

Vrouwen in leidinggevende functies

De invloed van sociaal kapitaal op de kans op het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen



Bachelorscriptie

Mechteld Laane, 3114961

Universiteit Utrecht

Faculteit Sociale Wetenschappen

Bachelor Sociologie

Begeleider: Mw. A.K. Abendroth

25 Juni 2010

Inhoud

Samenvatting	3
1 Inleiding	4
1.1 Probleemstelling en onderzoeksvraag	4
1.2 Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie	5
1.3 Leeswijzer	6
2 Theoretische achtergrond en hypotheses	7
2.1 Menselijk en sociaal kapitaal	7
2.2 Sociaal kapitaal als hulpmiddel op de arbeidsmarkt	7
2.3 Ouders als sociaal kapitaal	9
2.4 Partner als sociaal kapitaal	12
2.5 Baas als sociaal kapitaal	13
3 Data en methode	16
3.1 Data	16
3.2 Definiëring en operationalisering variabelen	16
3.3 Opzet en uitvoering onderzoeksmethode	18
4 Resultaten	20
4.1 Beschrijvende analyse	20
4.2 Logistische regressie analyse	20
5 Conclusie en discussie	25
5.1 Conclusie onderzoek	25
5.2 Discussie	25
5.3 Beperkingen onderzoek	27
5.3 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	28
Referenties	29

Samenvatting

Het kleine aantal vrouwen in leidinggevende functies speelt een centrale rol in tal van maatschappelijke en politieke debatten. Belemmeringen voor het krijgen van een leidinggevende functie voor vrouwen zijn het beleid van organisaties die de situatie van vrouwen niet verbeteren, de structuur van de organisatie die het niet mogelijk maakt voor vrouwen om hoger op te komen en de veronderstelling dat vrouwen minder ambitieus zijn dan mannen om een leidinggevende functie te vervullen.

Dit onderzoek draagt bij aan de kennis over datgene wat vrouwen helpt om een leidinggevende functie te krijgen. Wat is de invloed van sociaal kapitaal van de vrouw op de kans op een leidinggevende functie? Sociaal kapitaal is het vermogen van mensen om voordelen te halen uit het lidmaatschap van sociale netwerken of andere sociale structuren. Sociaal kapitaal wordt in dit onderzoek onderzocht aan de hand van rolmodellen en toegang tot netwerken binnen de familie en op de werkplek. Er wordt gekeken naar de invloed van de werknemersstatus van de ouders toen de respondent veertien was en van de werknemersstatus van de partner. Daarnaast zal worden gekeken of er een verband is tussen het geslacht van de baas en het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen.

Uit de resultaten, gebaseerd op 334 respondenten, blijkt dat een vrouw met een partner die een leidinggevende functie heeft, meer kans heeft op een leidinggevende functie dan een vrouw die een partner heeft die werknemer is. Bovendien blijkt uit de resultaten dat het opleidingsniveau zeer belangrijk is bij het verkrijgen van een leidinggevende functie. Het hebben van ouders met een leidinggevende functie of het hebben van een vrouwelijke baas heeft geen invloed op het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen.

1 Inleiding

Het aandeel vrouwelijke studenten in het hoger onderwijs is de afgelopen jaren flink gestegen. In 1990 was dit aandeel volgens het CBR 45 procent, waar het in 2008 52 procent was. Er zijn dus steeds meer hoogopgeleide vrouwen. Aangezien het percentage van 52 procent meer dan de helft is, kunnen we stellen dat de kansen wat betreft opleiding voor mannen en vrouwen gelijk zijn (CBR, 2008).

Hoewel ook steeds meer vrouwen op hogere posities komen in het bedrijfsleven, lijken de kansen van mannen en vrouwen hiervoor nog niet gelijk. In 2001 was 26 procent van de managers vrouw. Dat is bijna een verdubbeling ten opzichte van 1992. In hogere en wetenschappelijke beroepen is het aandeel vrouwen tussen 1992 en 2001 gestegen van 31 naar 38 procent. Het aandeel vrouwen in het management blijft dus nog wel achter bij hun aandeel in alle hogere en wetenschappelijke beroepen (CBR, 2002). Helaas is de vooruitgang van vrouwen in het management niet gelijk opgelopen met de toename van werkende vrouwen. De maatschappij heeft zijn eigen stereotypen en vooroordelen tegenover vrouwen in leidinggevende posities. Bij vrouwen zouden de eigenschappen die gunstig zijn als manager, ontbreken (Crampton en Mishra, 1999).

Er zijn aanwijzingen dat educatieve achtergrond en verantwoordelijkheden voor het gezin, het moeilijk maken voor vrouwen om hoger op te komen. Hoewel het belang van deze factoren duidelijk is voor het krijgen van een bepaalde functie voor vrouwen, is dit nog steeds geen volledige verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies (Smith, 2002).

1.1 Probleemstelling en onderzoeksvraag

In dit onderzoek wordt gekeken naar de invloed van sociaal kapitaal op het hebben van een leidinggevende functie. Kan sociaal kapitaal voordelen bieden voor vrouwen op de arbeidsmarkt? Dit onderzoek zal dus niet direct ingaan op de invloed van opleidingsniveau, de verdeling binnen het gezin of de motivatie van de vrouw om de kans op een leidinggevende functie te verklaren maar zal zich bij het zoeken naar een verklaring richten op het sociaal kapitaal van vrouwen. Er zal worden gekeken naar datgene wat vrouwen kan helpen om hoger op te komen. In hoeverre draagt het hebben van sociaal kapitaal bij aan het hebben van een leidinggevende functie. Sociaal kapitaal wordt gedefinieerd als "het vermogen van mensen om voordelen te halen uit het lidmaatschap van sociale netwerken of andere sociale structuren" (Metz en Tharenou, 2001). Er zal worden ingegaan op de invloed van rolmodellen binnen de familie en op de werkplek en op de toegang tot netwerken die een vrouw heeft door familiecontacten of door de werkplek.

Heeft een vrouw met een partner die een leidinggevende functie heeft bijvoorbeeld meer kans op een leidinggevende functie dan een vrouw die dat niet heeft? Of speelt de beroepsstatus van haar moeder een belangrijke rol? Wat vergroot de kans voor vrouwen op het hebben van een leidinggevende functie en verklaart daarmee het verschil tussen dat de ene vrouw wel hoger op komt en de ander niet? In welke mate kunnen informele contacten van een vrouw worden gebruikt voor het vinden van een bepaalde baan? Bovenstaande vragen leiden tot de onderzoeksvraag van dit onderzoek: *In hoeverre heeft sociaal kapitaal, in de vorm van rolmodellen en de toegang tot netwerken binnen de familie en op de werkplek, van vrouwen een positieve invloed op het hebben van een leidinggevende functie.*

Een baan met autoriteit of een leidinggevende functie wordt omschreven als een beloning, die betrekking heeft op 'de controle over middelen, mensen en dingen'. Autoriteit op de werkplek wordt vaak gezien als een relatie met legitieme overheersing, maar deze verdeling op de werkvloer heeft ook gevolgen voor de ongelijkheid in de samenleving in het algemeen. Autoriteit op het werk is namelijk ook een bepalend element voor het inkomen (Yaish en Stier, 2009).

Het doel van het onderzoek is bekijken wat de relevantie is van rolmodellen in de familie en op de werkplek en het hebben van bepaalde netwerken voor de kans voor vrouwen om een leidinggevende positie te bekleden. Om deze vraag te kunnen beantwoorden, worden de volgende deelvragen geformuleerd op het gebied van rolmodellen en netwerken: Wat is de invloed van ouders of een partner met een leidinggevende functie of een vrouwelijke baas op de toegang tot bepaalde netwerken die kunnen leiden tot een leidinggevende functie voor vrouwen? En in hoeverre is de moeder of een vrouwelijke baas een rolmodel voor vrouwen?

1.2 Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie

Op wetenschappelijk gebied is al veel onderzoek gedaan naar sociale netwerken en ook naar datgene wat vrouwen belemmert om hoger op te komen. Echter, er is veel minder onderzoek gedaan naar de combinatie van sociaal kapitaal en de mogelijkheden van vrouwen om hogerop in een organisatie te komen. Het sociale netwerk van een persoon is een externe factor, en vaak wordt bij onderzoek naar de mobiliteit van een carrière voornamelijk gekeken naar persoonlijke factoren zoals opleiding, gezinsleven en voorkeur. Er bestaan dus minder resultaten over de invloed van sociaal kapitaal op deze manier op het krijgen van een baan met een leidinggevende functie. Dit onderzoek zal bijdragen aan kennis over dit onderwerp.

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies en in topposities heeft toenemende aandacht bij het publiek en bij overheden in heel Europa. Overheden proberen als jaren maatregelen te ontwikkelen om het aantal vrouwen in leidinggevende functies te verhogen (Van der Lippe, 2010). Zoals eerder genoemd is ongelijkheid op het werk ook bepalend voor de ongelijkheid in de samenleving in het algemeen. Dit betekent dat verschil in toegang tot autoritaire posities op de werkplek ook kan leiden tot andere vormen van ongelijkheid in de samenleving. Zo wordt het ongelijkheidsverschil in leidinggevende functies in de beroepsbevolking en in de samenleving een taak van de centrale overheid (Yaish en Stier, 2009). Beide aandachtspunten duiden op de maatschappelijke relevantie voor dit onderzoek.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden verschillende theorieën, die ontwikkeld zijn over sociaal kapitaal en hoe dit vrouwen kan helpen om hoger op te komen, besproken. Eerst zal aandacht worden besteed aan algemene theorieën over sociaal kapitaal en vervolgens aan theorieën over rolmodellen en toegang tot netwerken. Sociaal kapitaal, rolmodellen en toegang tot netwerken worden in verband gebracht met het krijgen van een leidinggevende functie. Daarnaast worden resultaten uit eerder onderzoek gepresenteerd.

In hoofdstuk 3 wordt dit onderzoek toegelicht. De databeschrijving, operationalisering en onderzoeksmethode worden hier behandeld. Vervolgens worden in hoofdstuk 4 de resultaten van dit onderzoek beschreven en worden de resultaten in hoofdstuk 5 gecombineerd met eerdere onderzoeksbevindingen. Dit laatste hoofdstuk geeft een conclusie van dit onderzoek, bediscussieert de resultaten en geeft mogelijkheden voor verder onderzoek.

2 Theoretisch kader en hypotheses

2.1 Menselijk en sociaal kapitaal

Menselijk kapitaal kan worden gedefinieerd als kennis en vaardigheden die mensen verkrijgen in de loop van de tijd, bijvoorbeeld door onderwijs, opleiding en werkervaring (Metz en Tharenou, 2001). Vrouwen zijn vaak beperkt door hun familiale verantwoordelijkheden en investeren dus minder in menselijk kapitaal (Yaish en Stier, 2009). Hoewel het opleidingsniveau van een persoon of menselijk kapitaal kansen biedt voor het bereiken van een bepaald niveau van het werk, is de efficiëntie van de toegang tot beroepen en het vinden van een baan sterk afhankelijk van het sociaal kapitaal van een persoon (Völker en Flap, 1999).

Sociaal kapitaal is een breed begrip en kent vele definities. Het is onduidelijk door wie de eerste analyse van het hedendaagse sociaal kapitaal werd geproduceerd. Een van de eerste was Pierre Bourdieu, die het begrip omschreef als de som van de feitelijke of potentiële middelen die gekoppeld zijn aan het bezit van een duurzaam netwerk van relaties van wederzijdse kennis of erkenning (Portes, 1998). James Coleman is een van de eerste die de term sociaal kapitaal breder introduceerde (Portes, 1998). Coleman definieerde sociaal kapitaal als "een verscheidenheid van entiteiten met twee elementen in het 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 naar de functionaliteit van sociaal kapitaal. Sociaal kapitaal kan makkelijker worden gedefinieerd als "het vermogen van mensen om voordelen te halen uit het lidmaatschap van sociale netwerken of andere sociale structuren" (Metz en Tharenou, 2001). Wat we kunnen afleiden van deze definitie is dat sociaal kapitaal verwijst naar de structuur van een netwerk (sociale netwerken), maar dat het net zo belangrijk is, waar dit netwerk uit bestaat zoals de personen en de inhoud.

2.2 Sociaal kapitaal als hulpmiddel op de arbeidsmarkt

Sommige wetenschappers suggereren dat sociaal kapitaal belangrijker is dan menselijk kapitaal voor vrouwen om hogerop te komen en dat menselijk kapitaal juist van toepassing is op de lagere niveaus (Metz en Tharenou, 2001).

Sociale hulpbronnen binnen netwerken hebben verschillende voordelen, zoals informatie, invloed en controle. Sociaal kapitaal weerspiegelt de toegang tot dit soort hulpmiddelen (Emmerik, 2006). Sociale netwerken vervullen een belangrijke rol bij de verdeling van kansen in de westerse samenleving. Een sociaal netwerk en alle hulpbronnen die via dat sociaal netwerk gemobiliseerd kunnen worden, vormen de middelen waarmee deze persoon doelen op de

arbeidsmarkt kan bereiken. In die zin zijn het dus productiemiddelen (Flap, 1987). Gebruikt voor informatie of voorspraak, kunnen ze een betere positie op de arbeidsmarkt opleveren. In dat verband wordt vaak gesproken over sociaal 'kapitaal', omdat daarmee wordt aangegeven dat het gaat om een investering met een beoogd doel, namelijk een betere positie op de arbeidsmarkt (Verhoeven et al, 2000).

Voorbeelden van sociaal kapitaal zijn sociale relaties en begeleidende relaties. Sociaal kapitaal is een kwaliteit die gecreëerd wordt tussen mensen terwijl menselijk kapitaal een individuele kwaliteit is (Burt, 1998). Daarom speelt sociaal kapitaal een belangrijke rol in de toegang tot het arbeidsproces, de mobiliteit binnen het werk en het ondernemend succes van mensen (Metz en Tharenou, 2001).

Uit resultaten uit eerder onderzoek blijkt dat sociaal kapitaal van invloed is op de kans op het krijgen van een bepaalde baan. Veel mensen vinden een baan door middel van informele relaties. De resultaten variëren van een derde tot twee derde van de mensen die hebben gehoord over banen of zelfs een baan hebben verkregen via vrienden en familieleden. Resultaten voor Nederland variëren van 31 procent van de Nederlandse mannelijke werknemers dat hun eerste baan vonden via informele kanalen in 1981. Dat aantal steeg tot 45 procent in 1991 (Flap en Boxman, 2001). Sociaal kapitaal is dus van invloed op het verkrijgen van een baan in het algemeen. De kwaliteit van het netwerk (vanuit het perspectief van het vinden van een baan) lijkt vooral afhankelijk van het aantal werkzame personen binnen het netwerk.

Sociaal kapitaal heeft dus een positieve invloed op het krijgen van een baan maar de vraag is of sociaal kapitaal ook van invloed is op de status. Sociaal kapitaal kan worden onderzocht door middel van vele kenmerken. Omdat het begrip zo breed is zullen twee kenmerken van sociaal kapitaal nader toegelicht worden en zullen hier ook hypothesen over worden gevormd. De kenmerken van sociaal kapitaal die in dit onderzoek onderzocht zullen worden, zijn rolmodellen en toegang tot netwerken binnen de familie en op de werkplek.

Door ten eerste te kijken naar rolmodellen kan men iets leren over de cultuur van een bedrijf. Een rolmodel kan iemand zijn waarbij je gevoel zegt 'dat hij of zij dingen goed doet'. Deze mensen kunnen worden bekeken om te leren van hun gedrag en acties en deze gedragingen en acties kunnen worden overgenomen door anderen. Goedkeuring en aanpassing van rolmodellen zijn uitstekende manieren om te leren in het ontwikkelen van een professionele stijl, wat zal resulteren in meer macht (Crampton en Mishra, 1999).

Gibson (2004) beschrijft twee vormen van rolmodellen. De eerste is de rolidentificatietheorie, die benadrukt dat mensen zich voelen aangetrokken tot

mensen waarbij zij gelijkenis waarnemen, in de zin van hun houding, gedrag of hun status. Sommigen zien de status van een ander als wenselijk voor zichzelf. Ze zijn daarom gemotiveerd om hun eigen status te verbeteren door observatie en het nadoen van de gelijkenissen. De tweede, de modelleringstheorie, suggereert dat individuen modellen volgen omdat deze kunnen helpen bij het leren van nieuwe taken, vaardigheden en normen.

Ten tweede wordt gekeken naar sociaal kapitaal in de vorm van netwerken. Netwerk is een andere hulpbron die vrouwen kunnen gebruiken als ze een hogere functie willen krijgen. 'Netwerken' is het proces van het verkrijgen van advies en morele steun of het gebruik van contacten voor informatie om effectiever te worden binnen de werkwereld (Crampton en Mishra, 1999). Vindingrijke contacten in je netwerk kunnen helpen bij het bereiken van hogere posities. In het algemeen kunnen deze contacten informatie geven over bedrijven of personen, of zelfs over hoe men zich dient te gedragen tijdens een sollicitatiegesprek. In het bijzonder kunnen contacten nuttige informatie geven over vacatures of een goed woord voor iemand doen. De kwaliteit van de middelen van een contactpersoon is in het algemeen aangeduid door verschillende kenmerken die succes veroorzaken, zoals een hoge beroepsstatus, toezichhoudende autoriteit en een hoog opleidingsniveau (Verbakel en de Graaf, 2007).

2.3 Ouders als sociaal kapitaal

In dit onderzoek wordt gekeken naar vier personen in het netwerk van de vrouw en in hoeverre deze personen, dan wel als rolmodel dan wel als toegang tot een bepaald netwerk, kunnen bijdragen aan het verkrijgen van een bepaalde baan. Er wordt gekeken naar hoe de vader, de moeder, de partner en de baas van een vrouw als sociaal kapitaal kunnen fungeren.

Ouders kunnen zowel een rolmodel zijn voor een vrouw, als een bijdrage leveren aan nuttige contacten om een baan te krijgen. Volgens de stratificatietheorie beïnvloedt de sociaaleconomische positie van ouders de latere positie van hun kinderen. Naar mate ouders een hoger opleidingsniveau, hoger inkomen en hoger beroepsniveau hebben, kunnen zij hun kinderen meer middelen bieden (Blau en Duncan, 1967).

Een verklaring voor de arbeidsverdeling is dat deze van generatie op generatie wordt overgedragen. Steeds meer mensen groeien op met twee werkende ouders in plaats van alleen een werkende vader. De theorie van rolmodellering veronderstelt dat dochters van werkende moeders er niet alleen meer opvattingen op na houden die gericht zijn op gelijke behandeling maar ook dat zij ook in hun gedrag meer seksegelijkheid laten zien. Dochters die hun

moeder hebben zien werken kunnen terug vallen op het voorbeeld van hun moeder, wanneer zij zelf een baan zoeken. Er wordt verwacht dat dochters van werkende moeders later meer uren zullen maken dan dochters van huismoeders (Van Putten, 2009). Een moeder wordt in dit geval dus al rolmodel gezien. Naar aanleiding van bovenstaande literatuur worden de volgende hypothesen gevormd:

Hypothese 1a *Het hebben van een vader met een leidinggevende functie, heeft een positief effect op het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen*

Hypothese 1b *Het hebben van een moeder met een leidinggevende functie heeft een positief effect op het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen*

Granovetter (1973) maakt onderscheid tussen sterke en zwakke banden binnen het netwerk. Hij heeft de sterkte van banden vastgesteld als een "combinatie van de hoeveelheid tijd, de emotionele intensiteit, de intimiteit (wederzijdse vertrouwen), en de wederkerige diensten die kenmerkend zijn voor de band." Zwakke banden wordt gezien als het bereiken van een persoon buiten zijn of haar kleine, welomschreven sociale kring (Lin et al, 1981). Het is een combinatie van het aantal mensen dat kan ondersteunen en de middelen die mensen tot hun beschikking hebben (Burt, 2000). Granovetter (1973) beargumenteert dat de aanwezigheid van zwakke bindingen in het netwerk meer voordelen biedt op de arbeidsmarkt, omdat zwakke bindingen naar meer informatie kan reiken dan sterke bindingen. Sterke bindingen vormen een dicht netwerk waarbij de informatie binnen het netwerk blijft. Als men echter nieuwe informatie wil verkrijgen, dan is een dichte netwerk niet het meest voordelig.

Uitgangspunt is dat sociale hulpbronnen beter kunnen worden gemobiliseerd door zwakke bindingen dan door sterke bindingen (Lin en Dumin, 1986). Die zwakke bindingen worden gekarakteriseerd door een lage mate van intimiteit, intensiteit, frequentie en wederkerigheid (Granovetter, 1973). Granovetter (1973) stelt dus dat juist personen in het netwerk waarmee men een zwakke binding heeft van belang zijn op de arbeidsmarkt, omdat deze contacten op hun beurt juist vaak weer toegang geven tot andere personen met betere hulpbronnen. Het idee is, dat men alleen via zwakke bindingen over informatie kan beschikken die niet reeds in de kleine kring (van sterke, vooral bindingen met familie) beschikbaar is.

Burt (2000) verwacht ook dat iemand met bindingen in verschillende netwerken meer kans heeft op promotie dan iemand die sterke bindingen heeft binnen zijn of haar eigen netwerk. Iemand met bindingen in verschillende

netwerken heeft meer toegang tot verschillende informatie, wat positief effect zou hebben op promotie.

Uit het onderzoek van Lin en Dumin (1986) blijkt dat de sterkte van de banden significant gerelateerd is aan de status van contact bij het zoeken naar zowel de eerste en de laatste banen, hoewel de sterkte van de banden geen direct effect heeft op de bereikte status.

De personen die in dit onderzoek binnen het netwerk worden onderzocht, vallen onder sterke banden. Ouders en partner zijn namelijk sterke banden in het netwerk van de vrouw. De hypotheses in dit onderzoek over de invloed van ouders gaat in tegen de theorie van Granovetter (1973) en Burt (2000). In dit onderzoek wordt verwacht dat sterke banden juist een positieve invloed hebben op het hebben van een leidinggevende functie.

Over de invloed van ouders als rolmodel zijn meerdere onderzoeken gedaan. Wanneer de baan van de vader wordt beschouwd als belangrijke indicator voor de positie van een vrouw, blijkt dat voor het zoeken naar een eerste baan bijna 85 procent van de variatie in contacten kan worden toegeschreven aan familieachtergronden (Lin en Dumin, 1986). Ook bij het zoeken naar de laatste baan verklaart familie achtergrond nog voor 71 procent de variatie van de status. Door het mechanisme van middelenoverdracht kan ook worden beredeneerd dat de arbeidsdeelname van moeders de arbeidsdeelname van dochters beïnvloedt. Werkende moeders beschikken over meer sociaal kapitaal dan thuismoeders, wat gebruikt kan worden voor hun dochters. Een voorbeeld van beïnvloeding via het beroep van de moeder is dat zij vanuit hun professionele netwerk makkelijker een baan voor hun dochters kunnen regelen waardoor de dochters een betere startpositie hebben (Van Putten, 2009).

Er zijn verschillende bevindingen over de wijze waarop de baan van de moeder de houding van de kinderen beïnvloedt. Meerdere studies suggereren dat een hogere beroepsstatus van de moeder van invloed is op de houding tegenover rolverdeling van de kinderen. Prestige en gezag zijn van groter belang dan de werkelijke werkgelegenheid van de vrouw (Willetts-Bloom en Nock, 1994).

Uit het onderzoek van Van Putten (2009) blijkt dat de arbeidsdeelname van moeders niet direct van invloed is op de arbeidsdeelname van dochters op de arbeidsmarkt. Of een moeder vroeger werkte of thuis was, is alleen van invloed op het aantal uren dat een dochter werkt tijdens hun volwassenheid. Echter, er is weinig onderzoek naar invloed van de status van de moeder en de beroepsstatus die de dochter behaalt (Van Putten, 2009).

2.4 Partner als sociaal kapitaal

Naast de ouders kan ook de partner een rol spelen bij het verkrijgen van een baan. Middelen van een partner kunnen beperkend of juist ondersteunend werken voor de arbeidsmarkt, zoals deelname aan de arbeidsmarkt of beroepsstatus, van zijn of haar partner. Een hoogopgeleide partner helpt mensen bij het bereiken van een goede positie op de arbeidsmarkt, onafhankelijk van hun eigen arbeidsniveau. Een partner met een leidinggevende functie kan namelijk zijn werkervaring en contacten gebruiken om een vrouw ook aan een leidinggevende functie te helpen. Ook de beroepsstatus van de partner blijkt een positieve invloed te hebben op de eigen beroepsstatus (Verbakel en de Graaf, 2007). Hierbij wordt beroepsstatus gezien als indicator voor succes op de arbeidsmarkt en niet op het aanbod wat is op de arbeidsmarkt. Het aanbod en het succes op de arbeidsmarkt zijn wel nauw met elkaar verbonden.

Een meer specifieke manier van hoe een contact, of de partner, kan helpen is door te werken in hetzelfde beroepsmatige terrein. Een partner die werkt in hetzelfde gebied kan zeer specifieke contacten of informatie hebben die nuttig kan zijn als men is gericht op verbetering van de carrière in dat gebied (Verbakel en de Graaf, 2007).

Het effect van de partner op het aanbod heeft te maken met de tijd die men heeft en de verdeling van sekserollen terwijl de gevolgen voor het succes van de loopbaan meer te maken heeft met de economische en de sociale middelen. Arbeidsmarktmiddelen van de partner hebben een positieve invloed voor een opwaartse loopbaan (Verbakel en de Graaf, 2007). De verwachting dat middelen van de partner een positief effect hebben op de carrière is gebaseerd op het algemene idee dat die middelen op een positieve manier gebruikt kunnen worden om een hogere positie te verkrijgen (Lin et al., 1981). De hypothese voor dit onderzoek luidt als volgt:

Hypothese 2 Het hebben van een partner met een leidinggevende functie, heeft een positief effect op het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen

Uit de resultaten van het onderzoek van Verbakel en de Graaf (2007) blijkt dat de middelen van de partner een positieve invloed hebben op de opwaartse mobiliteit van een vrouw. Ondersteuning speelt dus een rol als het gaat om opwaartse mobiliteit. En man of vrouw waarvan de partner een baan heeft op het hoogste niveau heeft 73 procent meer kans op een opwaartse mobiliteit dan een man of vrouw waarvan de partner een baan heeft op het laagste niveau (Verbakel en de Graaf, 2007).

Het prestigeprincipe verwacht dat mensen eerder promotie maken door contact te hebben met mensen in hogere functies. Dit principe wordt bevestigd in het onderzoek van Lin et al. (1981). De status van het contact is volgens hen significant hoger dan de status van de bindingen met de persoon. Via zwakke bindingen komt men aan betere contacten en via betere contacten komt men aan een betere baan.

Vrouwen met banden met mensen buiten hun directe groep hebben meer kans om te promoten. Dit komt overeen met de verwachting van Burt (2000) dat men meer bereikt met contacten buiten het eigen netwerk. Dit in tegenstelling tot de verwachting van dit onderzoek dat juist sterke banden, in de vorm van partner, een grote rol speelt bij het krijgen van een bepaalde baan.

2.5 Baas als sociaal kapitaal

Naast een moeder die als rolmodel kan fungeren, hebben vrouwen ook andere vrouwen nodig voor ondersteuning. Vaak zorgt het gebrek aan informatieve netwerken van vrouwen ervoor dat vrouwen minder kans hebben om samen te werken met mensen in hogere posities binnen organisaties. Als vrouwen niet kunnen communiceren met deze mensen, dan is hun kans op promotie erg klein. Als gevolg hiervan gaan vrouwen hun eigen netwerk ontwikkelen met vrouwelijke werknemers. Zij ondersteunen en stimuleren elkaar, wisselen informatie en ervaringen uit om hun loopbaan op die manier te stimuleren (Crampton en Mishra, 1999).

Begeleiding speelt een belangrijke rol in de vooruitgang van vrouwen naar leidinggevende functies. Maar begeleiding en opties tot netwerkvorming zijn vaak beperkter voor vrouwen, wat resulteert in een gebrek aan toegang tot belangrijke informatie dat helpt bij het hogerop komen. Als gevolg daarvan zullen meer mannen worden gestimuleerd om managementfuncties te vervullen, omdat ze profiteren van de hulp van begeleiders en toegang tot informatienetwerken hebben (Crampton en Mishra, 1999).

Vrouwen hebben meestal minder rolmodellen binnen het werk, die overeenkomen met hun geslacht omdat meerdere leidinggevende posities door mannen worden vervuld. Zij worden op deze manier geconfronteerd met de cognitieve taak om het gedrag van mannelijke rolmodellen om te zetten in gedrag dat voor hen zelf goed werkt. Het netwerk waarbinnen ze werken is beperkter dan dat voor mannen zodat ze over minder informatie beschikken dan de man (Gibson, 2004).

Eerder onderzoek heeft weinig aandacht besteedt aan de invloed van leiders binnen een bedrijf voor het aandeel van vrouwen in managementfuncties (Tharenou et al., 1994). Dit komt omdat vaak informatie ontbreekt over wat

leiders drijft om beslissingen te maken. Wolf en Fligstein (1979) stellen als een van de eersten dat het gedrag van leiders een belangrijkere oorzaak is voor het verschil tussen mannen en vrouwen binnen leidinggevende functies dan de kenmerken van de werknemer zelf. In veel studies wordt deze rol van de leidinggevende vergeten.

Een belangrijk argument om te kijken naar de rol van de leiders binnen organisaties is omdat ze invloed hebben op de selectieprocedures voor managementfuncties. Bij de procedure voor het kiezen voor personen voor leidinggevende functies op hoog niveau is vaak ruimte voor de houding van diegene die besluit en voor persoonlijke meningen, waaronder ook de voorkeur voor soortgelijken valt (Van der Lippe, 2010). Verwacht wordt dat het geslacht van diegene met een leidinggevende functie en zijn of haar houding tegenover de werkzoekenden van belang is bij het krijgen van een baan.

Een andere reden voor het lagere aantal vrouwen in hogere functies wordt verklaard door 'corporate' discriminatie, wat betekent dat mensen worden gediscrimineerd door hun geslacht. Het bestaan van een 'good old boys-netwerk' zorgt ervoor dat het vrouwen ontmoedigt om management functies te vervullen (Tharenou, 2001). Discriminatie kan zich voordoen in de vorm van organisatorische structuren, het beleid, informele netwerken, en culturen die door mannen gedomineerd worden dat ze steeds een belemmering vormen voor vrouwen om te stijgen binnen een organisatie (Crampton en Mishra, 1999).

Weinig vrouwen in leidinggevende functies betekent dat de meeste mensen vertrouwd zijn met mannelijke managers en waarschijnlijk ook kiezen voor een mannelijke manager in het vervolg. Besluitvormers nemen minder risico door te kiezen voor een persoon die lijkt op hun zelf. Hierdoor maken vrouwen minder snel promotie. Vrouwen worden gezien als 'anders'. Besluitvormers discrimineren hiermee bij het maken van hun keuze op geslacht (Van der Lippe, 2010). Mensen voelen zich eerder aangetrokken tot mensen met dezelfde kenmerken zoals ras, leeftijd, opleiding of functie en geslacht. Dit verschijnsel wordt 'homophily' genoemd. Ibarra (1992) formuleert een theorie over 'homophily' die de keuze voor een man of een vrouw op een hoge functie zou kunnen verklaren. Mensen kiezen persoonlijk liever iemand die dezelfde kenmerken heeft als hij of zij, omdat dit makkelijker is.

Vrouwelijke leiders voelen een sterkere motivatie om andere vrouwen te helpen. Wanneer meer vrouwen vertegenwoordigd zijn in de topfuncties, zal dit bevorderend werken voor het aantal vrouwen in hogere functie (Tharenou, 2001). Vanuit bovenstaande theorie is de volgende hypothese voor dit onderzoek ontstaan:

Hypothese 3 Het hebben van een vrouwelijke baas heeft een positief effect op het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen

Van der Lippe (2010) heeft onderzocht dat het hebben van een vrouwelijke baas van belang is voor het aantal vrouwen in toposities. Uit de resultaten van haar onderzoek blijkt dat de baas een rol speelt bij de bepaling van het percentage vrouwen in het management en toposities. Wanneer een baas minder een stereotyperende houding over sekse zou hebben ten opzichte van managers, zal het percentage vrouwen in leidinggevende functies groter zijn. Het geslacht van de baas is dus van groot belang. Een vrouwelijke baas gaat gepaard met meer vrouwen in hogere posities (Van der Lippe, 2010).

3 Het onderzoek

Uit voorgaand theoretisch kader blijkt dat vrouwen in leidinggevende functie een veel besproken onderwerp is. In dit hoofdstuk wordt het onderzoek toegelicht en wordt de data en operationalisering van het onderzoek besproken.

3.1 Data

Om de hypotheses te kunnen onderzoeken en vervolgens antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag, wordt gebruik gemaakt van de European Social Survey 2004¹, waarbij alleen wordt gekeken naar de gegevens over Nederland. Het is een tweejaarlijks meerlanden onderzoek voor meer dan 30 landen. De vragenlijst omvat twee grote delen, elk bestaande uit ongeveer 120 objecten over sociale variabelen waaronder het media gebruik, de politieke belangstelling en participatie, sociaal-politieke oriëntaties, politieke en sociale waarden, sociale uitsluiting, nationale, etnische en religieuze loyaliteiten, welzijn, gezondheid en veiligheid, menselijke waarden, demografie en sociaal-economische aspecten.

De data van Nederland bevat informatie van 1778 respondenten, waarvan 1098 vrouwen. De gegevens zijn verzameld in 2004 en 2005. Uit de dataset zijn alleen de vrouwen onderzocht die zowel een partner als een baan hebben. Het aantal vrouwen dat voldoet aan deze eisen is 365. Vervolgens zijn alle 'missings' (niet ingevulde vragen) bij alle variabelen die gebruikt worden, verwijderd. Het aantal cases dat dan overblijft voor dit onderzoek is 344. Tabel 1 geeft een overzicht van de variabelen die gebruikt worden in het onderzoek en percentages.

3.2 Definiëring en operationalisering begrippen

Om analyses uit te kunnen voeren zijn meerdere aanpassingen nodig van de variabelen zoals zij nu in de dataset staan vermeld.

Afhankelijke variabelen

De focus van dit onderzoek is het wel of niet hebben van een leidinggevende functie van de vrouw. Uit de dataset wordt hiervoor de volgende variabele gebruikt: '*verantwoordelijk voor toezicht houden op andere werknemers*'. De respondent kan hier 'yes' of 'no' op beantwoorden. De antwoorden van de respondenten zijn omgezet naar dummyvariabelen (alleen ja en nee als antwoordmogelijkheden).

¹ | <http://ess.nsd.uib.no/ess/round2/download.html>

Onafhankelijke variabelen

Er wordt gekeken of een leidinggevende functie van een vrouw afhangt van een aantal aspecten. Deze aspecten zijn de onafhankelijke variabelen. De *werknemersstatus* van de vader en de moeder zijn gemeten aan de hand van twee indicatoren. Allereerst is gekeken naar de vraag '*Father's employment status when respondent 14*' en '*Mother's employment status when respondent 14*'. De antwoordmogelijkheden hierbij zijn werknemer (employee), zelfstandig werknemer (self-employee), niet werkend (not working) of overleden (died). Omdat de groep 'overleden' zo klein is (10 van de vaders en 3 van de moeders), zijn de categorieën 'niet werkend' en 'overleden' samengevoegd tot 'niet werkend'. Ten tweede is de vraag '*Father responsible for supervising other employees*' en '*Mother responsible for supervising other employees*' bekeken, waarbij dezelfde antwoorden gelden als bij de afhankelijke variabelen. Ook hier zijn dummyvariabelen van gemaakt.

De afhankelijk variabelen over het geslacht van de baas is onderzocht door middel van de variabele vraag '*Immediate supervisor/boss, man or woman*'. Natuurlijk zijn er ook werknemers die geen directe baas hebben. Zij hebben 'not applicable' beantwoord. 'Not applicable' is in dit onderzoek dus heb hebben van 'geen directe baas'.

Controlevariabelen

Om te kijken of bovenbenoemde onafhankelijke variabelen daadwerkelijk van invloed zijn op het al dan niet hebben van een leidinggevende functie van een vrouw en niet iets anders de verklarende factor is, zullen een aantal controlevariabelen worden gebruikt. De volgende variabelen worden als controle gebruikt: opleidingsniveau van de respondent, werkervaring en het hebben van thuiswonende kinderen.

Het opleidingsniveau wordt gemeten door de vraag '*Highest level of education*'. Een hoog opleidingsniveau is 'First stage of tertiary' of 'Second stage of tertiary'. Een gemiddeld opleidingsniveau is 'Post secondary, non-tertiary' of 'Upper secondary' en een laag opleidingsniveau is 'Lower secondary or second stage of basic' of 'Primary or first stage of basic' of 'Not completed primary education'.

Het wel of niet hebben van thuiswonende kinderen wordt gemeten aan de hand van 'Children living at home or not' en werkervaring wordt gemeten aan de hand van 'Total number of years in full- or part-time work'. De leeftijd van de respondent kan ook een belangrijke rol spelen in het wel of niet hebben van een leidinggevende functie, maar dit hangt sterk samen met de werkervaring. De

correlatie tussen deze twee variabelen is .761 ($p < 0.01$). Daarom is ervoor gekozen om leeftijd niet te gebruiken als controlevariabele.

3.3 Opzet en uitvoering onderzoeksmethode

Frequentieanalyse

Een frequentieanalyse wordt gebruikt om na te gaan hoe vaak of in welke mate iets voorkomt. In dit onderzoek is deze analyse gebruikt om het aantal vrouwen in leidinggevende functies vast te stellen. En om te weten te komen hoeveel vaders, moeders of partners een leidinggevende functie hebben. Zie tabel 1 voor de beschrijvende analyse.

Logistische regressie

De verschillende invloeden van sociaal kapitaal op het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen is onderzocht door middel van een logistische regressieanalyse.

De afhankelijke variabele is in dit onderzoek een dichotome variabele. Dit betekent dat de variabele maar twee waarden kent, namelijk 'ja' of 'nee'. Bij een regressie wordt een causale relatie tussen een afhankelijke variabele Y en in dit geval meerdere onafhankelijke variabele X verondersteld. Er wordt berekend hoe groot de kans is op een leidinggevende functie voor vrouwen op basis van verschillende afhankelijke variabelen.

$$\text{Logit} = B_0 + B_1 * X_1 + B_2 * X_2 + \dots + B_k * X_k$$

Bij een logistische regressie gaat het om de berekening van de kansen op een gebeurtenis. In dit onderzoek ziet dit er als volgt uit: geeft een partner of vader of moeder met een leidinggevende functie een grotere kans op een leidinggevende functie voor een vrouw. En geeft een vrouwelijke baas een grotere kans op een leidinggevende functie voor een vrouw.

De afhankelijke variabele wordt beschouwd als een kans P. P ligt altijd tussen 0 en 1. Als $P=1$ bezit een case een bepaalde eigenschap wel en als $P=0$ bezit een case een eigenschap niet. De kansverhouding (odds ratio) is de kans op categorie 1 gedeeld door de kans op categorie 0.

SPSS Resultaten

De resultaten van dit onderzoek zijn getoetst op *significantie*, dat wil zeggen dat wordt gekeken of de gevonden invloed tussen de variabelen niet op toeval gebaseerd is. In dit onderzoek is een uitkomst significant (Sig.) wanneer de overschrijdingskans gelijk of kleiner is dan 0,05 ($p \leq .05$). De SPSS output laat

zien of een onafhankelijke variabele (leidinggevende functie vader, moeder, partner, geslacht baas) een significante invloed heeft op de afhankelijke variabele (leidinggevende functie).

In de analyse zijn de variabelen als volgt gecodeerd: 0=nee 1=ja. De analyse heeft de resultaten vanuit code 1 berekend, dit betekent dat wanneer de waarde van $\text{Exp}(B)$ kleiner is dan 1 de kans kleiner is op een leidinggevende functie. De resultaten hiervan worden in het volgende hoofdstuk gepresenteerd.

Nagelkerke R^2

Naast dat naar $\text{Exp}(B)$ wordt gekeken, geeft de logistische regressie ook de Nagelkerke R^2 weer. Dit is een maat voor de kwaliteit van het model en ligt altijd tussen de 0 en 1. Deze geeft weer voor hoeveel procent de onafhankelijke variabele de afhankelijke variabele verklaart.

Verschillende modellen

Er zijn vijf logistische regressies uitgevoerd, welke terug komen in vijf modellen. Deze modellen zijn te zien in tabel 2. In model 1 wordt alleen gekeken naar invloed van de controlevariabelen. Hierbij wordt een hoog en gemiddeld opleidingsniveau vergeleken met een laag opleidingsniveau (referentie). In model 2 en 3 worden respectievelijk de werknemersstatus en leidinggevende functie van de vader en de moeder toegevoegd. Hierbij wordt een ouder met een leidinggevende functie vergeleken met een ouder die 'werknemer' (referentie) is. Het vierde model laat ook zien welk effect de partner heeft op het hebben van een leidinggevende functie. Tot slot wordt in model 5 de baas toegevoegd aan het model. In model 5 bevinden zich dus alle variabelen die in het onderzoek worden gebruikt.

4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de verschillende analyses besproken. De vijf modellen worden elk afzonderlijk besproken.

4.1 Beschrijvende resultaten

Allereerst wordt gekeken naar de afhankelijke variabele: uit tabel 1 blijkt dat 32,5% van alle respondenten een leidinggevende functie heeft. Dit betekent dat 112 vrouwen een leidinggevende functie hebben.

Bij de onafhankelijke variabelen is allereerst gekeken naar de werknemersstatus van zowel de vader als van de moeder wanneer de respondent 14 jaar was. Een opvallend verschil hierbij is het aantal vaders en het aantal moeders dat niet werkte. Van de vaders werkte 6,1% niet en van de moeders werkte 66,6% niet. Van de moeders werkte dus een aanzienlijke hoger percentage niet toen de respondent 14 jaar was. Van de vaders had 27% op dat moment een leidinggevende functie en van de moeders 4,1%. Ook dit geeft direct een groot verschil aan tussen de ouders, waarbij de moeders veel lager scoren. De meeste leidinggevende functies bevinden zich bij de partners, 43% van de partners heeft namelijk een leidinggevende functie. Van de partners werkt 8,7% niet. Als we kijken naar de baas heeft 36,6% van de vrouwen een mannelijke baas en eveneens 36,6% geen directe baas. Dit betekent dat 26,8% (91 respondenten) een vrouwelijke baas heeft.

Van alle respondenten heeft 29,7% een hoger opleidingsniveau, 46,8% midden en 23,6% een laag opleidingsniveau. 64,5 % van de vrouwen heeft kinderen die nog thuis wonen en de gemiddelde werkervaring is 18,3 jaar.

4.2 Logistische regressie

In tabel 2 zijn de resultaten te zien van de logistische regressie. In model 1, waar wordt gekeken naar de invloed van controlevariabelen, is te zien dat een hoog opleidingsniveau een significante positieve invloed heeft op het hebben van een leidinggevende functie. Iemand met een hoog opleidingsniveau heeft 3,517 meer kans op een leidinggevende functie dan iemand met een laag opleidingsniveau. Het effect van een gemiddeld opleidingsniveau is niet significant. Werkervaring heeft geen effect (-.000) op het hebben van een leidinggevende functie maar ook dit resultaat is niet significant.

In model 2 is gekeken naar de werknemersstatus van de vader. De werknemersstatus van de vader heeft geen significant effect. Wel is te zien dat het effect van een vader die zelfstandig werknemer of niet werk zelfs negatief (-.071) zou zijn in vergelijking met een vader die werknemer is.

Tabel 1. Beschrijvende analyse**N = 344**

Variabelen	Gemiddelde	Stddev.	Range
Afhankelijke variabele			
Leidinggevende functie	0.3256	0.4693	0 – 1
Onafhankelijke variabelen			
Vader			
Werknemersstatus, respondent 14			
<i>Werknemer</i>	0.4622	0.4993	0 – 1
<i>Zelfstandige werknemer</i>	0.2064	0.4053	0 – 1
<i>Niet werkend</i>	0.0610	0.2398	0 – 1
Leidinggevende functie	0.2703	0.4448	0 – 1
Moeder			
Werknemersstatus, respondent 14			
<i>Werknemer</i>	0.2035	0.4032	0 – 1
<i>Zelfstandige werknemer</i>	0.0901	0.2868	0 – 1
<i>Niet werkend</i>	0.6657	0.4724	0 – 1
Leidinggevende functie	0.0407	0.1979	0 – 1
Partner			
<i>Werknemer</i>	0.4448	0.4977	0 – 1
<i>Zelfstandige werknemer</i>	0.0349	0.1838	0 – 1
<i>Niet werkend</i>	0.0872	0.2826	0 – 1
Leidinggevende functie	0.4331	0.4962	0 – 1
Baas			
<i>Man</i>	0.3663	0.4825	0 – 1
<i>Vrouw</i>	0.2674	0.4433	0 – 1
<i>Geen directe baas</i>	0.3663	0.4825	0 – 1
Controlevariabelen			
Opleidingsniveau			
<i>Hoog</i>	0.2965	0.4574	0 – 1
<i>Midden</i>	0.4680	0.4997	0 – 1
<i>Laag</i>	0.2355	0.4249	0 – 1
Werkervaring	18.34	9.656	2 – 50
Kinderen	0.6453	0.4791	0 – 1

Het hebben van een leidinggevende functie van de vader heeft geen significante invloed op de kans op een leidinggevende functie. Het toont wel een positief verband. Iemand met een vader met een leidinggevende functie zou een grotere kans hebben (1.335) dan iemand met een vader die werknemer is, op een leidinggevende functie. Doordat het resultaat niet significant is, is er echter te weinig bewijs om hypothese 1a te bevestigen.

In model 3 is de werknemerstatus van de moeder toegevoegd. Evenals bij de vader is ook hier het resultaat niet significant. Het hebben van een leidinggevende functie van de moeder zou een negatief effect hebben op het hebben van een leidinggevende functie voor een dochter (-.084) maar dit resultaat is dus niet significant. In model 3 waarbij alleen wordt gekeken naar de invloed van ouders is te zien dat respondenten met een vader die een leidinggevende functie hebben, meer kans hebben op een leidinggevende functie maar dat bij de moeders een leidinggevende functie juist zou zorgen voor een kleinere kans op een leidinggevende functie voor de vrouw. Bij de moeders geeft 'zelfstandige werknemer' de grootste kans op het hebben van een leidinggevende functie, terwijl dit bij de vaders juist een negatief effect zou hebben. Deze resultaten zijn zoals eerder genoemd niet significant. Hypothese 1b, dat het hebben van een moeder met een leidinggevende functie en positief effect heeft op het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen, wordt door het gebrek aan significantie, net als hypothese 1a, verworpen.

In model 4 is naast het opleidingsniveau dat zorgt voor een grotere kans op een leidinggevende functie, ook het hebben van thuiswonende kinderen significant van invloed. Wanneer een vrouw thuiswonende kinderen heeft, heeft dit een negatief effect (-.513) op de kans op een leidinggevende functie. Een vrouw met thuiswonende kinderen heeft 0.559 minder kans om een leidinggevende functie te hebben. In dit vierde model is ook de partner toegevoegd. Een partner met een leidinggevende functie heeft in dit model nog geen significante invloed. Ook een partner als zelfstandige werknemer laat geen significant resultaat zien. Hypothese 2 kan in dit model niet bevestigd worden.

In model 5, waarin alle variabelen mee zijn genomen is te zien dat het opleidingsniveau van de respondent nog steeds een positieve significante invloed heeft. Daarnaast heeft ook het hebben van een leidinggevende functie van de partner een significante invloed op het hebben van een leidinggevende functie van de respondent. Exp (B) van een partner met een leidinggevende functie is 1.760 wat betekent dat iemand met een partner met een leidinggevende functie 1.760 meer kans heeft op een leidinggevende functie dan iemand met een partner die werknemer is maar geen leidinggevende functie heeft. Een partner als zelfstandig werknemer laat geen significante invloed zien. Wanneer de partner

zelfstandig werknemer is, zou dit zorgen voor een negatief effect (-.375) op het hebben van een leidinggevende functie voor de vrouw. Door de significante positieve invloed van de partner met een leidinggevende functie, kan in dit model hypothese 2 worden aangenomen.

In model 5 is Exp (B) van een hoog opleidingsniveau 2.913. Dit betekent dat iemand met een hoog opleidingsniveau een significant grotere kans (1.069) heeft op een leidinggevende functie dan iemand met een laag opleidingsniveau. Het hebben van thuiswonende kinderen geeft in elk model een kleinere kans op een leidinggevende functie aan, maar dit verschil is in model 5, in tegenstelling tot in model 4, niet significant, evenals werkervaring. Werkervaring blijkt dus in geen enkel model een significante invloed te hebben op het hebben van een leidinggevende functie.

In dit model is ook het geslacht van de baas toegevoegd. Het hebben van een vrouwelijke baas laat geen significant resultaat zien. Indien een respondent een vrouwelijke baas heeft, zou zij een kleinere kans hebben op een leidinggevende functie (.573) dan een respondent met een mannelijke baas (referentie). Wel is het verschil tussen 'geen directe baas' en een mannelijke baas hebben significant. Een vrouw die geen directe baas heeft, heeft een kleinere kans (.281) op het hebben van een leidinggevende functie dan een vrouw die een mannelijke baas heeft. Met deze resultaten wordt hypothese 3 verworpen. Een vrouwelijke baas heeft geen positieve invloed op het hebben van een leidinggevende functie.

De R^2 is in elk model iets groter (van 0.072 in het eerste model naar 0.173 in het vijfde model). Dit betekent dat elk model iets beter verklaard wordt. Echter, een Nagelkerke R^2 in model 5 van 0.173 duidt op een redelijke zwak verband tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele.

Samenvattend blijkt uit de resultaten dat er geen significante samenhang is tussen de werknemersstatus van de ouders toen de respondent veertien was en het hebben van een leidinggevende functie van de respondent. En ook het hebben van een vrouwelijke baas geeft geen significant verband weer. Wel het hebben van geen directe baas, heeft een significant negatief effect op het hebben van een leidinggevende functie. Alleen een partner met een leidinggevende functie en een hoog opleidingsniveau hebben een significante positieve invloed op het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen.

Tabel 2. Logistische regressie analyse

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
Controlevariabelen										
Opleidingsniveau										
- Hoog	1.258*	3.517	1.188*	3.281	1.186*	3.275	1,218*	3.381	1.069*	2.913
- Midden	.570	1.769	.521	1.684	.507	1.660	.535	1.707	.511	1.667
- Laag	Referentie									
Werkervaring	-.000	1.000	.000	1,000	.002	1.002	.001	1.001	.002	1.002
Kinderen thuis	-.441	.644	-.434	.648	-.428	.652	-.513*	.599	-.323	.724
Vader										
Werknemersstatus										
- <i>Werknemer</i>			Referentie							
- <i>Zelfstandige werknemer</i>			-.071	.931	-.226	.798	-.233	.792	-.388	.678
- <i>Niet werkend</i>			-.207	.813	-.166	.847	-.104	.901	-.028	.973
Leidinggevende functie			.289	1.335	.288	1.334	.208	1.231	.320	1.377
Moeder										
Werknemersstatus										
- <i>Werknemer</i>					Referentie					
- <i>Zelfstandige werknemer</i>					.432	1.540	.451	1.570	.589	1.801
- <i>Niet werkend</i>					-.325	.722	-.322	.725	-.199	.820
Leidinggevende functie					-.084	.920	-.037	.964	.133	1.142
Partner										
Werknemersstatus										
- <i>Werknemer</i>							Referentie			
- <i>Zelfstandige werknemer</i>							-.737	.478	-.375	.688
- <i>Niet werkend</i>							.130	1.138	.021	1.021
Leidinggevende functie							.455	1.576	.565*	1.760
Baas										
Man									Referentie	
Vrouw									-.557	.573
Geen directe baas									-1.270*	.281
R ²		0.072		0.079		0.093		0.111		0.173

* = p ≤ .05

5 Conclusie en discussie

De resultaten van het onderzoek worden in dit hoofdstuk gebruikt om antwoord te geven op de onderzoeksvraag. Daarna worden de gegevens aan de hand van de resultaten uit eerder onderzoek geanalyseerd. Ten slotte wordt dit hoofdstuk afgesloten met een reflectie op dit onderzoek en een aantal suggesties voor vervolgonderzoek.

5.1 Conclusie onderzoek

De onderzoeksvraag van dit onderzoek is in hoeverre sociaal kapitaal in de vorm van rolmodellen en netwerken bijdraagt aan het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen. Daarmee wordt gezocht naar een verklaring waarom de ene vrouw wel een leidinggevende functie heeft en de ander niet. In dit onderzoek is sociaal kapitaal onderzocht aan de hand van rolmodellen en netwerken binnen de familie en op de werkvloer. Verschillende personen om de respondent heen zijn onderzocht, zoals de vader, de moeder, de partner en de baas.

Geconcludeerd kan worden dat van de mensen om de respondent heen, de partner de belangrijkste rol speelt bij het krijgen van een leidinggevende functie. Alleen een partner met een leidinggevende functie heeft een significante positieve invloed op het hebben van een leidinggevende functie. Ook het hebben van een hoog opleidingsniveau is van belang bij de kans op een leidinggevende functie. Ook hier toonde de resultaten een significant positief effect. Als laatste vertoonde het hebben van 'geen directe baas' een negatief significant effect.

De onderzoeksvraag *in hoeverre heeft sociaal kapitaal, in de vorm van rolmodellen en de toegang tot netwerken binnen de familie en op de werkplek, van vrouwen een positieve invloed op het hebben van een leidinggevende functie* kan na dit onderzoek goed beantwoord worden. In dit onderzoek verklaart sociaal kapitaal maar voor een klein gedeelte het hebben van een leidinggevende functie namelijk alleen met een partner met een leidinggevende functie wordt de kans op het hebben van een leidinggevende functie vergroot.

5.2 Discussie

De resultaten onderstrepen deels eerdere bevindingen maar tonen ook zeker verschillen. Allereerst het resultaat over de ouders, die geen invloed lijken te hebben op de functie van hun dochter, is opvallend. De uitkomst in dit onderzoek, dat de werknemersstatus en het hebben van een leidinggevende functie van de vader of de moeder, geen invloed zou hebben op het hebben van een

leidinggevende functie voor vrouwen, komt niet overeen met veel gevonden literatuur. De stratificatietheorie gaat in dit geval dus niet op.

Dit duidt wellicht op een verschuiving van datgene wat belangrijk is voor het verkrijgen van een bepaalde functie. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat sterke banden, in de vorm van ouders, toch minder invloed hebben dan verwacht. Dit ligt in lijn met de bevindingen van Granovetter (1973) die zegt dat zwakke banden meer kunnen opleveren dan sterke banden (in dit geval de ouders). Het hebben van een moeder met een leidinggevende functie zou zelfs een negatief effect hebben op het hebben van een leidinggevende functie voor vrouwen. Het zou kunnen zijn dat vrouwen zich juist afzetten tegen de drukte die ze hebben gezien bij hun moeder. Echter is het aantal cases dat zowel een leidinggevende functie heeft als een moeder met een leidinggevende functie zo klein, dat het lastig is om hier harde resultaten uit te halen.

Andere banden, hier in de vorm van een partner, lijken daarentegen steeds belangrijker te worden. Dit is echter weer in strijd met de theorie over de sterkte van banden van Granovetter (1973), want ook de partner is een sterke band. Deze resultaten zijn wel in lijn met de resultaten van Verbakel en de Graaf (2007) die zeggen dat een man of vrouw waarvan de partner een baan heeft op het hoogste niveau 73 procent meer kans heeft op een opwaartse mobiliteit dan een man of vrouw waarvan de partner een baan heeft op het laagste niveau (Verbakel en de Graaf, 2007). Uit de analyse van Verhoeven, Jansen en Tazelaar (2000) komt naar voren dat mannen op een aantal kenmerken (betaald werk, sterkte van de binding en leidinggeven) over meer sociaal kapitaal in hun netwerken (kunnen) beschikken dan vrouwen, ook als beiden werken. Mannen kunnen op die manier vrouwen helpen aan betere contacten.

Geconcludeerd kan worden dat het leven op dit moment van de vrouw een belangrijkere rol speelt en er minder zal worden terug gegrepen op voorbeelden of rolmodellen uit het verleden. Vrouwen dienen zelf hun verdienste te behalen. Dit verklaart ook het hoge opleidingsniveau wat een grote rol speelt bij het verkrijgen van een leidinggevende functie. Dat opleidingsniveau zo'n grote invloed heeft zou kunnen duiden op het feit dat menselijk kapitaal nog steeds, en net zo goed als sociaal kapitaal, belangrijk is voor het verkrijgen van een leidinggevende functie.

Wat wel weer in tegenstelling is tot datgene wat hierboven staat dat juist het netwerk op dit moment belangrijk is, is dat een vrouwelijke baas dan minder helpt bij het verkrijgen van een leidinggevende functie. Dit is ook niet in lijn met de resultaten uit eerder onderzoek. Een duidelijke verklaring voor het feit dat een vrouwelijke baas geen invloed heeft, is lastig te geven.

5.3 Beperkingen onderzoek

Op het moment dat een onderzoek is afgerond kan het voorkomen dat een aantal onderwerpen op een andere manier uitgevoerd of bestudeerd had kunnen worden. In dit onderzoek was dat ook het geval. In deze paragraaf worden deze onderwerpen besproken en tot slot worden suggesties gegeven voor een vervolgonderzoek.

Uit het onderzoek kwamen weinig significante resultaten. Het is daarom niet hard te maken dat de variabelen die onderzocht zijn, daadwerkelijk van invloed zijn en dat het niet aan toeval toe te kennen is. Hoewel het onderzoek wel resultaten laat zien, zijn ook punten van kritiek en aanbevelingen voor verder onderzoek te noemen.

Zoals eerder genoemd is de groep moeders die een leidinggevende functie heeft heel klein (14 respondenten). Van deze veertien respondenten hebben ook nog maar eens 5 zelf een leidinggevende functie. Met deze aantallen is een invloed lastig te onderzoeken. Daarnaast is het begrip leidinggevende functie in dit onderzoek redelijk beperkt onderzocht. Alleen door middel van de vraag of ze verantwoordelijk zijn voor andere werknemers, is het onderzocht. Er kan bijvoorbeeld ook worden gekeken naar de groeimogelijkheden en de status van de respondent. Daarnaast kan men leidinggeven op verschillende niveaus en aan een verschillend aantal werknemers. Dit is in dit onderzoek niet meegenomen.

Zoals in het theoretisch kader beschreven wordt, bespreken meerdere wetenschappers 'de sterkte van zwakke banden'. Deze zwakke banden, die van grote invloed zouden kunnen zijn, zijn in dit onderzoek eveneens niet mee genomen.

Daarnaast is het soort organisatie niet mee genomen in de resultaten. Het aantal leidinggevende vrouwen zal uiteraard groter zijn in grote ondernemingen. En ook de sector van de werkplekken is niet mee genomen. Zoals in de literatuur aangegeven staat, bied een partner in dezelfde sector een grotere kans op een leidinggevende functie voor een vrouw (Verbakel en de Graaf, 2007). Het kan zijn dat het resultaat van de partners van invloed is, omdat veel partners in dezelfde sector werken.

Ook is het zo dat de ouders op het moment van het invullen van de vragenlijst ouder zijn en wellicht zelfs te oud zijn om hun dochter nog te kunnen helpen aan goede contacten. Of misschien spreek de respondent op het moment van het invullen van de vragenlijst haar ouders zo weinig, dat dit geen invloed kan hebben op haar functie.

5.4 Onderzoeksaanbevelingen

De resultaten uit dit onderzoek roepen verschillende vragen op. Daarom is nog meer en uitgebreider onderzoek nodig naar dit onderwerp. Het hebben van een leidinggevende functie wordt niet alleen bepaald door de personen om de vrouwen heen die nu onderzocht zijn. De motivatie van vrouwen zelf is natuurlijk ook van belang. Om de invloed van de ouders echt te kunnen bepalen moet niet alleen het hebben van een leidinggevende functie onderzocht worden maar moet bijvoorbeeld ook worden gekeken naar de steun die ze verlenen of hun eigen motivatie. Daarnaast is het interessant om te onderzoeken op welke manier mensen daadwerkelijk aan een leidinggevende functie komen. Misschien zijn het wel andere mensen in het netwerk waarmee men een minder sterke band heeft, die een belangrijkere rol spelen. Bovendien moet zoals hierboven wordt aangegeven, het soort organisatie worden meegenomen in de analyse om een goede conclusie te kunnen trekken over wat daadwerkelijk van invloed is op het hebben van een leidinggevende functie.

Referenties

- Blau, P.M. en O.D. Duncan. (1967). *The American occupational structure*. New York: The Free Press.
- Burt, R.S. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10 (1): 5 – 47.
- Burt, R.S. (2000). Structural holes versus network closure as social capital. Preprint of a chapter in: *Social Capital: Theory and Research* by N. Lin, K. Cook & R.S. Burt. New York: Aldine De Gruyter.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2002). *Meer vrouwen in het management*. Voorburg. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2002/2002-1085-wm.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2008). Jaarboek onderwijs in cijfers 2009. *Aandeel vrouwelijke studenten in hoger onderwijs*. Voorburg. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/onderwijs/nieuws/default.htm>
- Coleman, J.S. (1988) Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*. 94: 95-121.
- Crampton, S.M. en J.M. Mishra. (1999). Women in Management. *Public Personnel management*, 28: 87 – 107.
- Emmerik, IJ.H. (2006). Gender differences in the creation of different types of social capital: A multilevel study. *Social networks*, 28: 24 – 37.
- Flap, H.D. (1987). De theorie van het sociale kapitaal. *Antropologische Verkenningen*, 1: 14-27.
- Flap, H.D. en Boxman, E.A.W. (2001) Getting started: The influence of social capital on the start of the occupational career. In Lin, N., Cook, K. & Burt, R.S. (2001). *Social capital; Theory and research*. New Jersey, United States of America, Transaction Publishers.
- Gibson, D.E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 65: 134 – 156.

- Granovetter, M.S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78: 6: 1360-1380.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex difference in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37: 422 – 447.
- Lin, N. en M. Dumin. (1986). Access to occupations through social ties. *Social networks*, 8: 365 – 385.
- Lin, N., W. Ensel, J. Vaughn. (1981). Social Resources and Strength of Ties: Structural factors in occupational attainment. *American Sociological Review*, 46: 393 – 405.
- Lin, N., J. Vaughn, en W. Ensel. (1981). Social resources and occupational status attainment. *Social Forces*, 59: 1163 – 1181.
- Lippe, T. van der. (2010). The role of leaders in getting more women into management. Working paper.
- Metz, I. en P. Tharenou. (2001). Women's career advancement: the relative contribution of human and social capital. *Group and Organization Management*, 26 (3): 312 – 342.
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual review of sociology*, 24 (1): 1 – 25.
- Putten, A. van. (2009). Just like mom? The intergenerational reproduction of women's paid work. *The role of intergenerational transfers in gendered labour patterns*. Amsterdam: Aksant. 187 p.
- Smith, R.A. (2002). Race, gender and workplace authority in the workplace. *Annual Review of Sociology*, 28: 509-542.
- Tharenou, P., Latimer, S. en Conroy, D. (1994). How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management Journal*, 37: 899-931.

- Tharenou, P. (2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management? *Academy of Management Journal*, 44: 1005-1017.
- Verbakel, E. en P.M. de Graaf. (2007). Resources of the Partner: Support or Restriction in the Occupational Career? Developments in the Netherlands Between 1940 and 2003. *European Sociological Review*, 24 (1): 81 – 95.
- Verhoeven, P.S., W. Jansen en F. Tazelaar. (2000). Sociaal kapitaal van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. http://igitur-archive.library.uu.nl/fss/2007-1010-202855/Verhoeven_Jansen_Tazelaar_TvA2000.pdf
- Völker, B. en Flap, H.D. (1999). Getting ahead in the GDR; Social capital and status attainment under Communism. *Acta Sociologica*, 42: 17 – 34.
- Willetts-Bloom, M.C en S.L. Nock. (1994). The influence of maternal employment on gender role attitudes of men and women. *Sex roles*, 30: 371 – 389
- Wolf, W.C. en N.D. Fligstein. (1979). Sex and authority in the workplace: the causes of sexual inequality. *American Sociological Review*, 44: 235-252.
- Yaish, M. en H. Stier. (2009). Gender Inequality in Job Authority: a cross-national comparison of 26 countries. *Work and Occupation*, 36: 343 – 364.