

Inhoud

In dit paper wordt onderzoek gedaan naar de werking van sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt. Kan sociaal kapitaal voordelen bieden op de arbeidsmarkt? Hoe werken deze voordelen? Aan de hand van verschillende theorieën uit eerdere onderzoeken wordt een theoretische opzet gemaakt voor een eigen onderzoek verricht naar de werking van sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de dataset van SSND (Survey on the Social Networks of the Dutch) uit 1999. Er wordt gekeken aan de hand van multipere regressie-analyses welke factoren van invloed zijn op de status van de respondent. Verder wordt gekeken of het gebruik maken van de informele of formele weg voordeel biedt op de arbeidsmarkt. Wat uit de resultaten blijkt is dat er een relatie vast te stellen tussen sociaal kapitaal en de arbeidsmarkt; maar dat het onduidelijk blijft hoe deze relatie zich verhoudt.

Inleiding

Ieder mens krijgt er mee te maken op een bepaald punt in zijn leven: het betreden van de arbeidsmarkt. Men kan dit doen via formele wegen, zoals het bekijken van jobadvertenties of door het inschakelen van een arbeidsbureau. Men zou dit echter ook via informele wegen kunnen doen, iets wat een groot gedeelte van mensen op zoek naar een baan dan ook doet. Het aanspreken van een bedrijf rechtstreeks, of contact maken met iemand om nader tot het bedrijf te komen. Nadat iemand een baan heeft gevonden, zijn er verschillende manieren om bijvoorbeeld salarisverhoging af te dingen of promotie te maken. Dit paper zal deze informele wegen bespreken; de manier waarop informele wegen gebruikt worden voor het vinden van een baan en hoe informele wegen gebruikt worden voor mobiliteit binnen het bedrijf. We beginnen met het uitleggen van het sleutelwoord dat gebruikt wordt in dit paper: sociaal kapitaal. Hierna verdiepen we ons in de theoretische achtergrond van sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt. Wat zijn de algemene theorieën over dit onderwerp zoals zij in de literatuur nu staan? Na het uitleggen van deze theorieën, nemen we een kijk in hoe deze onderzoeken zijn uitgevoerd en wat de bevindingen waren. Hierna volgt een samenvatting, wat een opsomming zal zijn van de theorie en implicaties voor verder onderzoek. Deze implicaties zullen voor een gedeelte ter hande genomen worden in het eigen onderzoek wat zich laat leiden door de besproken theorieën.

Theoretisch kader

Sociaal kapitaal; de definities

Carriere mobiliteit en sociale netwerken zijn twee onderwerpen welke in de literatuur van sociale netwerken veelvuldig zijn onderzocht. Onderzoek van wetenschappers, bekend op het gebied van sociale netwerken, zullen fungeren als leidraad voor dit paper. In dit paper zullen we sociaal kapitaal bespreken en bekijken hoe sociaal kapitaal in het voordeel kan werken op de arbeidsmarkt. Hiervoor moeten we eerst uitleggen hoe de term sociaal kapitaal gebruikt wordt door verschillende auteurs. Er is enige onenigheid over wie de eerste was met het definiëren van sociaal kapitaal, maar velen zijn het erover eens dat James Coleman in ieder geval een van de eersten was die de term sociaal kapitaal breed introduceerde (Portes, 1998). James Coleman definieerde sociaal kapitaal als “een verscheidenheid van entiteiten met twee elementen in gemeen: ze bevatten allemaal een bepaald aspect van sociale structuren en ze faciliteren een zekere actie van personen binnen de structuur” (Coleman, 1988) waarin hij meer refereerde aan de functionaliteit van sociaal kapitaal. Wat we kunnen afleiden van deze definitie is dat sociaal kapitaal refereert aan de structuur van een netwerk (sociale netwerken), maar dat even zo belangrijk is wat er in dit netwerk is (personen, inhoud). Deze brede definitie omvat vele aspecten van hoe sociaal kapitaal gebruikt wordt in dit paper. De onderzoekers die aan bod komen in dit paper bekijken de invloed van sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt. Sommigen (bijv. Burt 2000) kijken meer naar de structuur van het netwerk, terwijl anderen (bijv. Podolny & Baron 1997) meer naar de structuur en inhoud kijken van het netwerk. Belangrijk om vast te stellen is dat de onderzoekers kijken naar de bron van sociaal kapitaal en hoe dit van voordeel kan zijn op de arbeidsmarkt. Het beschrijven van hoe de onderzoekers in hun onderzoek en theorieën op zoek gaan naar de bron van sociaal kapitaal en de effecten vallen onder de volgende vraag:

- **Wat is de invloed van sociaal kapitaal op de carrièremogelijkheden van mensen?**

Als we het hebben over carrièremogelijkheden zijn er twee verschillende manieren van 'carriere maken', het verkrijgen van een baan en het verbeteren van een baan. Dit leidt tot de volgende subvragen:

- **Wat is de invloed van sociaal kapitaal op het verkrijgen van een baan?**
- **Wat is de invloed van sociaal kapitaal op het verbeteren van de baan?**

Bindingen

We beginnen door te kijken naar sociaal kapitaal in de vorm van bindingen. Sociaal kapitaal kan bijvoorbeeld gevonden worden in hoe goed mensen verbonden zijn met anderen. Burt zegt hierover bijvoorbeeld het volgende: “better connected people enjoy higher returns. “ (Burt 2000, pag 3). Het gebruik van het woord “better” geeft aan dat in de literatuur er een soort van consensus is over de gradaties van bindingen in netwerken. In dit paper is “connection” gedefinieerd als de bindingen die ego heeft opgebouwd in zijn netwerken met anderen. Deze bindingen zijn echter wel onderhevig aan een bepaalde vorm van classificatie, waarin wordt aangegeven in welke vorm mensen zijn verbonden. In de literatuur over netwerken is er één naam die eruit springt op het gebied van deze classificaties, te weten Granovetter met zijn onderzoeksartikel “Strength of Weak Ties”. De sterkte van een binding is gedefinieerd door Granovetter als “ een combinatie van hoeveelheid tijd, de emotionele intensiteit, de intimiteit (wederzijdse betrouwbaarheid) en de wederzijdse diensten die een binding karakteriseren.” (Granovetter, 1973, p. 1361). Na deze definitie is het vastgesteld in het onderzoek dat er twee typen bindingen zijn; zwakke en sterke bindingen.

We beginnen met Granovetter, omdat velen van mening zijn dat dit de start van de discussie is over de sterkte van bindingen. Granovetter (1973) beargumenteerde dat de aanwezigheid van zwakke bindingen in het netwerk van de ego meer voordelen zou hebben op de arbeidsmarkt, daar deze zwakke bindingen naar meer informatie zouden reiken dan sterke bindingen. Sterke bindingen vormen een dicht netwerk waar de informatie binnen het netwerk blijft. Als men echter nieuwe informatie wil bereiken, dan is dit dichte netwerk van overcomplete informatie niet het meest gunstige. Granovetter (1973) beargumenteert dat, om te profiteren van nieuwe informatie buiten het dichte netwerk, men zwakke contacten nodig heeft. Deze zwakke contacten staan buiten het dichte kleine netwerk en geven ego toegang tot nieuwe netwerken en de inhoud daarvan. Om terug te komen tot het hoofdonderwerp van sociaal kapitaal: deze zwakke bindingen dienen als mogelijkheden voor ego om gebruik te maken van hun financiële en humaan kapitaal. Met betrekking tot carrièremogelijkheden kunnen deze zwakke bindingen voor de volgende voordelen zorgen. Als ego op zoek is naar een baan, kan hij gebruik maken van de formele wegen: advertenties van baan en uitzendbureau's. Hij kan echter ook gebruik maken van zijn netwerk. Om die specifieke baan te vinden waar ego zijn volledige financiële en voornamelijk humane kapitaal kwijt kan, is het beter om zoveel mogelijk bronnen te hebben die informatie bezitten over de

vacature van zo'n baan. De veronderstelling is dat hoe meer zwakke bindingen, hoe beter verbonden met bepaalde delen van een grotere sociale structuur, hoe groter de kans dat ego informatie zal ontvangen over een bepaalde vacature (Lin et al. 1981). Omdat deze zwakke contacten ego helpen bij het bereiken van nieuwe informatie die niet direct beschikbaar zou zijn geweest met behulp van zijn sterke contacten, is de veronderstelling dat als ego op zoek was naar een baan, het meer voordeel zal opleveren om zwakke bindingen te gebruiken (Lin et al. 1981).

Netwerkstructuur

Granovetter (1973) stelde voor dat zwakke bindingen meer voordelen geven voor het zoeken van een prestigieuze baan, en dat zo het sociale kapitaal te vinden in de bindingen van ego. Burt (2000), die ook geloofde in de sterkte van zwakke bindingen, geloofde dat de bron van sociaal kapitaal meer in de structuur van het sociale netwerk lag. De positie van ego zoals beschreven in het vorige hoofdstuk was er één van verbondenheid met vele zwakke contacten, die leiden tot andere netwerken. Burt (2000) deed onderzoek naar situaties zoals deze en hoe voordelen hieruit komen. De hoofdvraag die hij wilde beantwoord zien worden in zijn onderzoek was, wat de bron van sociaal kapitaal in netwerken was. Hiervoor keek hij naar twee aspecten van de structuur van het netwerk; geslotenheid en structurele gaten. Sterke bindingen die een dicht netwerk vormen kunnen heel belangrijk zijn om informatie binnen het netwerk te houden. Deze geslotenheid heeft echter wel de consequentie dat men buiten dit netwerk moet zoeken voor nieuwe informatie. De veronderstelling is dat in andere netwerken gekeken moet worden voor deze nieuwe informatie. Beide netwerken hebben bindingen in het netwerk zelf, maar niet onderling. Er is een disconnectie tussen de twee netwerken. Deze disconnectie wordt een structureel gat genoemd. Burt (2000) vroeg zich af of de geslotenheid de bron van sociaal kapitaal is of dat deze te vinden is in deze structurele gaten.

Stel dat de situatie zich voordoet waarin ego verschillende zwakke bindingen heeft met andere netwerken. Ego heeft nu de brug (over de disconnectie) tussen de twee netwerken in handen en is, zoals Burt (2000) het noemde de "broker". Ego heeft nu toegang tot meer informatie (namelijk twee netwerken, en daardoor meer indirecte contacten) en bezet een sleutelpositie wat betreft de handelingen van informatie. De ego kan nu kiezen om informatie van een netwerk voor zichzelf te houden, of om het door te geven aan het andere netwerk. Deze positie wordt daarom ook wel aangeduid als "tertius gaudens" (de derde die profiteert). "Accurate, meerduidige of verstoorde

informatie wordt strategisch verplaatst tussen contacten door de tertius” (Burt 2000, p 6/7). Met andere woorden, de tertius heeft alle controle en is degene die profiteert van het doorgeven of achterhouden van informatie. Om het voorstellen met betrekking tot carrièremogelijkheden kunnen we denken aan het volgende. Als de situatie ontstaat dat er een prestigieuze vacature is in een andere afdeling op werk, dan zou de tertius de informatie kunnen achterhouden en op deze vacature als eerste kunnen reageren of op z'n minst andere netwerkgedeeltes uitsluiten van deze informatie. Hierdoor zou hij zijn kansen kunnen vergroten op het verkrijgen van de baan. Deze zelfde logica kan toegepast worden wanneer men denkt aan de mogelijkheid tot promotie. Als ego de enige is voorzien wordt van informatie op zijn afdeling op werk, kan hij ervoor kiezen deze informatie achter te houden etc.

Netwerkinhoud

Podolny en Baron (1997) gaan door op het werk van Burt en bevestigen dat grote netwerken met zwakke bindingen nuttig zijn in het geval van mobiliteit (carrièremoves). Waar Burt echter alleen maar keek naar sociaal kapitaal in de structuur van het netwerk, kijken Podolny & Baron (1997) zowel naar de structuur als (voornamelijk) naar de inhoud. Podolny & Baron (1997) maken het verschil tussen de inhoud van de bindingen; gebaseerd op hulpbronnen of identiteit en het opleggen van normatieve verwachtingen. Dit laatste is waar zij het verschil maken vergeleken met Burt. Podolny en Baron (1997) beargumenteren dat de voordelen van zwakke bindingen niet opgaan voor elke situatie. Ze bekritisieren met name het punt dat Burt de voordelen van geslotenheid niet waardeert; namelijk dat 'internalisatie van een duidelijke en consistente set van verwachtingen en waarden om effectief te zijn in een bepaalde rol” en dat vertrouwen en support waardevol is om toegang te krijgen tot bepaalde hulpbronnen (Podolny en Baron 1997, p 676). Dit principe is waardevol voor identiteit-gebaseerde inhoud zoals Podolny en Baron beargumenteren. Vanuit dit theoretische perspectief bekijken zij of een gesloten netwerk inderdaad meer voordeel biedt in sommige situaties, dan een verspreid netwerk. Een zo'n situatie bijvoorbeeld is een individueel buy-in netwerk. Buy-in is het netwerk opgebouwd uit individuen die een persoon nodig zal hebben wanneer hij een functie bekleedt en deze functie succesvol wil uitvoeren. Welke individuen in dit buy-in netwerk het meest van waarde zijn wanneer een persoon zal beginnen in een baan is belangrijk. Podolny en Baron (1997) leggen uit hoe deze situaties verschillen in gesloten en open netwerken. In een gesloten netwerk zullen de gedachtes van de netwerkfiguren over het uitvoeren van de functie op elkaar aansluiten. In dit geval kan de nieuwkomer consistent blijven in zijn acties

en uitdragingen tegenover de verschillende netwerkfiguren met het doel iedereen tevreden te houden. In tegenstelling; mochten de netwerkfiguren verschillen in hun gedachtes dan is het voor de nieuwkomer ook moeilijker om iedereen tevreden te houden en zal hij hierin veel minder voldoening halen. Hieruit bereiden Podolny en Baron (1997) dat in het geval van bijvoorbeeld een buy-in network een gesloten netwerk wordt geprefereerd boven een open netwerk voor de mobiliteit van ego en zijn baan voldoening. Wat we hieruit kan afleiden is dat Podolny en Baron (1997) beargumenteren dat sociaal kapitaal is gerelateerd aan de structuur van het netwerk in verschillende situaties, welke verschillen in de inhoud in het netwerk.

Sociale hulpbronnen en status verwerven

Lin et al. (1981) zochten eveneens de bron van sociaal kapitaal in het netwerk, maar verschillen daarvan enigszins met Podolny en Baron. Ze keken niet zozeer naar de inhoud in het netwerk, maar meer naar de inhoud in de contacten van het netwerk; hiermee doelend op sociale hulpbronnen. Sociale hulpbronnen zijn gedefinieerd als “zowel de rijkdom, status, macht als de connecties van die personen die direct of indirect zijn verbonden met de individu.”(Lin et al. p 395). Vanuit deze definitie van sociale hulpbronnen wordt dit concept gebruikt in het rangschikken van personen op basis van hun rijkdom, status, macht etc.. Deze personen worden geplaatst in een pyramide gebaseerd op toegang en controle. Hoe hoger in de pyramide geplaatst, hoe meer toegang en controle, wat gelijk staat aan meer sociale hulpbronnen. Als ego op zoek is naar een baan of streeft naar mobiliteit in zijn carrière Lin et al. (1981) beargumenteren dat het meer voordeel biedt om een contact te gebruiken die hoger staat in de pyramide, omdat deze persoon meer toegang en controle heeft over personen lager in de pyramide. Lin et al. (1981) combineren de twee concepten van sociale hulpbronnen en de sterkte van bindingen.

De combinatie van de sterkte van bindingen en sociale hulpbronnen is helemaal interessant, zoals we zullen zien in het volgende. Lin et al. (1981) voegen tot het concept van de sterkte van bindingen het sociale homofilie-principe toe. Dit principe stelt dat personen die gelijk zijn aan elkaar eerder geneigd zijn tot interactie met elkaar, gebaseerd op het feit zij dezelfde interesses, manieren etc. hebben. Een van de kenmerken van de sterkte van een verbinding was volgens Granovetter (1973) de hoeveelheid tijd die men besteedde aan zo'n contact, wat opgevat kan worden als frequentie van contact. Als we nu beredeneren dat sterke contacten meer tijd met elkaar doorbrengen ofwel meer gelijk zijn aan elkaar, en zwakke contacten minder tijd met elkaar doorbrengen ofwel meer verschillen van elkaar. Dit laatste is volgens Lin et al. (1981) het

heterofilie-principe; zwakke contacten verschillen meer van elkaar. Wanneer we dit combineren met het concept van sociale hulpbronnen kunnen we tot een volgende beredenering komen. Om iemand met een hogere status te bereiken zal ego een persoon verschillend van hem moeten benaderen, dus zal dit gaan via een zwakke binding. Door mensen met een lagere status te benaderen zal ego niet in contact komen met meer sociale hulpbronnen, iemand met een hogere status zal echter wel meer toegang en controle hebben over sociale hulpbronnen. Dit logische principe om mensen met een hogere status te benaderen om meer te bereiken, wordt het prestige principe genoemd (Laumann, 1967). Dus in tegenstelling tot het gebruik van willekeurige contacten, zal ego, in het geval van een zoektocht naar een baan of het verwerven van een hogere status, dit prestige principe volgen. Hieruit leiden we af dat Lin et al. (1981) de bron van sociaal kapitaal meer zoeken in de inhoud van de bindingen van het sociale netwerk van ego.

Oorzaak en gevolgrelaties

In meer recentelijk onderzoek (2003) bekijkt Ted Mouw de bovenstaande bevindingen, en beargumenteert in hoeverre de voordelen van sociaal kapitaal daadwerkelijk terug te voeren zijn op de bindingen. Mouw (2003) geeft toe dat de meeste banen worden gevonden via contacten, maar hij twijfelt echter aan de oorzaak en gevolgrelatie tussen goede netwerken of contacten en prestige op de arbeidsmarkt/promotie etc. Er lijkt een soort consensus te zijn dat 'wie je kent' belangrijk is voor het succes op de arbeidsmarkt. Mouw (2003) beargumenteert echter dat de voordelen van het gebruiken van een contact voor het vinden van een baan, voortvloeien uit het feit dat het netwerk goed verbonden is met elkaar, niet per se uit het gebruiken van een contact. Lin et al. (1981) legden dit laatste juist uit aan de hand van hun concept van sociale hulpbronnen. Mouw (2003) waarschuwt echter om de causale relatie tussen sociaal kapitaal en de uitkomsten voor banen etc. niet over te waarden. Mensen die gelijk zijn aan elkaar zijn eerder geneigd om met elkaar om te gaan. Mensen met een hoge status en een hoog inkomen zullen dus ook eerder met mensen hoge status en een hoog inkomen omgaan. Deze correlatie wordt volgens Mouw (2003) dus vaak geïnterpreteerd als dat deze kenmerken van de contacten, van invloed zijn op de status en het inkomen van de ego. Mouw (2003) beweert dus dat mensen eerst een status en een hoog inkomen bereiken en van daaruit met dezelfde mensen omgaan, in plaats van de andere volgorde. Om dit uit te zoeken onderzoekt Mouw (2003) de causale relatie tussen aspecten van sociaal kapitaal en de uitkomsten voor de carrière.

Methodologie/Resultaten van eerder onderzoek

Nu we hebben bekeken welke theoretische perspectieven er achter de concepten van sociaal kapitaal, zwakke bindingen en sociale hulpbronnen schuilen, besteden we aandacht aan hoe deze perspectieven zijn uitgewerkt in de verschillende onderzoeken. We beginnen met het onderzoek dat het belang van de sterkte van zwakke bindingen op de kaart zette; het onderzoek van Mark S. Granovetter.

Granovetter – The Strength of Weak Ties

Granovetter (1973) besprak in zijn Strength of Weak Ties meer de theoretische kant door ondersteunen te zoeken uit verschillende onderzoeken gedaan door anderen. Echter, om zijn punt meer kracht te geven komt hij met een onderzoek wat hij net heeft afgerond voor het schrijven van zijn artikel. Dit onderzoek is verricht onder een willekeurig getrokken groep van professionals, technici en managers. Hij ondervroeg de respondenten, onder de conditie dat zij een baan hadden gevonden via informele wegen, hoe vaak zij dit contact zagen. Voor de antwoorden op deze vraag maakte Granovetter (1973) drie categorieën gebaseerd op de frequentie van contact: vaak, af en toe en zelden. De resultaten laten zien dat 16,7% vaak, 55,6% af en toe en 27,8% zelden het contact zagen dat zij gebruikt hadden waaruit Granovetter een kleine conclusie trok dat mensen eerder zwakke contacten gebruikten dan sterke contacten voor het vinden van een baan. De volgende vraag was gerelateerd aan informatie over de baan en hij vroeg de respondenten van waar hun contacten de informatie hadden gekregen. In 39,1% van de gevallen kwam de informatie van de toekomstige werkgever die ego reeds kende, in 45,3% van de gevallen was er een tussenpersoon, in 12,5% van de gevallen twee tussenpersoon and bij 3,1% meer dan twee. De resultaten waren verrassend voor Granovetter (1973) die ervan uit was gegaan dat de informatie een veel langere weg had afgelegd. Het leek erop dat de ego veel voordelen had door het kennen van veel mensen, omdat de informatie dan direct tot hem zou komen en niet via via. Op deze manier was de informatie meer exclusief voor de ego.

Burt – Structural Holes As Social Capital

Gerelateerd aan dit onderzoek van Granovetter en de resultaten was het onderzoek gedaan door Ronald S. Burt: Structural Holes versus Networks Closure as Social Capital. Zoals de titel al

impliceert bekijkt Burt in dit artikel waar het sociaal kapitaal in een sociaal netwerk te vinden is; in de geslotenheid of in de openheid. Burt (2000) ziet deze twee netwerkkenmerken als de bron van sociaal kapitaal, maar kijkt welke van de twee meer voordelen biedt.

Burt (2000) gebruikt data van eerdere onderzoeken gedaan op vijf verschillende studiegroepen van managers. Bij 4 van deze onderzoeken kregen de studiegroepen vragenlijsten die zaken binnen het bedrijf behandelden. Deze zaken besloeg vragen waar de respondenten werd gevraagd naar “(a) mensen waarmee ze de meeste belangrijke persoonlijke zaken mee bespraken, (b) mensen met wie zij de meeste vrije tijd doorbrachten, (c) mensen aan wie zij verantwoording moesten afleggen binnen het bedrijf, (d) hun meest potentiële ondergeschikte, (e) meest gewaarde contactpersonen binnen het bedrijf, (f) essentiële koopbronnen, (g) het contactpersoon wat het meest belangrijk was voor succes binnen het bedrijf, (h) het meest moeilijke contactpersoon, en (I) de mensen met wie zij een overgang naar een ander bedrijf zouden bespreken.” Burt (2000, p 10). Bij elke vraag dat de respondent namen noemde, werd gevraagd naar de relatie met deze persoon en de sterkte van hun binding.

Burt (2000) maakte een schaal gebaseerd op de dichtheid van het netwerk. Hiervoor wordt gekeken naar de bindingen tussen de respondenten en de contactpersonen, en de contactpersonen onderling. Als er in een netwerk weinig bindingen zijn onderling tussen de contactpersonen, dan spreekt men van een lage dichtheid. Als er in een netwerk veel bindingen onderling zijn, spreekt men van een hoge dichtheid. Vervolgens werd deze netwerkdichtheid gerelateerd aan prestaties in de functie van de respondent. Wat hieruit volgde was dat netwerkdichtheid negatief gerelateerd was aan deze prestaties. Dit betekende dat hoe lager de dichtheid (meer structurele gaten), hoe beter de prestaties waren in de functie. Met dit resultaat werd de hypothese ondersteund dat de bron van sociaal kapitaal meer lag in de structurele gaten dan in de geslotenheid van een netwerk.

Met name interessant met betrekking tot carrièremogelijkheden is het volgende resultaat in het onderzoek van Burt. Wederom is de netwerkdichtheid gebruikt als onafhankelijke variabele, maar is promotie binnen het bedrijf als afhankelijke variabele gebruikt. Promotie is in dit geval gemeten door te kijken naar de tijd die de respondent nodig had tot het bereiken van de huidige positie (manager). De resultaten laten zien dat respondenten die weinig tijd nodig hadden tot het bereiken van de positie, een lage dichtheid in het netwerk hadden, terwijl respondenten die meer tijd nodig

hadden een hoge dichtheid vertoonden in hun netwerk.

Op dezelfde manier als bovengenoemde voorbeelden is het salaris van de respondenten bekeken. Het salaris werd gestandaardiseerd tot een nul en vervolgens gecategoriseerd naar het gestandaardiseerde salaris behorend bij een bepaalde leeftijd. Wanneer de respondent hoger scoorde op deze variabele, betekende dit dat hij meer verdiende dan normaal was voor zijn leeftijd, vice versa voor een lagere score. Burt (2000) vond in de resultaten dat respondenten die meer verdienden dan normaal was voor hun leeftijd, een lage dichtheid hadden in hun netwerk. Ditzelfde gegeven werd gevonden voor respondenten die hogere bonuses kregen dan standaard was voor hun rank en leeftijd.

Burt (2000) beëindigt zijn resultatensectie met de opmerking dat hij meer soortgelijke resultaten vond in andere onderzoeken. De conclusie die Burt (2000) trekt is dat een lage netwerkdichtheid geassocieerd kan worden betere functieprestaties, meer kans op promotie, een hoger salaris en meer bonussen. Dit impliceert dat de bron van sociaal kapitaal niet in de geslotenheid, maar in de structurele gaten gevonden moet worden. Burt (2000) beëindigt zijn artikel wel met de stelling dat geslotenheid wel een bron van sociaal kapitaal kan zijn, maar niet zo belangrijk als structurele gaten. Geslotenheid kan van waarde zijn in situaties waarin informatie binnen een netwerk moet blijven, echter gekeken naar functieprestaties, promotie, salaris en bonuses zijn structurele meer van voordeel. Deze laatste stelling is echter wel van belang voor het volgende onderzoek van Joel Podolny en James Baron.

Podolny en Baron – Resources and Relationships

Podolny en Baron (1997) beargumenteren dat ook al geeft Burt toe dat geslotenheid in sommige situaties de waarde bewaart die structurele gaten bevatten, hij niet het verschil onderkent tussen inhoud gebaseerd op identiteit en inhoud gebaseerd op hulpbronnen. Dit is waar Podolny en Baron (1997) verder gaan op het onderzoek van Burt en dit specificeren, door te kijken in welke situaties structurele gaten van voordeel zijn. Podolny en Baron (1997) maken onderscheid tussen het type binding en de inhoud die via de binding loopt. Het type binding wordt ondergeschikt in van positie tot positie, en van persoon tot persoon. Met het eerste wordt de informatie bedoeld die geschiedt op basis van de formele posities. Met name belangrijk hier is dat deze relaties afhankelijk zijn van de posities en onafhankelijk van de individuen die de positie bezetten. Met het tweede wordt de

informatie bedoelt die geschiedt op basis van informele posities, oftewel afhankelijk van de individuen. Deze informatie wordt ondergeschikt in hulpbronnen en identiteit binnen het bedrijf, in combinatie met het type binding.

Podolny en Baron (1997) combineren de categorieën zoals hierboven beschreven en wijzen ze toe aan verschillende situaties. Voor elke situatie verschillen de kenmerken van de bindingen en de inhoud. Het onderzoek werd verricht binnen een high tech engineering en fabricerings bedrijf. Dit type bedrijf werd gekozen om te verzekeren dat het onderzoek vergelijkbaar was met het onderzoek van Burt in 1992. Van alle werknemers werden willekeurig 658 respondenten uitgekozen. Deze respondenten werd een computergeregistreerde vragenlijst voorgezet onderverdeeld in drie algemene categorieën.

De eerste categorie bevatte naamgenererende vragen die overeen kwamen met het onderzoek van Burt in 1992, wederom om te bewerkstelligen dat de onderzoeken vergelijkbaar zijn. De tweede categorie bevatte kenmerken van personen die de respondent in zijn netwerk vaststelde. De derde categorie was gerelateerd aan tevredenheid in de baan en commitment van de werknemers. Aansluitend hadden Podolny en Baron (1997) toegang tot bedrijfsinformatie van de 658 werknemers. Van deze 658 werknemers werden 236 respondenten gekozen die bruikbare antwoorden gaven.

Voor de analyse namen Podolny en Baron (1997) rankingwisselingen een jaar voordat de survey werd afgenomen als afhankelijke variabele. Ze verklaren het gebruik van rankingwisselingen in plaats van baanwisselingen, doordat het moeilijk is horizontale baanwisselingen en verticale baanwisselingen te onderscheiden. 25 procent van de respondenten wisselde van ranking in het jaar voor de survey. Om de causale relatie te valideren sloten zij de netwerkcontacten uit die een jaar of minder lang voor de survey waren bewerkstelligd. De onafhankelijke variabelen in het onderzoek waren de verschillende types netwerken: functie-advies, strategische informatie, buy-in, vriendschap en mentor. Deze typen netwerken worden later toegelicht.

Voor functie-adviesbindingen maten Podolny en Baron (1997) drie kenmerken van het netwerk van de respondent (grootte, dichtheid en de duur van de bindingen van ego tot de alters in het netwerk). De bindingen die aangegaan zijn na de wisseling van rank en zich bevinden in een groot, open

netwerk zullen voor voordeel zorgen in deze situatie. Voor het netwerk van strategische informatie werden de respondenten gevraagd naar de personen via wie zij strategische informatie ontvingen. De verwachting was dat omdat deze informatie valt onder sociale hulpbronnen dat meer openheid van een netwerk in dit geval voordeel brengt. De buy-in binding omvat identiteit binnen het bedrijf en normatieve verwachtingen. Hiervan verwachten Podolny en Baron (1997) dat kleine dichte netwerken van meer voordeel zijn dan grote, open netwerken. Deze buy-in bindingen wordt gemeten door de respondent te vragen naar de contactpersonen die van belang zijn om verbonden mee te zijn wanneer men een bepaalde functie zou bekleden. Van de vriendschapbindingen gaan Podolny en Baron (1997) er vanuit dat deze van geen invloed zijn op de baanprestaties danwel promotiemogelijkheden. De bindingen met de mentor werd onderverdeeld in twee categorieën; bindingen met een mentor buiten het buy-in netwerk, en binnen het buy-in netwerk. Mocht deze binding sociale hulpbronnen verschaffen dan is het van voordeel om met deze mentor buiten het buy-in netwerk verbonden te zijn. Mocht deze bindingen identiteit en normatieve verwachtingen omvatten, dan is het van nadeel om met deze mentor buiten het buy-in netwerk verbonden te zijn, aangezien hij dan aan verschillende verwachtingen moet voldoen.

De sterkte van een bindingen word gemeten op een schaal van vier punten, waar de respondent de alters zelf op kan indelen.

De resultaten laten zien dat in het geval van netwerk van strategische informatie, de grootte positief correleert met kansen op promotie. Ditzelfde geldt voor de dichtheid van het netwerk, hoe meer indirecte bindingen (bindingen tussen de alters) binnen het netwerk, hoe minder groot de kansen op promotie. De tijdsduur van de binding verhoogt de waarde van de binding wat betreft promotie. Dit kan men zien als een indicator dat vertrouwen (wat groeit over tijd) van belang is in een binding van persoon tot persoon. Significant resultaat met betrekking tot functie-advies bindingen is dat het aantal indirecte bindingen binnen het netwerk negatief correleert met rankingmobiliteit. In het geval van buy-in netwerk zien we dat grootte negatief correleert met mobiliteit, en dat het aantal indirecte bindingen binnen het netwerk positief correleert met mobiliteit. Dit is een contrast met de bevindingen van Burt dat structurele gaten van voordeel zijn. In het geval van een buy-in netwerk is een klein, gesloten netwerk van meer voordeel. Hierop aansluitend als tegenwicht tegen het voordeel van structurele gaten is het geval van mentorbindingen. De resultaten laten zien dat een mentor binnen het buy-in netwerk van positief effect is op de mobiliteit, in tegenstelling tot buiten het buy-in netwerk.

Lin et al. - Social Resources and Strength of Ties

Het onderzoek Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment van Lin et al. (1981) bevat twee onderwerpen zoals de titel impliceert, de sterkte van bindingen en sociale hulpbronnen. De data die Lin et al. (1981) gebruiken is een willekeurig getrokken sample van mannen in de leeftijd 20-64 in 1975 uit New York en bevat 399 respondenten. De respondenten is gevraagd of informele danwel formele manieren effectief waren in het verkrijgen van een baan. Voor hun eerste baan gebruikte 57% persoonlijke contacten, 22% direct de werkgever en 21% formele manieren. Voor de huidige baan gebruikte 59% persoonlijke contacten, 17% direct de werkgever en 24% formele manieren. Voor de rest van het onderzoek werden alleen de respondenten gebruikt die via een persoonlijk contact aan hun baan waren gekomen. Hulpbronnen van de contactpersoon die genoemd werd, werd bekeken aan de hand van de status van zijn baan. Hiervan waren twee metingen, van de contactpersoon gebruikt voor de eerste baan en van de contactpersoon gebruikt voor de huidige baan. De sterkte van de binding was onderverdeeld in zwak (indirect, kennissen) en sterk (familie, vrienden). Wederom waren hier twee metingen van, één van de binding met het contact gebruikt voor de eerste baan, en één van de binding met het contact gebruikt voor de huidige baan.

De eerste resultaten van een vergelijking van de status van de contactpersoon met de status van de ego laten zien dat ego gebruikt maakt van contactpersonen met een hogere status voor het verkrijgen van een baan, wat in lijn is met het prestige principe. Door het onderzoeken van alle drie de variabelen (sterkte van de binding, status van de respondent, status van de contactpersoon) komt naar voren dat sterkte van een binding een klein effect heeft op de status van de eerste baan, en geen direct effect op de status van de huidige baan. De status van de contactpersoon blijft echter wel belangrijk. Lin et al. (1981) gaan er vanuit dat beide factoren samenwerken. Mensen maken gebruik van hun zwakke bindingen om met mensen in contact te komen met een hogere status en op deze manier relateert dit weer aan de status van de respondent. Vice versa voorspellen Lin et al. (1981) dat het gebruik van zwakke contacten steeds minder opgaat, naarmate de originele status van de respondent hoger is. Beredenerend vanuit de statuspyramide: des te hoger de positie, des te minder personen met een hogere status om te bereiken. Om dit te testen bekeken Lin et al. (1981) de status van de vader van de respondent om de originele status van de respondent te bepalen. Hieruit leidde men af dat het gebruik van zwakke contacten van voordeel blijft, maar dat naarmate de originele

positie van de ego hoger is dat het voordeel van sterke contacten dit nadert tot het punt dat zij bijna gelijk zijn in voordeel.

Ted Mouw – Social Capital and Finding A Job: Do Contacts Matter?

Zoals eerder beschreven probeert Mouw (2003) de oorzaak-gevolgrelatie uit te zoeken tussen sociaal kapitaal en uitkomsten op de arbeidsmarkt, of beter gezegd: of deze oorzaak-gevolgrelatie er überhaupt is. Mouw (2003) begint door uit te zoeken of mensen met meer sociaal kapitaal in hun netwerk eerder geneigd zijn om gebruik te maken van een contact voor het vinden van een baan. Met sociaal kapitaal in het netwerk wordt gerefereerd aan de bindingen en waar deze bindingen toe leiden. Het idee achter deze toets is dat als het hebben van een goed verbonden netwerk van voordeel is, dat mensen met een beter verbonden netwerk eerder geneigd zouden zijn tot het gebruik van een contact, dan mensen met een minder goed verbonden netwerk. Als het homofilie-principe van toepassing zou zijn (mensen gelijk aan elkaar zijn eerder geneigd om vrienden te worden), dan zouden beter verbonden mensen niet meer voordeel hebben bij het gebruik van een contact dan mensen met een minder goed verbonden netwerk. Van hieruit gaat Mouw (2003) verder in andere empirische analyses waarin bekeken wordt of het gebruik van een contactpersoon niet afhankelijk is van het sociaal kapitaal in het netwerk. Deze toetsen zijn vrij extensief, dus ik zal de rode draad van het onderzoek uitleggen. Mouw (2003) voert een serie toetsen aansluitend op elkaar uit, waarin verschillende situaties worden onderzocht. In deze situaties wordt bekeken of het gebruik van contactpersonen voor het vinden van een baan gerelateerd is aan het sociaal kapitaal van het netwerk. Mocht dit niet het geval zijn dan wordt bekeken hoe deze contactpersonen van invloed zijn op uitkomsten op de arbeidsmarkt. Als het gebruik wel gerelateerd is aan het sociaal kapitaal in het netwerk dan gaat men er vanuit dat deze relatie tussen contactpersonen en bijvoorbeeld het inkomen dubbelzijdig is, dat wil zeggen dat zij samenwerkend van invloed zijn. Van hieruit bekijkt Mouw (2003) in hoeverre sociaal kapitaal van het netwerk voordeel biedt op het vinden van een baan/inkomen. Mouw (2003) eindigt met de voorspelling dat mensen met meer sociaal kapitaal ook eerder geneigd zouden moeten zijn tot het gebruiken van contacten.

De resultaten die volgen uit de toetsen die testen op het gebruik van contactpersonen wat losstaat van het sociaal kapitaal in het netwerk zijn vrij duidelijk. Alhoewel Mouw (2003) oorspronkelijk bewijs vindt voor het prestigeprincipe dat Lin et al. (1981) hanteren, specificceert hij de analyse. Echter door het uitsluiten van bepaalde variabelen in de toets (1970 Detroit Area Study) waarin de

contactpersoon en de ego in dezelfde beroepsgroep zaten, viel het bewijs voor het prestigeprincipe weg. Bij de andere toets, waarin gekeken werd naar de status van de contactpersoon en de status van de vorige baan van de respondent, werd direct geen bewijs gevonden voor het prestige principe. Mouw (2003) vond geen bewijs dat personen die een contactpersoon gebruikten met een hogere status in een meer prestigieuze baan terechtkwamen, dan personen die contactpersoon gebruikten met een lagere status. Hij benadrukt dat deze resultaten niet meteen ontkennend zijn voor een relatie tussen het vinden van een baan en mobiliteit door het gebruik van contacten, maar dat er waarschijnlijk andere mechanismen aan het werk zijn.

De resultaten van de toetsen waarin het gebruik van contactpersonen gerelateerd was aan het sociaal kapitaal in het netwerk zijn wat meer uitgebreid. Om te beginnen introduceert Mouw (2003) twee modellen voor het zoeken naar een baan. Het sequentiele zoekmodel veronderstelt dat vacatures een voor een komen, en dat men eerst moet beslissen over een vacature voordat er een nieuwe komt. Het extensieve zoekmodel gaat er vanuit dat de respondent op vacatures reageert en wacht tot de aanbiedingen zijn kant op komen. Wanneer dit gebeurt, kan de respondent kiezen tussen verschillende vacatures en kijken naar de hoogste opbrengsten. Mouw (2003) neemt beide zoekmodellen mee in zijn onderzoek. In dit tweede gedeelte maakt hij gebruik van twee datasets: de Urban Poverty and Family Life Study en de Multi-city Study of Urban Inequality. Deze datasets bevatten demografische informatie over ten hoogste drie vrienden van elk van de respondenten. Verder is er informatie beschikbaar over de baan van de vrienden en hun familie. In de UPFLS werd de respondenten gevraagd of zij een contact hadden gebruikt voor het vinden van een baan; dit ging terug zes eerdere banen.

Mouw (2003) maakt gebruik van verschillende variabelen om te achterhalen welke van invloed waren op het gebruik van een contactpersoon voor het vinden van een baan. Om de oorzaak-gevolgrelatie te onderzoeken tussen het gebruik van een contactpersoon voor het vinden van een baan en de opbrengsten van een baan, gebruikte Mouw (2003) additionele variabelen. Deze variabelen waren onder andere de proportie vrienden in dezelfde beroepsgroep, de gemiddelde opleiding, werkloosheid van de netwerkleiden. Hij vond echter geen bewijs dat het gebruik van contactpersoon voor het vinden van een baan van invloed was op de inkomsten van de respondent. Er werd eveneens geen bewijs gevonden dat personen die beter verbonden zijn eerder geneigd waren om een contactpersoon te gebruiken voor het vinden van een baan. Wat van toepassing blijkt

te zijn is het homofilie-principe. Het is meer waarschijnlijk dat mensen vrienden hebben die lijken op henzelf (zelfde opleiding, zelfde inkomen etc.), dan vrienden die verschillen. Dit principe lijkt, volgens Mouw (2003), eerder van toepassing in deze situatie. Iemand die in een hoge positie verkeert, zal dit niet te danken hebben aan zijn vrienden die eveneens in een hoge positie verkeren, eerder aan willekeur aan andere factoren. Hij komt tot deze conclusie door te beredeneren dat, alhoewel sociaal kapitaal van invloed lijkt te zijn op de inkomsten, dit contrasteert met de bevindingen dat het sociaal kapitaal van geen invloed is op het gebruik van een contactpersoon voor het vinden van een baan.

Mouw (2003) beeindigt zijn conclusie door te stellen dat zijn onderzoek slechts een kader was voor het begrijpen van de invloed van sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt. Alhoewel zijn bevindingen wijzen in de richting van een willekeurig effect van sociaal kapitaal, concludeert hij dat we een causale relatie niet geheel moeten uitsluiten. Er zijn twee perspectieven, causaal en willekeurig en meer onderzoek zou moeten uitwijzen welke van de twee de meeste steun krijgt.

Theoretische samenvatting

Het idee van dit paper is om uit te zoeken wat het effect van sociaal kapitaal is op de carrièremogelijkheden van mensen. Deze carrièremogelijkheden waren verdeeld in twee aspecten; het verkrijgen van een baan en carrièremoves (bijv. promotie), echter voor deze samenvatting zijn deze aspecten samengevoegd.

Belangrijk om vast te stellen is dat mensen contactpersonen gebruiken voor het vinden van een baan, en dat sociaal kapitaal op verschillende manieren wordt toegepast op de arbeidsmarkt. Vier decennia terug vond Granovetter (1973) in zijn onderzoek dat in tegenstelling tot sterke bindingen, het gebruik van zwakke bindingen meer voordeel kon bieden bij de zoektocht naar een baan. Het nadeel van sterke bindingen, was dat het de ego tegenhield in het bereiken van nieuwe informatie. Het idee achter de zwakke bindingen was dat doordat de ego buiten zijn eigen netwerk reikte, hij in staat was meer informatie te achterhalen. Granovetter (1973) vond sociaal kapitaal in het gebruik van zwakke bindingen.

Burt (2000) ging verder op dit concept van zwakke bindingen, maar keek meer naar de structuur

van het netwerk. Dit bekeek hij via het concept van structurele gaten; de disconnectie tussen twee netwerken, die ego zou moeten overbruggen om nieuwe informatie vanuit het andere netwerk te verkrijgen. Burt (2000) stelde vast dat het de bron van sociaal kapitaal in deze structurele gaten zat, en niet zozeer in de geslotenheid van netwerken. Alhoewel Burt (2000) onderkende dat structurele gaten en geslotenheid beiden van belang konden zijn om de waarde binnen het netwerk te waarborgen, waren het Podolny en Baron (1997) die hierop voortgingen. Podolny en Baron (1997) maakten het onderscheid in netwerken, en hoe geslotenheid en structurele gaten van waarde verschilden in verschillende situaties. Uiteindelijk vonden Podolny en Baron (1997) dat met name in situaties van netwerken waarin de inhoud gerelateerd was aan identiteit en het opleggen van normatieve verwachtingen, dat het meer voordeel had om sterke bindingen te hebben dan een open netwerk vol met structurele gaten. Voor de situaties waarin de inhoud meer hulpbronnen betrof konden structurele gaten weer van meer waarde zijn. Belangrijk van dit onderzoek was dat het het onderscheid maakte tussen de inhoud die in de netwerk zit, en hoe de voordelen van sociaal kapitaal verschillen per netwerksituatie.

Een andere onderverdeling in inhoud van een netwerk werd gemaakt in het onderzoek van Lin et al. (1981). Zij kwamen met het concept van sociale hulpbronnen. Deze sociale hulpbronnen zaten in de personen waar ego direct of indirect aan verbonden was. Dit hield in: rijkdom, status en macht, maar ook weer de bindingen die deze persoon had. Deze personen werden naargelang hun positie van toegang en controle gepositioneerd in een pyramide. Des te hoger een persoon in deze pyramide was, des te meer toegang en controle over sociale hulpbronnen deze persoon had. Als ego met een persoon hoger dan hem in de pyramide in contact zou komen, zou dit indirect meer sociale hulpbronnen opleveren. Dit concept dat ego, om meer toegang te krijgen tot hulpbronnen, met een persoon hoger in status in contact komt, wordt het prestigeprincipe genoemd (Laumann, 1967). Lin et al. (1981) combineerden dit prestigeprincipe met de aspecten van de sterkte van zwakke bindingen. De kans dat personen die gelijk zijn aan elkaar, eerder in interactie zullen zijn, dan personen die verschillen van elkaar is veel groter. Die interactie, frequentie van contact, is een van de kenmerken van de sterkte van een binding. Lin et al. (1981) leidden af dat sterke bindingen (meer sociale interactie) tussen gelijke personen zal plaatsvinden en zwakke bindingen (minder sociale interactie) tussen personen die verschillen van elkaar. Aangezien personen hoger in status verschillen van ego (rijkdom, baan, status, etc.) kunnen we dus afleiden dat, gelang het prestigeprincipe, ego met personen die hoger in status zijn in contact zal raken via zwakke

bindingen.

Mouw (2003) gaat verder op het homofilie-principe zoals hierboven beschreven. Hij stelt wederom dat mensen die gelijk zijn aan elkaar eerder geneigd zijn tot sociale interactie. Die gelijkheid wordt vastgesteld aan de hand van de status van de baan, inkomen etc. Mouw (2003) waarschuwt ervoor dat wanneer de status van de vrienden wordt genomen als een indicator, dat dit overschat kan worden als de oorzaakgevolgrelatie tussen het inkomen van de ego en het gebruik van contactpersonen. Volgens Mouw (2003) is het gebruik van contactpersonen voor het vinden van een baan niet van zoveel voordeel als gedacht wordt door de status van de contactpersoon, maar dat andere mechanismen van toepassing zijn. Hij vindt in zijn onderzoek bewijs dat sociaal kapitaal van voordeel is bij het verkrijgen van een baan of bij het inkomen, maar hij vindt geen bewijs dat dit te wijten is aan de status van de contactpersonen die gebruikt zijn. Wat hij echter wel vindt is dat de contactpersonen van de respondenten meer gelijk zijn in status, wat als indicator beschouwd kan worden dat het homofilie-principe van toepassing is. Deze onderzoeken leiden tot de vraag wat nou het effect van sociaal kapitaal is op de carriermogelijkheden van mensen?

Theorieën vertalen naar eigen onderzoek

Had Mouw (2003) gelijk in zijn conclusie dat de andere factoren zoals hierboven beschreven niet de bron waren sociaal kapitaal, maar dat er andere mechanismen aan het werk zijn? Afgezien van dat, leverde Mouw (2003) met zijn onderzoek wel een kritisch geluid af over de causale relatie van het gebruik van contactpersonen en liet zien dat er misschien andere mechanismen van toepassing zijn. Mouw (2003) geeft toe dat sociaal kapitaal van invloed is op het verkrijgen van een baan en het inkomen, maar dat het niet via het mechanisme gaat zoals men er tot dan toe vanuit ging. Het homofilie-principe zou eerder van toepassing zijn. Vrienden met dezelfde status, inkomen etc. worden gezien als contactpersonen die van invloed zijn op de status van de ego, maar Mouw (2003) stelt dat deze vrienden op basis van hun gelijkheid tot het netwerk horen.

De stellingen van Mouw (2003) houden in dat als een persoon significant mobiliteit vertoont in zijn status, dat dit niet te wijten valt aan het gebruik van contactpersonen. In plaats van daarvan zouden mensen die statusmobiliteit vertonen via andere mechanismen, vrienden worden met personen met dezelfde status. Dit zou echter ook een indicator kunnen zijn voor de bevindingen van Lin et al.

(1981) die stellen dat mensen gebruik maken van personen met een hogere status met als doel hun eigen status te verhogen danwel een baan verkrijgen. Wat in mijn mening afgeleid kan worden uit het onderzoek van Mouw (2003) is dat mensen gebruik maken van contactpersonen met een hogere status via zwakke bindingen, hun status verhogen om vervolgens vrienden te worden met de contactpersonen. De zwakke bindingen veranderen in sterke bindingen en zo ontstaat de situatie die door Mouw (2003) uitgelegd wordt als het homofilie-principe dat van toepassing is. Volgens het prestigeprincipe dat Lin et al. (1981) aanhalen, zijn deze personen met een hoger status verschillend van ego en in die staat worden ze bereikt via zwakke bindingen. Het lijkt er dus op dat hoewel de beide principes verschillen in uitleg, zij uiteindelijk tot de zelfde uitkomst leiden. In het tweede gedeelte van het onderzoek van Mouw (2003) bekijkt hij de kenmerken van de vrienden, en beredeneert van hieruit dat het homofilieprincipe van toepassing is op de situatie. Deze vrienden kunnen echter in een eerder stadium via een zwakke binding gebruikt zijn als contactpersoon en op die manier onderdeel zijn van het prestigeprincipe van Lin et al. (1981).

Om uit te zoeken of deze twee mechanismen inderdaad van toepassing zijn is verder onderzoek nodig. Hierin moet rekening gehouden met worden zowel de conclusie van Mouw (2003) als de conclusie van Lin et al. (1981). Mouw (2003) achterhaalde dat wanneer mensen beter verbonden waren, dat dit niet de kans verhoogde op het gebruik van contactpersonen voor het verkrijgen van een baan of het verhogen van het inkomen. Bij het meenemen van de bevindingen van Lin et al. (1981) in het onderzoek is het interessant om te kijken naar het prestigeprincipe. Is het gebruik van contactpersonen met een hogere status van voordeel op het verkrijgen van een baan en daarop volgend de status van de ego? Zijn deze contactpersonen later vrienden geworden en vormen zij zo bewijs dat het homofilieprincipe van toepassing is zoals Mouw (2003) stelde?

In later onderzoek van Lin (1999) en Mouw (2006) blijven zij beiden bij hun bevindingen van eerder onderzoek. Lin vond echter wel dat het gebruik van contactpersonen op zichzelf geen voordeel biedt. Het moet wel in combinatie zijn met concept van sociale hulpbronnen in de bindingen, om van waarde te zijn voor de ego. Vanuit de discussie van de eerdere theorieën komen we tot de volgende onderwerpen die mijn eigen onderzoek moet bevatten:

- de invloed van kenmerken van een netwerk van ego op het gebruiken van een contact voor het vinden van een baan.

- De invloed van de status van de contactpersoon die gebruikt wordt voor het vinden van een baan, op de status van de ego.
- De invloed van de status van het netwerk van de respondent, op de status van de ego.

Onderzoeksopzet

In hoeverre en hoe deze onderwerpen expliciet onderzocht kunnen worden aan de hand van de dataset die gebruikt wordt voor dit onderzoek zal hier nader verklaard worden. De dataset die gebruikt wordt voor dit onderzoek is die van The Survey on the Social Networks of the Dutch, ookwel afgekort als SSND, uit 1999. Deze dataset zal later worden toegelicht. De informatie die af te lezen is uit de dataset is van belang voor de onderzoeksvragen en de daarbijbehorende hypothesen. Voor het toetsen van de invloed van kenmerken van het netwerk van ego op het gebruiken van een contactpersoon voor het vinden van een baan, kijken we naar de kenmerken van het netwerk en het gebruik van contactpersonen.

Het gebruiken van een contact voor het vinden van een baan kan gevonden worden bij de vraag hoe ego aan zijn huidige baan is gekomen. Hierbij zijn 2 antwoordmogelijkheden die het gebruik van de informele weg voor het vinden van een baan aangeven. Kenmerken van het netwerk moeten gespecificeerd worden aan de hand van de onderzoeksvraag. Met betrekking tot de onderzoeksvraag worden kenmerken van het netwerk hier gespecificeerd als in hoeveel sterke contacten en hoeveel zwakke contacten de respondent in zijn netwerk noemt, en hoe divers qua personen dit netwerk te noemen is. Die diversiteit wordt in dit geval onderzocht door te kijken naar de prestige-code van de netwerkleden. Mochten zij erg verschillen dan kan dit een indicator zijn dat de ego verschillende andere netwerken kan bereiken. De onderzoeksvraag die hieraan gerelateerd is komt voort uit het onderzoek van Mouw (2006) waarin hij stelt dat hoe beter (qua status, bereik etc.) het netwerk is van een persoon, hoe groter de kans is dat deze persoon gebruik maakt van contacten voor het vinden van een baan. Dit is tevens de eerste hypothese die in het onderzoek gebruikt zal worden:

- Hoe groter het sociale netwerk van de respondent, hoe groter de kans dat de respondent gebruik maakt van een contact voor het vinden van een baan.
- Hoe diverser het sociale netwerk van de respondent, hoe groter de kans dat de respondent gebruik maakt van een contact voor het vinden van een baan.

Vanuit het onderzoek van Lin et al. (1999) komen we tot het volgende onderwerp waarin de status van respondent en contact een belangrijke functie heeft. De status van de contactpersoon die gebruikt is voor het vinden van een baan is belangrijk in het prestige-principe. Hierin wordt gesteld dat hoe hoger de status van het contact is, hoe hoger de status van de respondent uiteindelijk zal zijn. We hebben al vastgesteld dat in de dataset aangegeven staat of een respondent wel of niet gebruik heeft gemaakt van een contact voor het vinden van zijn huidige baan. De achtergrondkenmerken van deze contact staan eveneens vermeld in de dataset. Interessant voor de onderzoeksvraag is dat het beroep bij de achtergrondkenmerken hoort. Door naar de prestigecode van het beroep van de contactpersoon te kijken, kunnen we de status vaststellen. De prestigecode van de respondent is eveneens terug te vinden in de dataset. Er zijn echter meer kenmerken van de respondent waar naar gekeken kan worden, met betrekking tot de status. Zo zou eveneens het inkomen van de respondent als maatstaf gebruikt kunnen worden, en het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden. Hoe hoger het inkomen en hoe meer secundaire arbeidsvoorwaarden, hoe beter de status van (het beroep van) de respondent. Deze statuskenmerken kunnen afgezet worden tegen de status van het contact die gebruikt is voor het vinden van de huidige baan van de respondent, en tegen de statuskenmerken van personen die geen contact hebben gebruikt voor het vinden van een baan. Op basis van de eerdere onderzoeken, en de beargumentatie dat in tegenstelling tot de conclusie van Mouw dat ook het prestigeprincipe van toepassing is, stellen we een positieve hypothese op met betrekking tot het gebruik van contactpersonen:

- Het gebruik van een contact voor het vinden van een baan, heeft een positief effect op de status (van het beroep) van de respondent.
- Hoe hoger de status van de contact die gebruikt wordt voor het vinden van een baan, hoe hoger de status (van het beroep) zal zijn van de respondent.

Het laatste onderzoeksonderwerp is gebaseerd op het onderzoek van Mouw (2006) waarin hij het principe van sociale homophily aankaart. Mouw stelt dat door de status van het contact, die gebruikt is voor het vinden van een baan, te relateren aan de status van de baan een verkeerd causaal verband wordt verondersteld. Het sociale homophily-principe stelt dat mensen die gelijk zijn aan elkaar eerder geneigd zijn om bevriend te raken. De hoge status van het contactpersoon dat gebruikt wordt voor het vinden van een baan en de eventuele hoge status van de respondent zal dan niet een oorzaak-gevolg relatie zijn, maar eerder dat gelijke mensen met elkaar omgaan.

Dit laatste zou beter onderzocht kunnen worden door te kijken hoe de relatie tussen de contact en de respondent verliep na het krijgen van de baan, maar dit is niet vast te stellen uit de dataset. Er is echter wel een andere mogelijkheid om dit sociale homophily-principe te onderzoeken. Door te kijken naar de status van de andere contacten in het netwerk van de respondent kunnen we kijken in hoeverre deze van invloed zijn op de status van de respondent. Wanneer we de status van het contact en de gemiddelde status van het netwerk van de respondent, naast elkaar invoeren in bijvoorbeeld een multi-pele regressie kunnen we de mate van invloed bekijken op de status van de respondent. Door deze twee variabelen met elkaar te vergelijken, ontstaat een beeld of de status van de contactpersoon er toe doet, dan wel de status van het netwerk van de respondent. Door de correlaties te bekijken, is ook vast te stellen in hoeverre de status van de contactpersoon samenhangt met de status van het netwerk.

Ter opsomming hieronder de hypothesen zoals zij zijn opgesteld:

- Hoe meer zwakke contacten in het netwerk van de respondent, hoe groter de kans dat de respondent gebruik maakt van een contact voor het vinden van een baan.
 - Hoe diverser het sociale netwerk van de respondent, hoe groter de kans dat de respondent gebruik maakt van een contact voor het vinden van een baan.

 - Het gebruik van een contact voor het vinden van een baan, heeft een positief effect op de status van de respondent.
 - Hoe hoger de status van de contact die gebruikt wordt voor het vinden van een baan, hoe hoger de status zal zijn van de respondent.
 - Hoe hoger de gemiddelde status van het netwerk van de respondent, hoe hoger de status zal zijn van de respondent.
 - Des te meer zwakke contacten in het netwerk van de respondent, des te hoger de status van de respondent.
 - Hoe diverser het sociale netwerk van de respondent, hoe hoger de status van de respondent.
- N.B. Status van de respondent betreft in dit geval afzonderlijk de prestige-code van het beroep, het inkomen en het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden.

Data

De data die ik gebruik zijn de antwoorden afkomstig uit de enquête The Survey on the Social Networks of Dutch uit 1999. Deze enquête is een gezamenlijk project van de Universiteiten van Utrecht, Groningen en Amsterdam. De hoofdonderwerpen van deze enquête waren sociale relaties en netwerken op de werkvloer en in de buurt. Deze enquête is afgenomen bij 1007 respondenten door heel Nederland. Het betrof hier een gestratificeerde steekproef, waaruit 160 gemeenten uiteindelijk 40 gemeenten meegenomen werden. In deze gemeenten werden 4 buurten (gemiddeld 230 adressen per buurt) geselecteerd, waaruit 25 steekproef gekozen personen uiteindelijk 6 tot 8 respondenten overbleven. De interviews zijn afgenomen door speciaal getrainde interviewers die bij de respondenten thuis langskwamen. Doordat in een eerder stadium alleen kostverdieners waren geselecteerd, maar in een later stadium ook andere respondenten is er een oververtegenwoordiging van kostverdieners. Dit is echter wel de reden ook dat het netwerk van de respondent op de werkvloer in kaart is gebracht, wat in dit geval interessant is voor het onderzoek. Voordat we ons richten op de hypothesen zijn een aantal zaken belangrijk om aan te geven uit de data van de SSND, om een beeld te geven van de respondenten.

Van alle 1007 respondenten zijn het geslacht, de provincie waarin zij leven en de opleiding bekend. In totaal deden 425 vrouwen en 582 mannen mee aan het onderzoek. Daarvan deden de meeste mensen een vervolgopleiding in de vorm van MBO (197), HBO (257) en WO (151). Bij de prestige-codes van de beroepen die de respondenten volgden lijken de meeste mensen te vallen tussen de 30 en de 60, wat niet heel verwonderlijk het middengebied betreft. Enkele uitschieters zijn de codes 52 (10,7%) en 62 (10%) die respectievelijk corresponderen met middelbare administratieve, commerciële beroepen en hogere pedagogische beroepen. Van 26 respondenten is geen prestige-code bekend, wat meerdere oorzaken kan hebben. In het geval van inkomen vallen de respondenten voor het grootste deel tussen de 2000 en 4000 gulden, met de uitschieters 2500 tot 3000 gulden, en 3000 tot 3500 gulden wat, wederom niet verwonderlijk, bijna gelijk staat aan het modale inkomen. In dit geval missen er gegevens van 224 respondenten; dit zou voor een deel verklaren te zijn door de status van sommige respondenten. 88 respondenten geven zichzelf op als huisman/vrouw, terwijl 2 respondenten op zoek zijn naar hun eerste baan. De andere missings zouden we kunnen verklaren met het feit dat het inkomen (karakteristiek voor Nederland) een gevoelig onderwerp voor veel mensen is, wat discreet behandeld moet worden

Sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt

Na deze achtergrondinformatie kunnen we gaan kijken naar de variabelen die belangrijk zijn voor het toetsen van de hypothesen. Tekenend voor het onderzoek is de manier waarop mensen aan hun baan zijn gekomen en uit de enquête halen we de volgende antwoorden:

Tabel 1: Hoe werd de laatste baan verkregen?

	N	Percentage
Zien van advertentie	208	25,9%
Plaatsen van advertentie	2	0,2%
Arbeidsbureau	42	5,2%
Uitzendbureau	62	7,7%
Interne aanmelding	46	5,7%
Externe aanmelding	74	9,2%
Werd gevraagd	117	14,6%
Kreeg informatie van ander	127	15,8%
Ondernemer	6	0,7%
Anders	116	14,4%

Wat we in het eerste opzicht kunnen aflezen is dat de meeste mensen na het zien van een advertentie tot hun baan zijn gekomen, gevolgd door het krijgen van informatie via een persoon en gevraagd worden door een persoon. In het geval van ons onderzoek voegen we de laatste twee categorieën echter samen, doordat het voor het verdere onderzoek niet uitmaakt of de persoon zelf initiatief heeft genomen of gevraagd is. De vraag die in dit onderzoek namelijk van belang is of er gebruik van informele of formele wegen is gemaakt. Of de contactpersoon de respondent heeft benaderd of dat de respondent de contactpersoon maakt niet uit voor de categorie informele weg. Wat we dan zien is dat maar liefst 30,4% via een contactpersoon bij de huidige/laatste baan is terechtgekomen. Een analyse of de manier waarop mensen bij hun baan terecht zijn gekomen gerelateerd was aan de lengte van hun zoektocht naar een baan gaf geen significante resultaten. Op de vraag hoe de contactpersoon kon helpen zien we de volgende antwoorden:

Tabel 2: Hoe kon de contactpersoon helpen?

	N	Percentage
CP werkte in het bedrijf	106	38,3%
CP was de werkgever	82	29,6%
CP was een vriend van de werkgever	6	2,2%
CP was familie van de werkgever	6	2,2%
CP was kennis van de werkgever	6	2,2%
CP was klant/client van de werkgever	54	19,5%
CP zag advertentie of kwam te horen van vacature	6	2,2%
Anders	11	4,0%

Van de meeste (meer dan 1/3) respondenten werkte de contactpersoon binnen het bedrijf. Interessant om te zien is dat maar liefst 30% rechtstreeks via de baas bij de baan terecht is gekomen. De respondenten die via een persoon (werkgever/werknemer) rechtstreeks binnen het bedrijf zijn binnengekomen, vertegenwoordigen een percentage van 68% van respondenten die een contact bij hun huidige/laatste baan zijn terechtgekomen.

Methodologie

Om analyses uit te kunnen voeren zijn er meerdere aanpassingen nodig aan de variabelen zoals zij nu in de dataset vermeld staan. Voor het bekijken van mobiliteit op de werkvloer, zijn er twee variabelen die we hiervoor kunnen gebruiken. De respondenten is gevraagd naar hun huidige baan en de baan daarvoor. Hiervan zijn de prestige-codes in de dataset bekend. Door een nieuwe variabele te creëren die de prestige-code van de vorige baan aftrekt van de prestige-code van de huidige baan krijgen we een positieve of negatieve mobiliteit te zien. Hierdoor kunnen we niet alleen kijken naar de status van de huidige baan, maar ook in hoeverre de respondent mobiliteit vertoont in zijn baan. Van beide subjecten (status en mobiliteit) is de vraag in hoeverre zij beïnvloed worden door de kenmerken van het netwerk van de respondent. De namegenerator-vraag kan informatie verschaffen over het netwerk van de respondent. Door de gehele enquête wordt de respondent gevraagd naar bepaalde contacten. Deze contacten verschillen in relatie met de respondent, vanuit verschillende

aspecten in het leven van de respondent. Dit verschilt van collega's, buurtgenoten tot contacten genoemd door de respondent op open vraag basis.

Voor het onderzoek is het van belang om te kijken hoeveel zwakke en hoeveel sterke contacten de respondent in zijn netwerk heeft. De respondent kan per contact aangeven hoe intensief de relatie is met de contact op een schaal van 1 tot en met 5. Intensiteit is één van de indicatoren volgens Granovetter voor de sterkte van de connectie met een contact. De keuze voor het gebruik van intensiteit als indicator, in plaats van vertrouwen of het leuk vinden van de contact is hierop gegrond. Door het gemiddelde te nemen van deze intensiteit van alle contacten, kunnen we een beeld krijgen van de gemiddelde sterkte van de connecties van de respondent.

Een volgend kenmerk wat bekend is van de contacten van de respondent is de prestige-code. Door het prestige-codes van deze contacten te delen door het aantal contacten, krijgen we een statusgemiddelde. Tevens kunnen we hiermee de standaarddeviatie van het netwerk van de respondent meten door deze prestige-codes te vergelijken met elkaar, en kijken in hoeverre zij uit elkaar lopen. Dit kunnen we dan als indicator gebruiken voor de diversiteit van het netwerk, waarbij hoe groter de standaarddeviatie is hoe diverser het netwerk van de respondent.

T-test

Een van de onderdelen van het onderzoeken is bekijken in hoeverre de diversiteit van het netwerk en de sterkte van de connecties met de contacten van invloed is op het wel of niet gebruiken van een contact. Hiervoor voldoet een t-test met de variabelen het gebruik van contact, de standaarddeviatie van de status van het netwerk van de respondent en de sterkte van de verbindingen met de contacten.

Multipelle Regressie

De volgende stap in de analyses is bekijken welke factoren van invloed kunnen zijn op de status van de respondent. Omdat vermoed wordt dat meerdere factoren van invloed zijn, voeren we een multipelle regressie uit. Hierin zijn meegenomen als onafhankelijke variabelen; de gemiddelde sterkte van de verbindingen van de respondent met de contacten, de verscheidenheid van status in het netwerk van de respondent, de status van de contact die gebruikt is voor het vinden van een

baan en de gemiddelde status van het netwerk van de respondent. Hierbij worden controlevariabelen toegevoegd aan het model, te weten opleiding en leeftijd. De reden voor deze controlevariabelen is dat opleiding een rol speelt bij welke baan de respondent terecht kan komen, en leeftijd met de gedachte dat werkervaring (aangenomen: hoe ouder, hoe meer werkervaring) eveneens van belang kan zijn.

Resultaten

1. T-test

Diversiteit en sterkte van het netwerk

Conform de verwachting vinden we dat respondenten die een contact hebben gebruikt voor het vinden van een baan een lichtelijk diverser (waarde standaarddeviatie prestige codes) netwerk kennen, ($M=15,40$, $SE=0,286$), dan respondenten die geen contact hebben gebruikt ($M=14,83$, $SE=0,214$). Dit verschil is echter niet significant met $p>0,05$.

Tegen de verwachting in vinden we dat respondenten die een contact hebben gebruikt voor het vinden van een baan gemiddeld sterkere bindingen hebben met hun contacten, ($M=3,59$, $SE=0,038$), dan respondenten die geen contact hebben gebruikt ($M=3,49$, $SE=0,028$). Dit verschil is wel significant te noemen met $p<0,05$.

Hypothesen

- Hoe meer zwakke contacten in het netwerk van de respondent, hoe groter de kans dat de respondent gebruik maakt van een contact voor het vinden van een baan.

Het resultaat van de T-test die hiervoor is uitgevoerd geeft een tegengesteld antwoord dan de hypothese die is opgesteld. De richting van het resultaat wijst erop dat hoe meer sterke bindingen de respondent gemiddeld heeft in zijn netwerk, hoe groter de kans is dat de respondent gebruik maakt van een contact voor het vinden van een baan. Dit resultaat is significant, en op deze basis zouden we de hypothese zelfs kunnen verwerpen.

- Hoe diverser het sociale netwerk van de respondent, hoe groter de kans dat de respondent gebruik maakt van een contact voor het vinden van een baan.

De T-test hierop uitgevoerd geeft geen resultaat waarop deze hypothese kunnen aannemen.

Alhoewel de richting van het resultaat wel de goede kant op is, is het resultaat niet significant. Deze hypothese kunnen we dus niet aannemen.

2. Multipele Regressie-analyse

Wat we af kunnen lezen uit de scatterplots is dat de onafhankelijke variabelen de veronderstellingen van lineariteit bevestigen. Dit is te zien doordat de punten willekeurig verspreid zijn over de scatterplot.

Analyse op het inkomen

Correlatie

De correlaties vertonen drie variabelen die zeer sterk correleren met het inkomen van de respondent, daarnaast zijn er nog twee variabelen die in mindere mate correleren met het inkomen. De status van het netwerk ($R=.368$), de controlevariabelen opleiding ($R=.342$) en leeftijd ($R=.271$) correleren zeer significant met het inkomen van de respondent met $p<.001$. Het gebruik van contact ($R=.098$) en de standaarddeviatie van het netwerk ($R=-.114$) correleren in mindere mate en minder significant $p<.01$.

Tabel 3 Multipele regressie-analyse op inkomen

	B	SE B	beta
Constant	6,302	,171	
Gebruik van contactpersoon	,728	,287	,098*
Constant	9,673	,953	
Gebruik van contactpersoon	,844	,286	,114**
Sterkte netwerk	-,560	,236	-,091*
Standaarddeviatie netwerk	-,095	,031	-,119**

Sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt

Constant	,937	1,289	
Gebruik van contactpersoon	,687	,269	,093*
Sterkte netwerk	-,412	,223	-,067
Standaarddeviatie netwerk	-,005	,030	-,006
Status netwerk	,134	,014	,358***
Constant	-3,214	1,302	
Gebruik van contactpersoon	,832	,255	,112**
Sterkte netwerk	-,194	,214	-,032
Standaarddeviatie netwerk	-,001	,029	-,001
Status netwerk	,073	,015	,196***
Opleiding	,450	,070	,260***
Leeftijd	,092	,013	,255***

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

Regressie

Wat we kunnen aflezen uit het model is dat er vier zeer significante voorspellers zijn overgebleven, waarvan de controlevariabelen opleiding en leeftijd het meest van invloed blijken te zijn. De invloed van de status van het netwerk is echter ook zeer substantieel te noemen. Opvallend is de ommeslag in significantie van standaarddeviatie van het netwerk van stap 2 naar stap 3, wanneer de status van het netwerk aan het model wordt toegevoegd. De gemiddelde status van het netwerk blijkt een betere voorspeller, dan de diversiteit van de status.

Analyse op inkomen met het gebruik van een contactpersoon

Correlatie

In de correlaties bij respondenten die een contact hebben gebruikt voor het vinden van een baan vinden we drie variabelen die correleren met het inkomen van de respondent. De status van de jobcontact ($R = .248$), de status van het netwerk ($R = .384$) en de controlevariabele opleiding ($R = .254$) correleren zeer significant met de status van de respondent met $p < .001$.

Sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt

Tabel 4 Multipele regressie-analyse op inkomen met gebruik van contactpersoon

	B	SE B	beta
Constant	9,049	1,831	
Sterkte netwerk	-,378	,444	-,056
Standaarddeviatie netwerk	-,070	,057	-,081
Constant	5,318	2,043	
Sterkte netwerk	-,200	,435	-,030
Standaarddeviatie netwerk	-,058	,056	-,067
Status jobcontact	,051	,014	,241***
Constant	-1,206	2,413	
Sterkte netwerk	-,040	,418	-,006
Standaarddeviatie netwerk	,015	,055	,017
Status jobcontact	,001	,017	,006
Status netwerk	,147	,032	,384***
Constant	-2,576	2,521	
Sterkte netwerk	,034	,423	,005
Standaarddeviatie netwerk	,016	,056	,018
Status jobcontact	-,001	,017	-,005
Status netwerk	,127	,034	,330***
Opleiding	,193	,122	,116
Leeftijd	,030	,023	,082

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

Regressie

Van de respondenten die een contact hebben gebruikt voor het vinden van een baan, blijkt er maar één voorspeller te zijn die er toe doet; de status van het netwerk. Inclusief de controlevariabelen blijkt er in de laatste stap één significante voorspeller te zijn. In vergelijking met de vorige analyse blijkt de status van het netwerk nog meer bij de respondenten die een contactpersoon hebben gebruikt van invloed.

Analyse op secundaire arbeidsvoorwaarden

Correlatie

De correlaties vertonen geen significante waarden van variabelen die correleren met het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden met $p > .01$. De verwachting is dan ook dat er geen significante voorspellers als uitkomst zijn van het regressie-model.

Analyse op secundaire arbeidsvoorwaarden met het gebruik van een contactpersoon

Correlatie

Ook voor respondenten die een contact hebben gebruikt blijken er geen significante waarden van variabelen die correleren met het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden.

Analyse op status prestige-code

Correlatie

De correlaties vertonen vier significant correlerende variabelen met de status van de respondent. De sterkte van het netwerk ($R = -.127$), de standaarddeviatie van het netwerk ($R = -.129$), de status van het netwerk ($R = .554$) en de controlevariabele opleiding ($R = .460$) correleren zeer significant met de status van de respondent met $p < .001$.

Tabel 5: Multipele regressie-analyse op status respondent

	B	SE B	beta
Constant	52,011	,775	
Gebruik van contactpersoon	-1,567	1,307	-,046
Constant	71,043	4,325	
Gebruik van contactpersoon	-,917	1,296	-,027
Sterkte netwerk	-3,842	1,066	-,125**
Standaarddeviatie netwerk	-,464	,138	-,128**

Sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt

Constant	9,115	5,197	
Gebruik van contactpersoon	-2,077	1,092	-,061
Sterkte netwerk	-2,172	,899	-,078*
Standaarddeviatie netwerk	,128	,122	,035
Status netwerk	,947	,057	,560***
Constant	4,720	5,412	
Gebruik van contactpersoon	-1,520	1,066	-,045
Sterkte netwerk	-1,107	,891	-,040
Standaarddeviatie netwerk	,149	,118	,041
Status netwerk	,760	,064	,449***
Opleiding	1,797	,290	,230***
Leeftijd	-,005	,052	-,003

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

Regressie

De belangrijkste voorspeller van de status van de respondent is de status van het netwerk. Wanneer deze wordt toegevoegd aan het model ontnemt hij de significantie van de standaarddeviatie en de sterkte van het netwerk en blijkt zo het belangrijkste kenmerk van het netwerk als voorspeller te zijn. Gecontroleerd op leeftijd en opleiding blijken de status van het netwerk en het opleidingsniveau beiden zeer significant met $p < .001$.

Analyse op status prestige-code met het gebruik van een contactpersoon

Correlatie

In de correlaties bij respondenten die een contact hebben gebruikt voor het vinden van een baan vinden we drie variabelen die correleren met de status van de respondent. De status van de jobcontact ($R = .487$), de status van het netwerk ($R = .554$) en de controlevariabele opleiding ($R = .537$) correleren zeer significant met de status van de respondent met $p < .001$.

Sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt

Tabel 6 Multipele regressie-analyse op status respondent met gebruik van contactpersoon

	B	SE B	beta
Constant	75,741	8,205	
Sterkte netwerk	-4,580	1,975	-,149*
Standaarddeviatie netwerk	-,500	,253	-,127
Constant	44,379	8,148	
Sterkte netwerk	-3,474	1,742	-,113*
Standaarddeviatie netwerk	-,374	,223	-,095
Status jobcontact	,445	,054	,472***
Constant	14,141	9,452	
Sterkte netwerk	-2,738	1,648	-,089
Standaarddeviatie netwerk	-,045	,219	-,011
Status jobcontact	,212	,066	,225**
Status netwerk	,690	,126	,398***
Constant	9,082	9,290	
Sterkte netwerk	-1,104	1,576	-,036
Standaarddeviatie netwerk	,138	,209	,035
Status jobcontact	,152	,063	,162*
Status netwerk	,541	,126	,312***
Opleiding	2,311	,455	,308***
Leeftijd	-,119	,086	-,073

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

Regressie

In het eerste deel van het model is de status van de jobcontact zeer significant. Echter, wanneer de status van het netwerk wordt toegevoegd zien we dat deze al een deel van de waarde overneemt. In de laatste stap van het model blijken er nog twee significante voorspellers te zijn van de status van de respondent die een contact heeft gebruikt. De status van het netwerk blijkt van meer invloed te

Sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt

zijn (doch miniem) dan het opleidingsniveau. Zeker opvallend is dat voor respondenten die een contact hebben gebruikt, de status van het contact in veel mindere mate van invloed blijkt te zijn.

Analyse op status mobiliteit

Correlatie

Interessant genoeg vinden we bij de correlaties met de status mobiliteit slechts één significant correlerende variabele, te weten de controlevariabele leeftijd ($R=-.140$). Deze is zeer significant met $p<.001$. De andere variabelen liggen buiten significantie met $p>.01$.

Tabel 7 Multipelle regressie-analyse op mobiliteit in status

	B	SE B	beta
Constant	1,915	,803	
Gebruik van contactpersoon	-,813	1,360	-,025
Constant	2,672	4,610	
Gebruik van contactpersoon	-,765	1,375	-,024
Sterkte netwerk	-,460	1,127	-,017
Standaarddeviatie netwerk	,056	,148	,016
Constant	,144	6,735	
Gebruik van contactpersoon	-,823	1,380	-,026
Sterkte netwerk	-,392	1,136	-,015
Standaarddeviatie netwerk	,081	,156	,023
Status netwerk	,037	,073	,023
Constant	11,333	7,016	
Gebruik van contactpersoon	-1,293	1,359	-,040
Sterkte netwerk	-,868	1,138	-,033
Standaarddeviatie netwerk	,073	,153	,021
Status netwerk	,212	,082	,131*
Opleiding	-1,254	,368	-,170**
Leeftijd	-,265	,068	-,165***

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

Sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt

Regressie

Tot de laatste stap in het regressiemodel blijken er significante voorspellers te zijn voor status mobiliteit van de respondent. Wanneer de controlevariabelen opleiding en leeftijd worden toegevoegd aan het model blijken zij significante ($p < .001$) negatieve voorspellers te zijn voor statusmobiliteit, en de status van het netwerk komt ook in de buurt met $p = .01$.

Analyse op statusmobiliteit met het gebruik van een contactpersoon

Correlatie

Bij de respondenten die een contact hebben gebruikt voor het vinden van een baan vinden we geen significant correlerende variabele met de status mobiliteit van de respondent. Alle variabelen liggen buiten significantie met $p < .01$. De verwachting is dan ook dat er geen significante voorspellers zijn als uitkomst van het regressie-model.

Tabel 8 Multipelle regressie-analyse op mobiliteit status met gebruik van contactpersoon

	B	SE B	beta
Constant	17,843	8,880	
Sterkte netwerk	-4,571	2,128	-,152*
Standaarddeviatie netwerk	,064	,267	,017
Constant	20,018	10,094	
Sterkte netwerk	-4,662	2,142	-,155*
Standaarddeviatie netwerk	,053	,269	,014
Status jobcontact	-,029	,064	-,033
Constant	29,303	12,196	
Sterkte netwerk	-4,805	2,140	-,160*
Standaarddeviatie netwerk	-,069	,283	-,018
Status jobcontact	,047	,085	,052
Status netwerk	-,216	,160	-,134

Sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt

Constant	37,852	12,726	
Sterkte netwerk	-4,920	2,167	-,164*
Standaarddeviatie netwerk	-,024	,287	-,006
Status jobcontact	,056	,087	,062
Status netwerk	-,127	,167	-,079
Opleiding	-,690	,626	-,097
Leeftijd	-,244	,116	-,153*

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

Regressie

Op de mobiliteit in status blijkt de sterkte van het netwerk een negatieve voorspeller te zijn. Dit kan als een indicator gezien worden dat voor de mobiliteit de respondent gebruik maakt van zwakke bindingen. Het kan echter ook het geval zijn dat de respondent er na meer mobiliteit zwakkere bindingen in zijn netwerk op nahoudt.

Hypothesen

- Het gebruik van een contact voor het vinden van een baan, heeft een positief effect op de status van de respondent.

Voor deze hypothese moeten we de antwoorden onderverdelen in de verschillende indicatoren voor status. Voor status in de vorm van prestige-code en aantal secundaire arbeidsvoorwaarden zijn geen significante resultaten gevonden waarop de hypothese kunnen aannemen. Echter, in het geval van inkomen lijkt het gebruik van een contact een positief effect te hebben op het inkomen. Het gebruik van een contact voor het vinden van een baan heeft een positief effect op het inkomen, maar niet van invloed op de prestige-code en het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden.

- Hoe hoger de status van de contact die gebruikt wordt voor het vinden van een baan, hoe hoger de status zal zijn van de respondent.

Voor deze hypothese moeten we wederom de status onderverdelen in de verschillende indicatoren. Op het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden is geen significant resultaat gevonden dat de status

van het contact hierop van invloed is, ditzelfde geldt voor het inkomen. Groot verschil hierin is echter dat bij het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden geen enkele significante voorspeller is gevonden, terwijl dit bij inkomen wel het geval is. Bij de status in de vorm van prestige-code is er wel een significant resultaat gevonden, maar wanneer andere variabelen worden toegevoegd aan het model blijkt dat andere variabelen meer van invloed zijn. Deze hypothese zouden we kunnen aannemen in het geval van status in de vorm van prestige-code.

- Hoe hoger de gemiddelde status van het netwerk van de respondent, hoe hoger de status zal zijn van de respondent.

Wederom kunnen we deze hypothese niet aannemen voor het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden. Voor het inkomen en de prestige-code blijkt de status van het netwerk echter wel zeer significant en substantieel te zijn. Dit is zowel wanneer mensen een contact hebben gebruikt voor het vinden van een baan, als voor respondenten die via een formele manier aan hun baan zijn gekomen.

- Des te meer zwakke contacten in het netwerk van de respondent, des te hoger de status van de respondent.

Wederom kunnen we deze hypothese niet aannemen voor het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden. Voor het inkomen en de prestige-code is deze situatie echter anders. In de eerste stappen van de regressie blijkt de gemiddelde sterkte van het netwerk in negatieve manier (hoe meer zwakke, hoe hoger het inkomen/ de prestige-code) op deze variabelen te werken, echter de significantie verdwijnt wanneer meer variabelen aan het model worden toegevoegd. Deze hypothesen kunnen we niet volledig aannemen, echter van verwerpen kunnen we ook niet spreken.

- Hoe diverser het sociale netwerk van de respondent, hoe hoger de status van de respondent.

De resultaten uit de regressie geven bewijs voor invloed van de diversiteit op het inkomen en het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij de prestige-code wordt de significantie in eerdere stappen van het model weggenomen door de status van het netwerk. Beide variabelen zijn opgesteld met prestige-codes van de contacten. Schijnbaar is de gemiddelde status van deze prestige-codes van

grotere invloed dan de diversiteit van deze prestige codes. Interessant is dat de prestige codes van het netwerk schijnbaar van groot belang zijn bij de prestige code van de respondent. De hypothese over diversiteit kunnen we echter niet aannemen.

Statusmobiliteit

De invloed van dezelfde onafhankelijke kenmerken zijn eveneens bekeken voor de statusmobiliteit van de respondent. Hiermee is gekeken in hoeverre de groei van de respondent in banen sinds zijn vorige baan te verklaren valt met de variabelen betrokken in het onderzoek. De controlevariabelen opleiding en leeftijd blijken de beste voorspellers te zijn van een positieve carrière-ontwikkeling in prestige codes. Echter, de status van het netwerk blijkt wederom als enige naast de controlevariabelen bij deze statusmobiliteit in positieve richting van invloed te zijn.

Conclusie

Welke conclusies kunnen we trekken uit de verschillende invloeden van de variabelen? Hebben we antwoorden gekregen op de vragen die we vooraf hadden? Eén van die vragen was welke factoren van invloed waren op het gebruiken van een contactpersoon voor het vinden van een baan.

Afgaande op de resultaten kunnen we stellen dat hoe sterker de bindingen zijn tussen de contacten en de respondent, hoe groter de kans dat de respondent gebruikt maakt van een contactpersoon voor het vinden van een baan. Dit in tegenstelling tot de eerdere beweringen van Lin, die stelde dat diversiteit en zwakte van het netwerk een positieve uitkomst zouden hebben op deze kans waar we echter geen bewijs voor hebben gevonden.

De volgende vraag was welke factoren van invloed zijn op de status van de respondent. Deze status kan gemeten worden met verschillende indicatoren, in dit geval de prestige code, het inkomen en het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden. Belangrijkste resultaat uit het onderzoek was dat de status van het netwerk de belangrijkste voorspellende factor bleek te zijn voor zowel de status als het inkomen van de respondent. (Het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden blijkt geen gelijkwaardige indicator voor status te zijn als de prestige code en het inkomen gezien de resultaten.) Hoewel de status van de contactpersoon er in de meeste gevallen zeker ook toe deed, bleek de status van het netwerk elke keer een meer substantiële en significante voorspeller te zijn. Illusterend is wanneer we kijken naar de voorspellers van het inkomen van de respondent. Het gebruik van een contact

blijkt een significante voorspeller te zijn van het inkomen op een positieve manier. Interessant genoeg blijkt echter de status van de contactpersoon er niet toe te doen, wanneer we toetsen op respondenten die een contact hebben gebruikt. De status van het netwerk blijft als enige significante voorspeller over.. Een soortgelijk verhaal zien we terug als we kijken naar de prestige-code van de respondent. Hierbij maakt het gebruik van een contactpersoon echter niet uit, maar is de status van de contactpersoon wel van enige invloed. Doch, in veel mindere mate dan de status van het netwerk en de opleiding.

Hoe verhouden deze bevindingen zich tegenover het prestige-principe van Lin et al. (1981) en het homofilie-principe van Mouw (2003)? Dat de status van het netwerk in bijna alle gevallen van grote invloed blijkt te zijn op de status van de respondent lijkt samen te vallen met het homofilie-principe. Dit wordt aangesterkt door het feit dat de status van het netwerk er in alle gevallen meer toe doet dan de status van de contactpersoon. Hoe hoger de gemiddelde status van het netwerk, hoe hoger de status van de respondent. Welke personen de respondent in zijn netwerk heeft, blijkt dus meer bepalend dan welk contactpersoon de respondent heeft gebruikt voor het verkrijgen van zijn baan. Betekent dit dat het prestige-principe van Lin et al. (1981) hiermee afgedaan wordt?

In het geval van status in de vorm van prestige-code van het beroep van de respondent zien we dat de status van het contactpersoon er wel degelijk toe doet. Hoe hoger de status van de contactpersoon, hoe hoger de status van de respondent wat betreft de prestige-code van zijn beroep. Het lijkt er dus op dat de verwachting uitkomt, dat beide principes van toepassing zijn op dezelfde situatie. Het gebruik van een contactpersoon met een hogere status, is wel degelijk van invloed op de status van de respondent. Wanneer de baan echter verkregen is, lijkt het er inderdaad op dat de respondent met gelijke mensen in status omgaat.

Wat zijn de implicaties van deze bevindingen? Aan te raden is (wanneer men via de informele weg een baan probeert te verkrijgen) om een contactpersoon met een hoge status te gebruiken. We hebben gezien dat dit niet nadelig is, en in sommige gevallen voordeel biedt. Daar we de oorzaak-gevolgrelatie hier niet hebben kunnen vaststellen, kunnen we ook stellen dat het in ieder geval voordeel lijkt te bieden om mensen met een hogere status in het netwerk te hebben. Hoe hoger de gemiddelde status van het netwerk immers, hoe hoger de status van de respondent zelf.

Discussie

Alhoewel het onderzoek interessante resultaten heeft opgeleverd, zijn er zeker punten van kritiek en aanbeveling voor verder onderzoek. Dat uiteindelijk het netwerk van de respondent een veel belangrijkere voorspeller bleek te zijn dan de contactpersoon die gebruikt is een interessant gegeven. Echter, is hiermee het causaliteitsprincipe nog steeds niet opgelost. Er zijn aanwijzingen, daar het netwerk opgebouwd is uit verschillende aspecten van het leven van de respondent, dat de respondent zijn vrienden heeft gekozen op basis van gelijke status. Voor deze beredenering zouden we echter informatie moeten hebben van de status van het netwerk voor het verkrijgen van de baan en na het verkrijgen van de baan. In het onderzoek zoals hier gepresenteerd vinden we bewijzen voor het homofilieprincipe. Echter, de uitkomsten zouden ook zo geïnterpreteerd kunnen worden dat netwerken van groot belang kan zijn. Er is namelijk niet bekend of de status van het netwerk is veranderd gedurende de carrière van de respondent. Hier zou verder onderzoek naar verricht kunnen worden. Dat het gebruik van contactpersonen an sich geen voordeel lijkt te bieden staat recht tegenover resultaten uit eerder onderzoek. In het maatschappelijk belang is dit gegeven belangrijk, daar veel mensen via een informele weg aan hun baan zijn gekomen. Wanneer mensen een contactpersoon gebruiken is het echter aan te raden om een contactpersoon hoger in status te gebruiken.

Duidelijk moge zijn na dit onderzoek dat sociaal kapitaal wel degelijk verbonden kan worden met de arbeidsmarkt. Jammer genoeg heeft dit onderzoek geen antwoord kunnen geven op de oorzaakgevolgrelatie, maar heeft het aangetoond dat de link tussen de status van het netwerk en de status van de respondent zeker aanwezig is.

Literatuurlijst

- Burt, R.S. (2000) Structural Holes versus Network Closure as Social Capital. Chapter in: *Social Capital: Theory and Research*. (2001). 27p.
- Coleman, J.S. (1988) Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*. Vol. 94. pp 95-121.
- Granovetter, M.S.(1973) The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*. Vol. 78, Iss. 6. pp. 1360-1380.
- Laumann, E.O. Babchuk, N. (1968) Prestige and Association in an Urban Community: An Analysis of an Urban Stratification System. *Social Forces*. Vol. 46, Iss. 3. pp. 419-420.
- Lin, N. (1999) Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*. Vol. 25, Iss. 1. 21p.
- Lin, N. Ensel, W.M. Vaughn, J.C. (1981) Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. *American Sociological Review*. Vol. 46, No. 4. pp. 393-405.
- Podolny, J.M. Baron, J.N. (1997) Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace. *American Sociological Review*. Vol. 62, No. 5. pp. 673-693.
- Portes, A. (1998) Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review Sociology*. Vol. 24. pp. 1-24.
- Mouw, T. Cook, K.S. Massey, D.S. (2006) Estimating The Causal Effect of Social Capital: A Review of Recent Research. *Annual Review of Sociology*. Vol. 32, Iss. 1. 24p.
- Mouw, T. (2003) Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*. Vol. 68, Iss. 6. Pag. 31.