effect gevonden ( $B = -9.61$ ,  $t = 3.15$ ,  $p = 0.09$ ). Er is dus geen significant verschil in het effect van sociaal kapitaal (gevarieerd netwerk) op extrinsiek arbeidsmarktsucces tussen mannen en vrouwen. Hypothese 3b: *“Het effect van sociaal kapitaal (gevarieerd netwerk) op extrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor mannen dan voor vrouwen”* vindt binnen dit onderzoek dus geen bevestiging.

Kijkend naar tabel 2 en 3 zijn er geen enkele aanwijzingen die de hypothesen 4a: *“Het effect van sociaal kapitaal (hoog sociaal kapitaal) op intrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor vrouwen dan voor mannen”* en 4b: *“Het effect van sociaal kapitaal (gevarieerd netwerk) op intrinsiek arbeidsmarktsucces zal sterker zijn voor vrouwen dan voor mannen”* ondersteunen. Hypothese 4a en 4b worden binnen dit onderzoek dus niet bevestigd.

## **Conclusie & Discussie**

In dit onderzoek is gekeken naar de invloed van sociaal kapitaal op extrinsiek en intrinsiek arbeidsmarktsucces en hoe dit verschilt tussen mannen en vrouwen. Hierbij is gekeken naar twee verschillende dimensies van sociaal kapitaal, namelijk het totaal aantal verschillende beroepen dat een individu kent buiten het werk om (gevarieerd netwerk), alsmede de statuspositie van individuen die men kent buiten het werk om. De invloed van sociaal kapitaal op intrinsiek arbeidsmarktsucces betreft een nieuwe dimensie binnen de wetenschappelijke literatuur, aangezien dit nog niet eerder is belicht. Zoals verwacht, is er gevonden dat beide dimensies van sociaal kapitaal een positieve significante associatie hebben met extrinsiek arbeidsmarktsucces. Het blijkt dat wanneer het individu over een meer gevarieerd netwerk beschikt, hij of zij 15,72 euro meer per maand aan inkomen heeft. Eerder onderzoek heeft al aangetoond dat het hebben van een gevarieerd netwerk toegang biedt tot waardevoller sociaal kapitaal (van Tubergen & Volker, 2015). Aan de hand van dit onderzoek kan tevens gesteld worden dat het hebben van een gevarieerd netwerk zorgt voor een hoger inkomen per maand. Een verklaring voor het feit dat het hebben van een gevarieerd netwerk positief gerelateerd is aan extrinsiek arbeidsmarktsucces, zou mogelijk kunnen zijn dat een gevarieerd netwerk in vergelijking met een niet gevarieerd netwerk toegang biedt tot nieuwe informatiestromen. Deze verschillende informatiestromen bieden het individu meer doorgroeimogelijkheden, wat kan resulteren in meer extrinsiek arbeidsmarktsucces (Forret & Daugherty, 2004; Quite et al., 2013).

Overeenkomstig met het effect van een gevarieerd netwerk op extrinsiek arbeidsmarktsucces, is er tevens een significant effect van hoog sociaal kapitaal op extrinsiek arbeidsmarktsucces. Het individu verdient namelijk 25,88 euro per maand meer per individu dat hij of zij kent met een hoge statuspositie. Deze bevinding is gedeeltelijk in lijn met de bevinding die Flap & Boxman (2017) hebben gedaan. Zij vonden namelijk dat het kennen van een persoon een hoge statuspositie positief gerelateerd is aan het zelf bereikte prestige (Flap & Boxman, 2017). De positieve relatie tussen hoog sociaal kapitaal en extrinsiek arbeidsmarktsucces valt te verklaren aan de hand van de *social resource theory* en de *strength of position theory* (Seibert et al., 2001; Verhoeven et al., 2000). Volgens de *social resource theory* gaat het erom dat bindingen toegang geven tot bepaalde hulpbronnen die het individu kunnen helpen bij het bereiken van extrinsiek arbeidsmarktsucces (Seibert et al., 2001). Hierbij is de statuspositie van een netwerklid van groot belang, aangezien een netwerklid met bepaalde specifieke eigenschappen kan zorgen voor het behalen van een bepaald doel, zoals het bereiken van extrinsiek arbeidsmarktsucces. De *strength of position theory* ligt in het verlengde van de *social resource theory*, en stelt dat personen in een sociaal netwerk met een hogere opleiding en hogere statuspositie kunnen helpen bij het verkrijgen van extrinsiek arbeidsmarktsucces (Verhoeven et al., 2000).

In dit onderzoek is er geen significant effect gevonden van beide dimensies van sociaal kapitaal op intrinsiek arbeidsmarktsucces. Dit betekent dat zowel een gevarieerd netwerk alsmede de statuspositie van individuen binnen het sociale netwerk niet zorgen voor meer intrinsiek arbeidsmarktsucces. Dit is niet overeenkomstig aan de verwachtingen die vanuit het theoretisch kader gesteld waren.

Als er gekeken wordt naar hoe het effect van sociaal kapitaal op intrinsiek en extrinsiek arbeidsmarktsucces verschilt tussen mannen en vrouwen, valt te zien dat er voor hoog sociaal kapitaal geen significant verschil in effect is gevonden. Dit is niet in lijn met de verwachtingen vanuit het theoretisch kader. Hierin werd namelijk verwacht dat vrouwen individuen met een hoge statuspositie minder zouden benutten dan mannen voor extrinsiek arbeidsmarktsucces, omdat ze vaker type beroepen bekleden die gericht zijn op huis- en gemeenschap zaken. Mannen daarentegen bekleden vaker beroepen in grote economische bedrijven, die meer gericht zijn op presteren (Lin, 2000). De verwachting was dat het daarom aannemelijk zou zijn dat mannen hun hoog sociaal kapitaal meer zouden benutten voor extrinsiek arbeidsmarktsucces dan vrouwen. Echter blijkt deze verwachting niet op te gaan binnen dit onderzoek.

Er is geen significant verschil gevonden in het effect van een gevarieerd netwerk op extrinsiek arbeidsmarktsucces tussen mannen en vrouwen. Tevens is er geen significant verschil gevonden tussen mannen en vrouwen in het effect van beide dimensies van sociaal kapitaal op intrinsiek arbeidsmarktsucces. Dit betekent dat de verwachtingen vanuit de theorie niet uitkomen.

Gedurende het onderzoek zijn er een aantal tekortkomingen naar voren gekomen. Ten eerste is de data maar beperkt tot respondenten van 47 jaar. Hierdoor missen we een essentieel belangrijk gedeelte van de werkende populatie, namelijk de mensen tussen de 48 en 65 jaar. De populatie is daardoor erg jong om een juiste uitspraak te doen over de daadwerkelijke invloed van sociaal kapitaal op extrinsiek en intrinsiek arbeidsmarktsucces. Het is namelijk zeer aannemelijk dat mensen tussen de 48 en 65 jaar hun sociaal kapitaal inzetten voor intrinsiek en extrinsiek arbeidsmarktsucces. Ten tweede was het binnen de dataset niet mogelijk om het concept 'intrinsiek arbeidsmarktsucces' te meten als: 'de tevredenheid van het individu over zijn of haar carrière'. Als gevolg hiervan is intrinsiek arbeidsmarktsucces daarom gemeten als de tevredenheid over de huidige baan. Voor vervolgonderzoek zou het daarom interessant zijn om te kijken hoe het effect van sociaal kapitaal op intrinsiek arbeidsmarktsucces over de carrière verschilt tussen mannen en vrouwen. Het is aannemelijk dat er een verschil zit in het effect van tevredenheid over de huidige baan en het effect van sociaal kapitaal op tevredenheid over de gehele carrière. Aangezien blijkt dat vrouwenberoepen in vergelijking met mannenberoepen minder doorstroommogelijkheden hebben (Tijdens & van Klaveren, 2011), is het tevens interessant om te kijken hoe het effect van sociaal kapitaal op tevredenheid over de carrière verschilt.

Wat betreft de relatie tussen sociaal kapitaal en extrinsiek arbeidsmarktsucces, vinden wij zoals vele andere onderzoeken dat sociaal kapitaal positief gerelateerd is aan extrinsiek arbeidsmarktsucces. Voorgaande onderzoeken hebben zich echter veelal gericht op het verschil in grootte en diversiteit van netwerken van mannen en vrouwen. Een nieuwe dimensie van dit onderzoek betreft dat er gekeken wordt naar hoe mannen en vrouwen eenzelfde sociale netwerk benutten. Hierdoor biedt dit onderzoek een bijdrage aan de wetenschappelijke literatuur, aangezien hier binnen de wetenschappelijke literatuur niet of nauwelijks naar gekeken is. Deze bijdrage betreft nieuw inzicht in hoe mannen en vrouwen eenzelfde sociale netwerk benutten ten opzichte van intrinsiek en extrinsiek arbeidsmarktsucces.

## Referenties

- Bourdieu P. (1986) The forms of capital. In: Richardson J (ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood, 241–58.
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., & Robinson, J. P. (2012). Housework: Who did, does or will do it, and how much does it matter?. *Social Forces*, 91(1), 55-63.
- Boxman, E. A., Flap, H. D., & Graaf, P. M. D. (1990). De invloed van sociaal kapitaal op het inkomen van Nederlandse managers. *Mens en Maatschappij*, 65(4), 379-395.
- Boxman, E., & Flap, H. (2017). Getting started: The influence of social capital on the start of the occupational career. In *Social capital* (pp. 159-181). Routledge.
- CBS Statline. (2011). Tijdbesteding in uren per week; persoonskenmerken. Geraadpleegd van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82617NED&D1=0-1%2c8&D2=1-2&D3=0-8&D4=1&HDR=G3&STB=G1%2cG2%2cT&VW=T>
- CBS Statline. (2018). Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur. Geraadpleegd van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82647NED&D1=0-1%2c8&D2=1-2&D3=0-8&D4=1&HDR=G3&STB=G1%2cG2%2cT&VW=T>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372.
- Coleman, J. S. (1990). Foundations of social theory. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Dyke, L. & Murphy, S. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. *Sex roles*, 55, 357-371.
- Eckes, T., & Trautner, H. M. (2012). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In *The developmental social psychology of gender* (pp. 137-188). Psychology Press.

- Flap, H.D., De Graaf, N.D. (1985). Sociaal kapitaal en bereikte beroepshoogte. *Mens en Maatschappij*, 60, 4.
- Flap, H. & Volker, B. (2001). Goal specific social capital and job satisfaction effect of different types of networks on instrumental and social aspect of work. *Social networks*, 23, 297-320.
- Forret, M., & Daugerty, T. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of organizational behavior*, 25, 419-437.
- Granovetter, M. (1995) Getting a Job: A study of contacts and careers. Chicago: University of Chicago Press.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2004). The role of social capital in financial development. *American economic review*, 94(3), 526-556.
- Higgins, M. (2001). Changing careers: the effects of social context. *Journal of organizational behavior*, 22, 595-618.
- Kichmayer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of management*, 24 (6), 673-692.
- Kreuzer, M. W., & Lezin, N. (2002). Social capital theory. Emerging theories in health promotion practice and research: *Strategies for improving public health*, 15, 228.
- Lin, N., & Dumin, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social networks*, 8(4), 365-385.
- Lin, N. (2000). Inequality in social capital. *Contemporary sociology*, 29(6), 785-795.
- Moore, G. (1990). Structural determinants of men's and women's personal networks. *American sociological review*, 726-735.
- Quite, W., Hofstra, B., Knigge, A., & de Schipper, N. (2013). De werking van sociaal kapitaal in het statusverwervingsproces in Nederland. *Mens en maatschappij*, 88(4), 400-425.

Portegrijs, W., & van den Brakel, M. (2016). Emancipatiemonitor 2016 (Volgnummer: 2016-33). Geraadpleegd van:

[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2016/Emancipatiemonitor\\_2016](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Emancipatiemonitor_2016)

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44(2), 219-237.

Tijdens, K.G., & van Klaveren, M. (2011). De loonkloof tussen mannen en vrouwen: een review van het onderzoek in Nederland (AIAS working paper;Nr.114). Amsterdam: University of Amsterdam.

Van Tubergen, F., & Volker, B. (2015). Inequality in Acces to Social capital in the Netherlands. *Sociology*, 49, 521-538.

Verhoeven, N., Jansen, W., & Tazelaar, F. (2000). Sociaal kapitaal van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16(1), 49-67.

Vogel, D.L., Wester, S.R., Heesacker, M., & Madon, S. (2003). Confirming gender stereotypes: A social role perspective. *Sex Roles*, 48, 519-528.