

# De werking van sociaal kapitaal in het statusverwervingsproces in Nederland

Wouter Quite, Bas Hofstra, Antonie Knigge & Niek de Schipper<sup>1</sup>

## Summary

*The role of social capital in the status attainment process in the Netherlands*

*This study addresses the question what role social capital plays in the status attainment process of men in the Netherlands in 2000: how important is social capital in the transfer of status from one generation to the next? We derive hypotheses by integrating the social resources theory in the classic status attainment model. To test these hypotheses we perform structural equation modeling on data from the Survey of the Social Networks of the Dutch (SSND). The most important result is that, although social capital is inherited and has a significant effect on one's status, it plays a minor role in the intergenerational transmission of status. A reason is that the amount of social capital depends mostly on an individual's educational level, and less so on family background. We further find that social capital actually needs to be activated in order to be of use and only about 30% of the men do so. Moreover, one benefits only from activating social capital if the mobilized person is of high status. Lastly, the role of the tie strength with the mobilized person is not as expected and deserves further attention together with others aspects of the network embeddedness of social capital.*

## I. Inleiding

Sociologisch onderzoek heeft herhaaldelijk laten zien dat de kwaliteit van iemands sociale netwerk – iemands sociaal kapitaal – van invloed is op het bemachtigen van een goede baan (zie Lin, 1999 voor een overzicht). Niet alleen in de wetenschap, maar ook in de Nederlandse samenleving is men ervan doordrongen dat het hebben van de juiste contacten de kans op een goede baan vergroot. Discussies in de media wijzen uit

dat de maatschappij bezorgd is over de negatieve kanten van dit fenomeen. Zo zou de zittende elite elkaar goede banen toespelen via het zogenaamde 'Old Boys netwerk', waardoor topfuncties onbereikbaar blijven voor vrouwen (NRC Handelsblad, 2009) of voor 'het gewone volk' (Heemskerk & Fennema, 2009). Als het hebben van sociaal kapitaal zo belangrijk is, dan is de hamvraag: hoe kom je eraan?

Lin (1982) beargumenteert in zijn *social resources theory* dat de hoeveelheid sociaal kapitaal afhankelijk is van iemands uitgangspositie: iemand die in eerste instantie over veel andere hulpbronnen beschikt, verkeert in de positie om ook een goed sociaal netwerk op te bouwen. Het klassieke statusverwervingsmodel van Blau & Duncan (1967) laat op zijn beurt zien dat het aantal initiële hulpbronnen dat iemand heeft, afhankelijk is van verworven ('achieved') en toegeschreven ('ascribed') kenmerken. Anders gezegd, iemand kan een goede uitgangspositie bereiken door bijvoorbeeld een hoge opleiding te voltooien, maar iemand kan ook profiteren van de hulpbronnen die aanwezig zijn in het ouderlijk huis. Sociaal kapitaal kan dus ook in meerdere en mindere mate afhankelijk zijn van verworven of toegeschreven kenmerken.

In een samenleving met meritocratie als ideaal, is het niet verwonderlijk dat de inzet van sociaal kapitaal al gauw wordt bestempeld als een vorm van 'vriendjespolitiek': men zou op basis van 'kunnen' en niet van 'kennen' afgerekend moeten worden. Het is echter goed voor te stellen dat veel contacten worden opgedaan tijdens iemands studietijd. Dat zou betekenen dat wie men kent, wordt bepaald door wat men kan, namelijk door iemands verworven opleidingsniveau. Men zou kunnen stellen dat de meritocratie in dat geval minder geweld wordt aangedaan dan wanneer sociaal kapitaal voornamelijk 'geërfd' wordt van de ouders. Tegelijkertijd, als het nut van een goede opleiding voor statusverwerving voor een aanzienlijk deel blijkt te liggen in het opdoen van goede sociale contacten, dan is de maatschappij minder meritocratisch dan wanneer een diploma vooral vaardigheden reflecteert. In dit licht is het relevant om de rol van sociaal kapitaal in het statusverwervingsproces te bestuderen en te bekijken in hoeverre sociaal kapitaal een toegeschreven en in hoeverre dit een verworven hulpbron is. In deze studie zullen wij ons richten op de Nederlandse samenleving rond de afgelopen eeuwwisseling.

Voor een aantal landen is reeds onderzocht in hoeverre sociaal kapitaal een vehikel is voor statusoverdracht tussen generaties (zie Lin 1999 voor een overzicht). Zo vonden Lai, Lin en Leung (1998) dat in de VS maar liefst 56% van de mensen aan hun baan komt via informele sociale contacten. Ze vinden dat verworven uitgangspositie (d.i. opleidingsniveau en status eerste baan) iets meer invloed heeft op statusverwerving dan toegeschreven uitgangspositie. Een aanzienlijk gedeelte van de invloed

van verworven positie op statusverwerving loopt echter via sociaal kapitaal: mensen met een hoog opleidingsniveau en goede eerste baan hebben een beter sociaal netwerk, dat hen weer helpt in het vervolg van hun carrière. Rekenen we dit gedeelte niet tot de verworven maar tot de toegeschreven effecten, dan blijken de effecten van toegeschreven kenmerken juist zwaarder te wegen in het statusverwervingsproces.

Voor Nederland is de balans tussen verworven en toegeschreven effecten in het statusverwervingsproces – rekening houdend met de rol van sociaal kapitaal – nog nooit op deze manier onderzocht. Wel hebben Van Houten, Gesthuizen en Wolbers (2012) recentelijk naar de rol van sociaal kapitaal in de vorm van verenigingslidmaatschap gekeken onder respondenten van 40 jaar en ouder, geboren tussen 1917 en 1960. De bevindingen duiden erop dat ook in Nederland sociaal kapitaal een manier is om status van generatie op generatie over te dragen (althans, voor de cohorten geboren vanaf 1948). Een hogere status van de ouders leidt namelijk indirect – via verenigingslidmaatschap van de ouders en via eigen genoten opleidingsniveau – tot het aangaan van meer verenigingslidmaatschappen. Verenigingslidmaatschap heeft vervolgens een positief effect op de beroepsstatus van de respondent. Het is interessant om te kijken of deze resultaten gegeneraliseerd kunnen worden naar andere vaak gebruikte operationalisering van sociaal kapitaal.

Voor dit artikel hebben we gebruikgemaakt van de *Social Survey of the Networks of the Dutch* (SSND) uit 2000 (Flap e.a. 2000). Van 582 mannelijke respondenten hebben we informatie vergaard over hun huidige baan, hun opleidingsniveau en de baan van de vader. We bestuderen in ons onderzoek alleen mannen om de vergelijkbaarheid met het merendeel van de studies in de literatuur te waarborgen. Bovendien werkt het statusverwervingsproces mogelijk anders voor vrouwen, bijvoorbeeld omdat de rol van de moeder dan belangrijker is (Beller, 2009). De beroepsstatus van de moeder is echter niet voorhanden in de gebruikte data. We hebben het sociale netwerk en de daarin aanwezige hulpbronnen op verschillende manieren onderzocht. Verder hebben we de mannen gevraagd hoe ze aan hun huidige baan zijn gekomen, en als dat via iemand uit het sociale netwerk is, hoe sterk de band met deze persoon is en wat het beroep van deze contactpersoon is. Deze data zijn geanalyseerd door *structural equation modeling*.

Met deze data en deze onderzoeksopzet leveren we ten minste drie wezenlijke bijdragen aan de bestaande literatuur. Ten eerste doen we belangrijke aanvullingen op het werk van Van Houten, Gesthuizen en Wolbers (2012) over de rol van sociaal kapitaal in de statusoverdracht tussen generaties in Nederland. We gebruiken een andere, meer omvattende, operationalisering van sociaal kapitaal. Waar verenigingslidmaatschap bijvoorbeeld vooral wordt gezien als indicator voor zwakke

bindingen, kunnen wij ook kijken naar het effect van sterke bindingen zoals vrienden en familie. Bovendien weten we of sociaal kapitaal daadwerkelijk wordt ingezet bij het verkrijgen van een baan en welke status de mensen in iemands netwerk hebben. Een ander voordeel is dat deze operationalisering van sociaal kapitaal vaker wordt gebruikt, wat de vergelijkbaarheid met andere studies – zoals die van Lai, Lin en Leung (1998) – vergroot. Het feit dat we de gehele mannelijke beroepsbevolking en niet alleen die van 40 jaar en ouder bestuderen, draagt hieraan bij.

Ten tweede vormt deze studie een test van Lin, Cook en Burt (2001a) theoretische model van het statusverwervingsproces, het model waarin onder andere onderscheid wordt gemaakt tussen beschikbaar en gebruikt sociaal kapitaal. Een test met Nederlandse data levert een bijdrage aan de discussie of dit een algemeen toepasbaar model is of dat de rol van sociaal kapitaal in het statusverwervingsproces contextafhankelijk is.

Ten derde geeft deze studie inzicht in de vraag hoe nuttig sociaal kapitaal is in het verkrijgen van een goede baan. De Graaf en Flap (1988) vonden dat 32% van de werkende mannen in 1982 hun baan gevonden hadden via informele contacten. Bovendien vinden zij dat het inzetten van het netwerk op zich niet leidt tot een hogere status van de baan, tenzij de contactpersoon een hoge status heeft. Is dit – twee decennia later – nog steeds zo, of is de waarde van sociaal kapitaal voor het verkrijgen van een goede baan in de Nederlandse samenleving veranderd? Een antwoord op deze vraag kan tevens helpen om de eerder genoemde zorgen die in de samenleving bestaan over sociaal kapitaal in het juiste, empirische, perspectief te plaatsen.

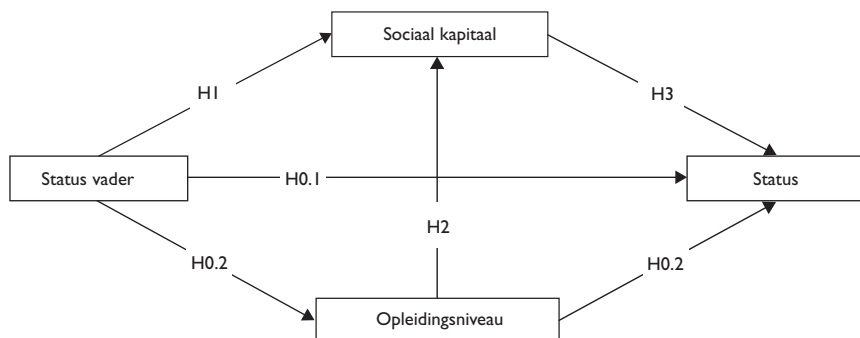
## 2. Theoretisch kader

In dit theoretische kader zetten we allereerst het statusverwervingsmodel van Blau en Duncan (1967), zoals weergegeven in figuur 1, uiteen. Dit klassieke statusverwervingsmodel breiden we vervolgens uit met sociaal kapitaal. Daartoe zullen we eerst het begrip ‘sociaal kapitaal’ en zijn elementen verder uitwerken volgens de theorie van Lin, Cook en Burt. (2001a). Vervolgens leiden we hypothesen af over hoe je aan sociaal kapitaal komt (H1 en H2), en ten slotte leiden we hypothesen af over hoe sociaal kapitaal je aan een hogere status kan helpen (H3).

### *2.1 Het klassieke statusverwervingsmodel: toegeschreven versus verworven status*

Het klassieke statusverwervingsmodel (Blau & Duncan, 1967) maakt onderscheid tussen toegeschreven en verworven kenmerken. Volgens meerdere auteurs (Ganzeboom & Luijkx, 2004; Güveli, Luijkx en Ganze-

Figuur 1 Theoretisch kader onderzoek



BRON: Blau & Duncan, 1967; De Graaf en Flap, 1988; Lin et al., 1981; en Lai et al., 1998

boom, 2012), maar met name Blau en Duncan (1967), heeft status van een vader een direct positief effect op de status van zijn zoon (H0.1), omdat vaders status positief gecorreleerd is met de verschillende hulpbronnen die ouders op hun kinderen overdragen, zoals humaan, financieel, genetisch of cultureel kapitaal. Als voorbeeld van een directe vorm van familie-invloed kunnen we denken aan een zoon die gaat werken in het (boeren)bedrijf van zijn vader of die dit bedrijf van hem erft. Daarnaast kan de status van de vader ook een indirect positief effect hebben op de status van zijn zoon via zijn opleidingsniveau (H0.2) (Blau & Duncan, 1967; Ganzeboom & Luijkx, 2004; Güveli, Luijkx en Ganzeboom, 2012). Een vader met een hogere sociaaleconomische status heeft in het algemeen meer financiële middelen tot zijn beschikking. Deze financiële middelen kunnen worden ingezet om een goede opleiding te waarborgen voor de zoon. Bovendien kunnen ouders hun kind socialiseren door bijvoorbeeld de etquette en het taalgebruik van de culturele elite te gebruiken in de familieomgeving (Bourdieu, 1980). Dit cultureel kapitaal vormt een voordeel tijdens de schoolloopbaan (Dronkers & De Graaf, 1995). Daar komt nog bij dat naarmate ouders uit een beter milieu komen, de veronderstelling is dat ze meer waarde hechten aan onderwijs. Dit zou er vervolgens toe kunnen leiden dat iemand naar een betere school wordt gestuurd en meer wordt gestimuleerd om tot goede schoolprestaties te komen. Ten slotte is, wanneer een persoon een betere opleiding heeft gevolgd, de kans logischerwijs groter om een hogere status baan te bemachtigen (H0.3) (Dronkers & De Graaf, 1995).

Het meritocratische gehalte van een samenleving kan worden afgemeten aan de invloed van verworven kenmerken op status in verhouding tot toegeschreven kenmerken. In het Blau en Duncan-model van statusverwerving betekent dit dat we het directe effect van opleidingsniveau op status moeten bekijken, ten opzichte van het directe en indirecte effect van de status van de vader status op de status van zijn zoon.

Naast het effect van beroepsstatus van de vader en het effect van opleidingsniveau op status, kunnen ook vrienden, kennissen of familie een belangrijke rol spelen bij het verwerven van een hogere positie in de maatschappij. Deze potentiële sociale ondersteuning, die verscholen ligt in het netwerk van een individu, wordt ook wel gedefinieerd als sociaal kapitaal. Sociaal kapitaal bestaat naast de traditionele vormen van kapitaal, zoals financieel kapitaal (Marx, 1933[1849]), menselijk kapitaal (Schultz, 1961; Becker, 1964) en cultureel kapitaal (Bourdieu, 1980). Alle vormen van kapitaal worden gezien als een toegevoegde waarde voor het individu. Maar waar cultureel, financieel en menselijk kapitaal kunnen bestaan in één individu, kan sociaal kapitaal alleen bestaan tussen twee of meerdere personen. Sociaal kapitaal kan worden gezien als een investering in een relatie met een verwachte reciprociteit (Lin, Cook & Burt, 2001a). Deze reciprociteit houdt in dat wanneer men een investering doet in een relatie (bijvoorbeeld door vriendschap en steun te bieden), men ook verwacht dat deze investering in de toekomst wat oplevert (bijvoorbeeld doordat diegene helpt bij het zoeken van een baan).

Lin, Cook en Burt (2001a) onderscheiden drie dimensies van sociaal kapitaal: *beschikbaar* sociaal kapitaal, *ingezet* sociaal kapitaal en de *inbedding* van sociaal kapitaal. Beschikbaar sociaal kapitaal is de mate waarin mensen de mogelijkheid hebben om gebruik te maken van hulpbronnen in hun sociale netwerk, oftewel het potentieel aan sociaal kapitaal (Van der Gaag, 2005). Ingezet sociaal kapitaal omschrijft het sociale kapitaal dat daadwerkelijk wordt ingezet (gemobiliseerd) om, in dit geval, een (hogere) beroepsstatus te bereiken (De Graaf & Flap, 1988). Met de inbedding van sociaal kapitaal wordt bedoeld dat de hoeveelheid sociaal kapitaal die iemand heeft, ook afhankelijk is van eigenschappen van het sociale netwerk waarin iemand zich bevindt. In navolging van Lin, Vaughn en Ensel (1981) zullen wij ons wat betreft netwerkeigenschappen beperken tot de sterkte van de relaties die een persoon heeft met de contacten in zijn netwerk.

Een moeilijkheid bij het vaststellen van een effect van sociaal kapitaal op statusverwerving is dat ook het omgekeerde effect mogelijk is: het verwerven van een hoge status baan kan leiden tot meer sociaal kapitaal. Dit causaliteitsprobleem wordt grotendeels ondervangen door een onderscheid te maken tussen beschikbaar en ingezet sociaal kapitaal. Door te kijken welke contacten iemand heeft gebruikt om aan zijn huidige baan te komen weten we zeker dat dit sociaal kapitaal oorzaak en geen gevolg is van de huidige baan.

### 2.3 Hoe vergaart men sociaal kapitaal?

#### Effect van afkomst op sociaal kapitaal

406

De omgeving waarin men opgroeit, beïnvloedt het sociaal kapitaal dat iemand bezit. Lai, Lin en Leung (1998) stellen dat ouderlijke hulpbronnen een effect hebben op de hoeveelheid sociaal kapitaal in iemands netwerk. Het bijbehorende mechanisme kan als volgt worden toegelicht. Ten eerste, iemand kan direct de contacten gebruiken van zijn ouders. Als de ouders hoger opgeleid zijn, zullen ze ook meer hoger opgeleide vrienden hebben. Ten tweede, iemand groeit waarschijnlijk op in een betere buurt als zijn ouders een hogere beroepsstatus hebben. De vrienden die men maakt in deze buurt, hebben waarschijnlijk ook ouders met een hogere beroepsstatus. Daarom hebben deze vrienden later ook een grotere kans om een hogere status te bereiken, dit is direct van invloed op het sociaal kapitaal (Schnabel, Bijl & De Hart, 2008). In het kort: kinderen uit hogere sociale klassen ontmoeten al van jongs af aan 'betere' contacten. Hieruit kan de volgende hypothese worden afgeleid:

*H1: Status van de vader heeft een direct positief effect op het sociaal kapitaal van de zoon.*

#### Het effect van opleidingsniveau op sociaal kapitaal

De ouders hebben ook een indirect effect op sociaal kapitaal via het opleidingsniveau van hun kinderen. Zoals beschreven in paragraaf 2.1., heeft de status van de ouders een positief effect op iemand zijn opleidingsniveau (Blau & Duncan, 1967; De Graaf & Flap, 1988; Lin, Vaughn en Ensel, 1981). Opleidingsniveau heeft op haar beurt een positief effect op sociaal kapitaal (Huang, Maassen van den Brink & Groot, 2009). De verklaring hiervoor is dat de school en studie een belangrijke rol spelen bij het ontmoeten van vrienden en kennissen, en dus bij de ontwikkeling van mensen hun sociale netwerk. Hoe hoger iemands eigen opleidingsniveau, hoe hoger het opleidingsniveau van de contacten die iemand opdoet op school of universiteit. Contacten met een hoog opleidingsniveau hebben een grotere kans om later een hoge beroepsstatus te behalen en dus meer sociaal kapitaal te vormen. Hieruit wordt onze volgende hypothese afgeleid:

*H2: Opleiding heeft een positief effect op sociaal kapitaal.*

### Het effect van beschikbaar sociaal kapitaal op status

Sociale contacten kunnen in de zoektocht naar een baan op verschillende manieren helpen: ze kunnen een informatievoordeel opleveren, bij een potentiële werkgever een goed woordje doen of zelfs direct een baan aanbieden. Beschikbaar sociaal kapitaal is het totale potentieel aan sociaal kapitaal dat kan worden ingezet om een hogere status te verwerven. Hoe groter iemands netwerk, hoe groter de kans dat er iemand in het netwerk aanwezig is die kan helpen bij het verkrijgen van een baan (Mouw, 2003). Dit hoeft echter niet per definitie te leiden tot een *betere* baan. Beschikbaar sociaal kapitaal bestaat dan ook niet alleen uit het aantal personen dat iemand in zijn netwerk heeft, maar ook uit de beroepsstatus van de personen in het netwerk (Van der Gaag, 2005). Hoe hoger de beroepsstatus van contacten, hoe groter de kans dat zij iemand aan een betere baan kunnen helpen (Lin, Vaughn & Ensel, 1981; De Graaf & Flap, 1988). Met andere woorden: beschikbaar sociaal kapitaal is een optelsom van de in potentie aanwezige hulpbronnen in iemand zijn netwerk (Degenne, Lebeaux & Lemmel, 2004). Iemand met een groter potentieel aan sociaal kapitaal heeft een grotere kans om een geschikt contact te mobiliseren voor het vinden van een betere baan. Dit leidt tot hypothese

407

H3.1: Naarmate iemand meer beschikbaar sociaal kapitaal in zijn netwerk heeft, is het waarschijnlijker dat hij een hogere status bereikt.

Er zijn echter ook argumenten waarom beschikbaar sociaal kapitaal een positief effect kan hebben op statusverwerving *zonder* de directe mobilisatie van een contactpersoon. Zo zal een bedrijf dat nieuwe mensen aanneemt eerder een persoon aannemen met meer sociaal kapitaal, omdat iemand dan betrouwbaarder en waardevoller overkomt voor een bedrijf. Personen uit het netwerk zorgen in deze voor geloofwaardige referenties en waarborgen iemands kwaliteiten (Lin, Cook & Burt, 2001a). Bovendien vormt het beschikbaar sociaal kapitaal van een kandidaat potentiële nieuwe contacten (bijvoorbeeld klanten) voor het bedrijf. Op basis van deze argumenten leiden we de volgende hypothese af:

H3.2: Beschikbaar sociaal kapitaal heeft (zelfs) een positief effect op de statusverwerving van mensen die geen contactpersoon in hun netwerk hebben ingezet bij het vinden van hun baan.



### Het inzetten van sociaal kapitaal: de status van de contactpersoon

Zoals eerder aangegeven hoeft iemand die sociaal kapitaal heeft ingezet om aan een baan te komen niet per definitie een betere baan te hebben dan iemand die een andere strategie heeft gehanteerd om aan werk te komen. Zo vinden Flap en De Graaf (1988) dat het inzetten van sociaal kapitaal alleen tot een hogere status leidt als de ingezette contactpersoon een hoge status heeft. Ook Lin, Vaughn en Ensel (1981), Lin en Bian (1991) en Bian (1997) vinden een positief effect van de beroepsstatus van de contactpersoon op iemands statusverwerving. Het idee hierachter is dat een contactpersoon met een hogere status beter in staat is en meer mogelijkheden heeft om iemand aan een betere baan te helpen. Als mensen contactpersonen van lage status inzetten, kan dit zelfs leiden tot een lagere status in vergelijking met mensen die geen informele kanalen gebruiken om aan een baan te komen (zie bijvoorbeeld Wiley, 1967). Omdat de status van de contactpersoon cruciaal is voor het succesvol inzetten van sociaal kapitaal, is de verwachting dat mensen de beschikbare contactpersoon met de hoogste status zullen inzetten in hun zoektocht naar een baan. Iemand met veel beschikbaar sociaal kapitaal heeft in de regel meer mogelijkheden en zal dus in het algemeen een betere optie kunnen benutten dan iemand met minder beschikbaar sociaal kapitaal. Samengevat leidt dit tot de volgende hypothesen.

*H3.3: Naarmate iemand meer beschikbaar sociaal kapitaal heeft, zal de status van een gebruikte contactpersoon hoger zijn.*

*H3.4: Naarmate de status van een contactpersoon die iemand aan een baan helpt hoger is, is het waarschijnlijker dat de status van de verworven baan ook hoger is.*

### Het inzetten van sociaal kapitaal: de sterkte van de band met de contactpersoon

Een andere reden waarom mensen met meer beschikbaar sociaal kapitaal in het algemeen betere opties kunnen mobiliseren, is omdat ze mogelijk meer zwakke banden in hun netwerk hebben. De veronderstelling hierbij is dat men slechts met een beperkt aantal mensen intensief contact kan onderhouden. Dit betekent dat hoe groter het netwerk is waarover iemand beschikt, hoe meer zwakke banden hier tussen moeten zitten. Granovetter (1973) en Lin, Vaughn en Ensel (1981) beargumenteren bovendien dat zwakke banden belangrijker zijn om een hogere beroepsstatus te verwerven dan sterke banden, omdat de reikwijdte van deze zwakke banden groter is dan het eigen hechte netwerk. Iemands hechte netwerk is namelijk relatief homogeen (Marsden, 1987; McPher-

son, Smith-Lovin & Cook, 2001; McPherson, Smith-Lovin & Brashears, 2006), waardoor sterke banden verhoudingsgewijs vaak van vergelijkbare status zijn en (dus) dezelfde informatie en hulp bieden. Zwakke banden daarentegen vormen vaker een relatie met een persoon van andere status en bieden daarom toegang tot een grotere verscheidenheid aan informatie en hulp (Bian & Ang, 1997). Hierbij is het aannemelijk dat individuen uit deze reikwijdte van zwakke banden liever een zwakke band kiezen die de beste informatie en hulp biedt. De verwachting is dat de meest waardevolle hulp en informatie van een hoge status contact komt (De Graaf & Flap, 1988). Dit leidt tot onze volgende hypothesen:

H3.5: Naarmate iemand meer beschikbaar sociaal kapitaal heeft, zal hij vaker een zwakke band mobiliseren om aan een baan te komen.

En:

H3.6: Naarmate de band met de contactpersoon die iemand aan een baan helpt zwakker is, is het waarschijnlijker dat de status van de contactpersoon hoger is.

### 3. Methode

#### 3.1 Data

Om het geïntegreerde model van Blau en Duncan (1967) en de sociale hulpbronnentheorie (Lin, 1999) en onze bijbehorende hypothesen te testen maken we gebruik van de *Survey of the Social Networks of the Dutch* (SSND) (Flap e.a., 2000). Deze dataset is specifiek ontworpen om verschillende dimensies van sociaal kapitaal te meten onder Nederlandse respondenten tussen 1999 en 2000. Voor deze studie is dit zeer wenselijk, aangezien wij verschillende aspecten van sociaal kapitaal (beschikbaarheid, inzet en inbedding) willen analyseren en interpreteren.

De SSND bestaat uit een beroepsbevolking steekproef en een populatie steekproef. Voor deze studie gebruiken we de beroepsbevolking steekproef, omdat status in hoge mate verbonden is aan het hebben van een baan (Ganzeboom, De Graaf & Treiman, 1992). De steekproef bevat 1007 mannen en vrouwen in de leeftijd van 18 tot en met 65. De respondenten zijn willekeurig geselecteerd uit veertig gemeenten in Nederland, waar buurten en adressen op hun beurt weer willekeurig zijn geselecteerd vanuit postcodes. Van de op deze manier geselecteerde 4016 adressen vallen 3115 binnen het *sampling frame* van de beroepsbevolking. Hiervan zijn 597 respondenten nooit bereikt (verkeerd adres, geen telefoon nummer, of drie keer niet opgenomen). De hoeveelheid respondenten die uit-

eindelijk bereikt zijn en die de keuze hebben gehad om mee te werken aan het onderzoek komt hiermee op 2518 (80,8%), waarbij de hoeveelheid respondenten die daarvan mee wilden werken aan het onderzoek  $n = 1007$  (40,0%) is. Dit betekent dat er een response is gerealiseerd van 32,3% uit de oorspronkelijke beroepsbevolking steekproef. Uiteindelijk gebruiken we de 582 mannen die in deze data aanwezig zijn.

### 3.2 Variabelen

*Status van ego* – De banen in de SSND zijn gecodeerd volgens de Standaard Beroepenclassificatie (SBC) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 1993). Deze codering is vervolgens gekoppeld aan zowel de internationale sociaaleconomische index (ISEI; Ganzeboom, De Graaf & Treiman, 1992) als de beroepsprestigeschaal volgens Sixma en Ultee (1984). Beide operationalisaties hebben een verschillende interpretatie als het gaat om status; prestige verwijst naar aanzien dat het beroep heeft onder de bevolking, terwijl sociaaleconomische indices gekoppeld zijn aan persoonlijke hulpbronnen en economische beloningen (Ganzeboom & Treiman, 1996; Van der Gaag, Snijders & Flap, 2008). Hoewel we voor deze studie de resultaten met de ISEI-schaal gebruiken, leverde dezelfde analyses met de Sixma en Ultee-prestigeschaal geen significant andere resultaten op. Ook zijn beide schalen in hoge mate gecorreleerd aan elkaar ( $r = .81$ ,  $p \leq .001$ ). De beschrijvende statistieken voor de variabelen, zoals gebruikt in de analyses van deze studie, zijn te vinden in tabel 1.

*Status van de vader* – Status van de vader is gebaseerd op de baan van de vader toen de respondent 16 jaar was en wordt op dezelfde manier gemeten als status van de respondent (ISEI).

*Opleidingsniveau* – Opleidingsniveau van de respondent is geoperationaliseerd volgens de Standaard Onderwijsindeling (SOI) van het Centraal Bureau van de Statistiek (2006). De SOI is gebaseerd op de UNESCO International Standard Classification of Education (ISCED) (1997) en is een relevante classificatie van het Nederlandse onderwijssysteem (CBS, 2006). De originele SOI is een zevenpuntsschaal, reikend van de peuterspeelzaal tot een doctoraat. Met de data in de SSND zijn we echter in staat om een vijf puntsschaal te operationaliseren vanaf “1” lager onderwijs, tot en met “5”, universiteit. Er is gekozen om voor opleidingsniveau een ordinale schaal te gebruiken. Wanneer opleidingsniveau in jaren gebruikt wordt, zullen categorieën die kwalitatief duidelijk verschillen, dezelfde waarden krijgen.

*Beschikbaar sociaal kapitaal* – De variabele beschikbaar sociaal kapitaal is gebaseerd op een zogenaamde *position generator*. De data voor de *position generator* zijn tot stand gekomen door respondenten te vragen of ze mensen kennen uit dertig verschillende beroepscategorieën. Voorbeel-

den van vragen zijn: Heeft u een kapper in uw netwerk? Heeft u een wetenschapper in uw netwerk? De dertig beroeps categorieën zijn vervolgens weer gekoppeld aan de corresponderende ISEI-scores. De status scores van de posities die men kent, worden bij elkaar opgeteld. Deze meting van sociaal kapitaal is theoretisch consistent met het concept van beschikbaar sociaal kapitaal (Lin & Dumin, 1986; Lin, Fu & Hsung, 2001b). Volgens Van der Gaag (2005) is dit de meest algemene manier om sociaal kapitaal te operationaliseren en tevens de meest normaal verdeelde operationalisatie. Bovendien zorgt deze manier van meten voor een neutrale operationalisatie van sociaal kapitaal, omdat het vragen naar specifieke beroeps categorieën voorkomt dat respondenten associatief denken (Lin, 1999).

*Sociaal kapitaal ingezet* – Dit is een dummy waarbij mensen een 1 scoren als ze aangegeven direct iemand gebruikt te hebben om aan een baan te komen.

*Status ingezette contactpersoon* – Deze variabele geeft de status van de contactpersoon die de respondent aan een baan heeft geholpen. Van de mannen in de SSND data set (n = 582) hebben 142 respondenten opgegeven dat een contact uit hun netwerk hen direct aan een baan heeft geholpen. Bij een latere vraag geven 171 respondenten echter gegevens op over een persoon die ze aan een baan geholpen zou hebben (zoals de baan van deze persoon en de band met de persoon). Dit betekent dat 29,4% van de mannen in de SSND-data zijn sociaal kapitaal heeft gemobiliseerd om aan een baan te komen. Hiervan hebben acht respondenten informatie verstrekt over twee mensen die ze aan hun huidige baan hebben geholpen. Omdat de analyse draait om het effect van de status van de gemobiliseerde contact, wilden we hier geen keuzes maken en zijn deze acht mensen dus niet meegenomen in de analyse. Dit betekent dat er 163 respondenten overblijven voor analyses die uitgevoerd zijn voor alleen de mensen die een contact hebben gemobiliseerd.

*Sterkte van de band met de contactpersoon* – Deze variabele geeft de relatie weer met de ingezette contactpersoon als de respondent aangegeven heeft dat een contactpersoon ze aan een baan heeft geholpen. Respondenten zijn gevraagd de intensiteit van de relatie met de contactpersoon aan te geven op een vijf puntsschaal van “1” zeer zwak tot “5” zeer sterk.

### 3.3 Methode van analyse

Als analyse methode gebruiken we *Structural Equation Modeling (SEM)*. SEM is een techniek die wordt gebruikt om veronderstelde causale relaties empirisch te analyseren (Pearl, 1998). Het gebruik van SEM is voor onze analyse wenselijk, omdat we in ons theoretisch model veronderstellen dat sommige variabelen (opleidingsniveau, sociaal kapitaal) zowel de rol

Tabel 1 Beschrijvende statistieken voor de variabelen gebruikt in de analyses

	Min.	Max.	Gemiddelden	S.D.
Status	15	86	52,4	16,4
Status vader	15	86	46,1	17,9
Opleidingsniveau	1	5	3,3	1,1
Beschikbaar sociaal kapitaal	51	1522	840,9	312,1
Sociaal kapitaal ingezet (0=nee, 1=ja)	0	1	0,3	
Status ingezette contactpersoon	23	87	56,4	15,3
Sterkte band met contactpersoon	0	5	2,6	1,7

van onafhankelijke als afhankelijk variabele vervullen (Ding, Velicer & Harlow, 1995; Spirtest e.a., 1998). In SEM is het mogelijk deze causale relaties in één (pad)model te testen en kunnen verschillende varianten van een padmodel met elkaar worden vergeleken. Op deze manier is het mogelijk om het geschiktste en passendste model te vinden voor het statusverwervingsproces. We hebben gekeken naar de verschillen in model-fit, de *Chi-Square* ( $\chi^2$ ), the *Comparative-Fit-Index* (CFI) en the *Root mean squared error of approximation* (RMSEA). De twee laatst genoemden houden ook rekening met de sample size. Dit verkleint de kans op een type één fout naarmate de sample size groter is. De  $\chi^2$ -toets geeft aan in hoeverre een model afwijkt van het basismodel (waarbij een  $p \leq .05$  een indicatie is voor een betere fit dan het basismodel). De CFI is een indicatie voor de relatieve betere fit dan het basismodel (bijvoorbeeld, CFI = .991 geeft aan dat het model 99% beter past dan het basismodel). Een RMSEA lager dan .05 geeft ook een goede fit met de data aan. Full Information Maximum Likelihood (FIML) wordt ingezet om de coëfficiënten te schatten (Hancock & Mueller, 2006). FIML neemt aan dat de residuen normaal verdeeld zijn, het geschatte model correct is en dat ontbrekende waarden in de data (compleet) random zijn.

#### 4. Resultaten

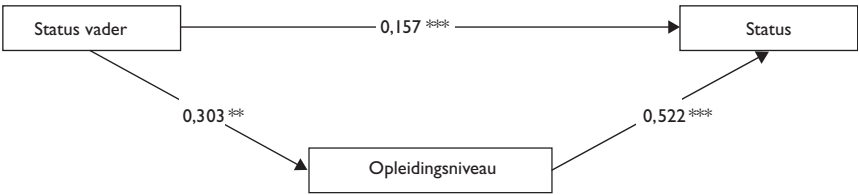
Beginnend met het model van Blau en Duncan (1967) kijken we hoe belangrijk toegeschreven versus verworven kenmerken zijn in het statusverwervingsproces in Nederland. Vervolgens kijken we of dit beeld verandert als we de rol van sociaal kapitaal in het statusverwervingsproces in oenschouw nemen. De coëfficiënten die worden besproken en weergegeven zijn alle gestandaardiseerd.

##### 4.1 Het klassieke statusverwervingsmodel

Blau en Duncan (1967) veronderstellen dat vaders status een direct positief effect heeft op de status van zijn zoon ( $H0.1$ ). We vinden inderdaad

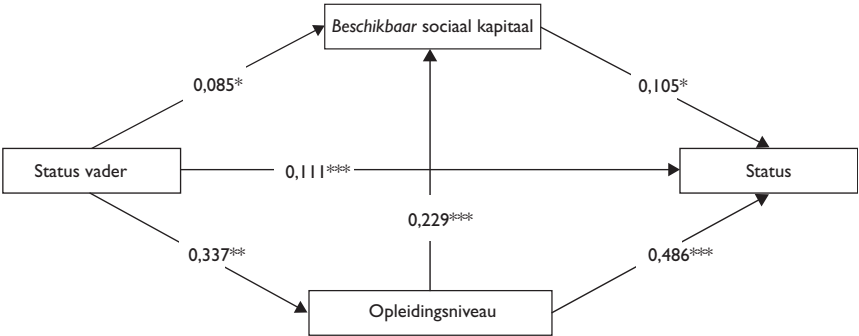
dat een zoon direct baat heeft bij een hogere status van zijn vader ( $B = .157$ ;  $p \leq .001$ ; zie figuur 2). Daarnaast vinden we – in lijn der verwachting ( $H0.2$ ) – dat hoe hoger vaders status, des te hoger het opleidingsniveau van zijn zoon ( $B = .303$ ;  $p \leq .001$ ). Tevens zoals verwacht, helpt een hoger opleidingsniveau een hogere status te bereiken ( $B = .522$ ;  $p \leq .001$ ). Dit betekent dat iemands afkomst zowel een direct ( $B = .157$ ) als een indirect effect via opleiding ( $B = .303 \cdot .522 = .158$ ;  $p \leq .05$ ) heeft op statusverwerving. Hieruit kunnen we afleiden dat het totale effect van iemands familie achtergrond op zijn status,  $.315$  ( $.157 + .158$ ) is. Concluderend: toegeschreven kenmerken spelen nog steeds een belangrijke rol in het statusverwervingsproces in Nederland aan het begin van de 21ste eeuw, hoewel verworven vaardigheden (opleidingsniveau) meer gewicht in de schaal leggen ( $.315$  versus  $.522$ , zie ook tabel 2). Opgemerkt moet worden dat het klassieke model niet goed past bij de patronen in de data ( $\chi^2(18) = 609.587$ ,  $p \leq .05$ ; CFI =  $.883$ ; RMSEA =  $.134$ ).

Figuur 2 Het klassieke statusverwervingsmodel



\* =  $p \leq 0,05$ ; \*\* =  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* =  $p \leq 0,001$   
<sup>a</sup> ( $n = 582$ ); <sup>b</sup> Gestandaardiseerde coëfficiënten; <sup>c</sup> Gecontroleerd voor leeftijd, waar het effect van leeftijd significant is op beschikbaar sociaal kapitaal ( $p \leq 0,05$ ); <sup>d</sup> Model-fit:  $\chi^2(18) = 609.587$ ;  $p < 0,05$ ; CFI =  $0,317$ ; RMSEA =  $0,247$

Figuur 3 Het statusverwervingsmodel en beschikbaar sociaal kapitaal



\* =  $p \leq 0,05$ ; \*\* =  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* =  $p \leq 0,001$   
<sup>a</sup> ( $n = 582$ ); <sup>b</sup> Gestandaardiseerde coëfficiënten; <sup>c</sup> Gecontroleerd voor leeftijd, waar het effect van leeftijd significant is op beschikbaar sociaal kapitaal ( $p \leq 0,05$ ); <sup>d</sup> Model-fit:  $\chi^2(2) = 1,26$ ;  $p = 0,532$ ; CFI =  $0,999$ ; RMSEA =  $0,021$

#### 4.2 Beschikbaar sociaal kapitaal toegevoegd

414

In figuur 3 zien we de resultaten van het Blau en Duncan statusverwervingsmodel (1967), aangevuld met beschikbaar sociaal kapitaal (Lin, 1999). Door het toevoegen van beschikbaar sociaal kapitaal wordt het model beduidend beter: het laat een goede fit met de data zien ( $\chi^2(2) = 1.26$ ,  $p = .532$ ; CFI = .999; RMSEA = .021). Om het statusverwervingsproces in Nederland zo goed mogelijk weer te geven is de rol van sociaal kapitaal van wezenlijk belang, en dient meegenomen te worden. We zullen nu kijken welke rol sociaal kapitaal precies inneemt in de statusoverdracht van generatie op generatie.

We spraken de verwachting uit dat sociaal kapitaal voor een deel direct 'geërfd' wordt van ouders (H1) en voor een deel het resultaat is van iemands opleidingsniveau (H2). We vinden inderdaad dat zowel status van de vader ( $B = .085$ ;  $p \leq .05$ ) als eigen opleidingsniveau ( $B = .229$ ;  $p \leq .001$ ) een positief effect hebben op de hoeveelheid beschikbaar sociaal kapitaal. Omdat opleidingsniveau voor een deel afhankelijk is van vaders status, heeft afkomst dus ook een indirect positief effect op sociaal kapitaal ( $B = .337 \cdot .229 = .077$ ;  $p \leq .05$ ). Het totale effect van toegeschreven kenmerken op sociaal kapitaal komt daarmee op .162 ( $.085 + .077$ ). Met andere woorden: wie men kent, wordt deels bepaald door familieachtergrond (.162) en voor een groter deel door wat men kan (.229).

Levert het hebben van goede contacten nu ook echt een voordeel op? We stelden de hypothese op dat mensen die over meer sociaal kapitaal beschikken in het algemeen een baan met een hogere status zullen hebben (H3.1). Evenals Lin (1982) vinden wij inderdaad een direct positief effect van beschikbaar sociaal kapitaal op de status van de zoon ( $B = .105$ ;  $p \leq .01$ ). Met andere woorden: het hebben van de juiste contacten is een bron van kapitaal die zich uitbetaalt tijdens iemands carrière.

Het model met beschikbaar sociaal kapitaal geeft dus een nauwkeuriger beeld van het statusverwervingsproces, maar verandert hierdoor ook ons begrip van het statusverwervingsproces wezenlijk? Allereerst, de toevoeging van sociaal kapitaal verklaart een (klein) deel van het directe effect van vaders status op zoons status (van .157 in figuur 2 naar .111 in figuur 3). Een deel van het effect van vaders status wordt namelijk gemedieerd door sociaal kapitaal: vaders status beïnvloedt direct de hoeveelheid beschikbaar sociaal kapitaal van de zoon, dat hem vervolgens helpt een hogere status te bereiken ( $.085 \cdot .105 = .009$ ). Ook het effect van opleidingsniveau op status blijkt voor een (klein) deel toe geschreven te kunnen worden aan de rol van sociaal kapitaal (van .509 in figuur 2 naar .486 in figuur 3). Opleiding leidt tot meer sociaal kapitaal, dat vervolgens helpt om een betere baan te krijgen ( $.229 \cdot .105 = .024$ ). Het volgen van een goede opleiding heeft dus niet alleen maar nut bij het verkrijgen van een goede baan omdat het een diploma oplevert, maar ook omdat het

de juiste sociale contacten met zich meebrengt. Wel is het zo dat deze laatste functie van opleiding miniem is ten opzichte van de andere voordelen die een hoge opleiding biedt (.024 ten opzichte van .486).

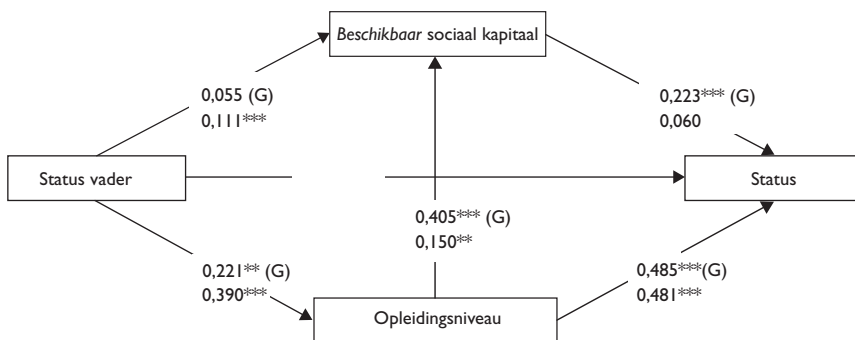
Uit de coëfficiënten kunnen we opmaken dat opleidingsniveau na toevoeging van sociaal kapitaal nog steeds de belangrijkste verklarende factor is voor status. Dus we kunnen stellen dat we een beter beeld hebben van het statusverwervingsproces na het toevoegen van sociaal kapitaal, maar dat het belang van toegeschreven versus verworven hulpbronnen niet drastisch wijzigt. Het totale effect van toegeschreven kenmerken blijft immers ongeveer gelijk ( $.111 + .085 \cdot .105 + .337 \cdot .486 + .337 \cdot .229 \cdot .105 = .292$ ; tabel 2), evenals het totale effect van verworven kenmerken (.510), zelfs als we het effect van opleidingsniveau via sociaal kapitaal niet als verworven status zien (.486).

415

#### 4.3 De precieze werking van beschikbaar sociaal kapitaal

De meest voor de hand liggende manier waarop sociaal kapitaal van nut kan zijn bij statusverwerving, is het inzetten van sociale contacten bij het zoeken van een baan. We spraken echter de verwachting uit dat beschikbaar sociaal kapitaal ook een effect kan hebben zonder ingezet te worden, omdat sociaal kapitaal kan fungeren als iets dat werknemers aan potentiële werkgevers te bieden hebben (H3.2). Om dit te toetsen voegen we een interactie van de dummy of iemand een contactpersoon heeft ingezet toe met alle paden in het model (dit komt praktisch op hetzelfde neer als het model apart schatten voor mensen die een contactpersoon ingezet hebben en mensen die geen contactpersoon ingezet hebben).

Figuur 4 Resultaten contactpersoon gebruikt versus geen contactpersoon gebruikt



\* =  $p \leq 0,05$ ; \*\* =  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* =  $p \leq 0,001$

<sup>a</sup> G = coëfficiënt voor contactpersoon gebruikt; <sup>b</sup> ( $n = 582$ ); <sup>c</sup> Gestandaardiseerde coëfficiënten; <sup>d</sup> Gecontroleerd voor leeftijd, waar het effect van leeftijd significant is op status ( $p \leq 0,05$ ); <sup>e</sup> Model Fit:  $\chi^2(6) = 1,70$ ;  $p = 0,945$ ; CFI = 0,992; RMSEA = 0,035



Tabel 2      Uitsplitsing van Effecten van Toegeschreven versus Verworven Hulpbronnen op Statusverwerving (Blau & Duncan Model en Modellen met Sociaal Kapitaal toegevoegd)

n = 582	Blau & Duncan			Beschikbaar sociaal kapitaal toegevoegd					
	Iedereen			Niet ingezet			Ingezet		
	Effect	% T*	% TV**	Effect	% T	% TV	Effect	% T	% TV
Status Vader (Toegeschreven)									
Direct	0,157	50%	20%	0,111	38%	14%	0,102	34%	13%
Via Opleiding	0,158	50%	20%	0,164	56%	20%	0,188	62%	24%
Via Sociaal kapitaal	-	-	-	0,017	6%	2%	0,011	4%	1%
Direct	-	-	-	0,009	3%	-	0,007	2%	-
Via opleiding	-	-	-	0,008	3%	-	0,004	1%	-
Totaal	0,315	100%	40%	0,292	100%	36%	0,301	100%	38%
Eigen opleiding (Verworven)									
Direct	0,522	100%	60%	0,486	95%	61%	0,481	98%	61%
Via Sociaal kapitaal	-	-	-	0,024	5%	3%	0,009	2%	1%
Totaal	0,522	100%	60%	0,510	100%	64%	0,490	100%	62%

\* = % T: Percentage van het totale toegeschreven effect en, respectievelijk van het totale verworven effect. \*\* = % TV: Percentage van het totale effect van zowel toegeschreven als verworven eigenschappen

De model-fit geeft aan dat het model met beschikbaar sociaal kapitaal en gebruikt contactpersoon als moderator een geschikte fit heeft met de data ( $\chi^2(6) = 1.70$ ,  $p = .945$ ; CFI = .992; RMSEA = .035). In figuur 4 is te zien dat, tegen de verwachting van H3.2 in, het effect van beschikbaar sociaal kapitaal alleen significant is voor de mensen die daadwerkelijk een contactpersoon hebben gebruikt om aan een baan te komen (zie de paden gelabeld met een "G"). Bovendien is het effect in dat geval een stuk sterker ( $B = .223$ ;  $p \leq .001$ ) dan wanneer mensen niemand genoemd hebben ( $B = .060$ ;  $p > .05$ ). Dit is een sterke indicatie dat statusverwerving via sociaal kapitaal (alleen) werkt door het mobiliseren van een contact uit iemands netwerk. Voor mensen die sociaal kapitaal hebben ingezet, is het nut van sociaal kapitaal bijna de helft van het directe nut van hun opleiding (.223 versus .485).

Verder is het opvallend dat mensen die sociaal kapitaal inzetten dit kapitaal minder aan hun familieachtergrond te danken hebben, en meer zelf hebben verworven dan bij mensen die geen sociaal kapitaal hebben ingezet. Zo is het effect van vaders status op sociaal kapitaal alleen maar significant voor de mensen die geen persoon hebben gebruikt ( $B = .111$ ;  $p \leq .05$ ). Het effect van opleidingsniveau op sociaal kapitaal is veel sterker voor de mensen die een persoon hebben gemobiliseerd ( $B = .405$ ;  $p \leq .001$ ) dan mensen die dit niet hebben gedaan ( $B = .150$ ;  $p \leq .01$ ). Mensen die sociaal kapitaal inzetten, lijken hun beschikbare sociale middelen dus voornamelijk te danken aan het actiever netwerken tijdens het volgen van hun opleiding. Het klinkt logisch dat mensen die minder goede contacten aan hun opleiding hebben overgehouden, deze ook minder snel zullen gebruiken om een goede baan te bemachtigen. Rekenen we het 'netwerk-effect' van opleiding tot verworven status mee, dan spelen verworven ten opzichte van toegeschreven kenmerken een belangrijkere rol bij mensen die sociaal kapitaal hebben ingezet (.575 versus .281) dan bij mensen die dit niet hebben gedaan (.490 versus .301; zie tabel 2).

#### *4.4 De precieze werking van ingezet sociaal kapitaal*

Hoewel sociaal kapitaal dus daadwerkelijk ingezet moet worden om van dienst te zijn, betekent dit niet dat inzetten van sociaal kapitaal altijd een voordeel oplevert ten opzichte van andere strategieën. We vinden namelijk, net als De Graaf en Flap (1988), dat het inzetten van sociaal kapitaal op zich niet tot een hogere status leidt: mensen die sociaal kapitaal inzetten, hebben geen significant hogere status dan mensen die geen sociaal kapitaal hebben ingezet ( $B = -.045$ ;  $p = .203$ ; gecontroleerd voor vaders status en eigen opleidingsniveau; resultaten niet weergegeven). We veronderstelden dat het voordeel van het inzetten van sociaal kapitaal afhangt van de status van de ingezette contactpersoon en de sterkte van de band met de ingezette contactpersoon.

We spraken de verwachting uit dat hoe hoger de status van de gemobiliseerde contactpersoon is, hoe hoger de status van de daarmee verkregen baan (H3.4). Het model en de bijbehorende resultaten waarmee we deze en volgende hypothesen testen, worden weergegeven in figuur 5. Het is zinnig om op te merken dat dit model een selectieve groep mensen analyseert; alleen de respondenten die daadwerkelijk een contactpersoon hebben gemobiliseerd bij het zoeken naar een baan (163).

De omcirkelde variabelen in figuur 5 (beschikbaar sociaal kapitaal, sterkte van de band met contactpersoon en status gemobiliseerde contact) geven de werking aan van beschikbaar sociaal kapitaal zoals in het theoretisch kader is geschetst. Allereerst is de model-fit van het model in orde met betrekking tot de data ( $\chi^2(11) = 1.61$ ,  $p = .999$ ; CFI = .970; RMSEA = .061). In dit model vinden we bewijs voor hypothese H3.4: naarmate de gemobiliseerde persoon uit het netwerk een hogere beroepsstatus heeft, zal de respondent ook een hogere status baan bereiken ( $B = .274$ ;  $p \leq .001$ ).

We verwachten verder dat naarmate iemand meer sociaal kapitaal tot zijn beschikken heeft, iemand meer mogelijkheden heeft binnen zijn sociale netwerk en het dus waarschijnlijker is dat deze persoon iemand van hoge status weet te mobiliseren (H3.3). Er lijkt inderdaad een positief verband te bestaan tussen beschikbaar sociaal kapitaal en de status van de gemobiliseerde contact ( $B = .388$ ;  $p \leq .001$ ). Het positieve verband tussen beschikbaar sociaal kapitaal en beroepsstatus in het geval dat sociaal kapitaal is ingezet zoals gevonden in figuur 4, komt dus deels tot stand doordat mensen met veel beschikbaar sociaal kapitaal vaker iemand van hogere status inzetten, en een contactpersoon van hogere status mensen aan betere banen helpt. Dit kan bovendien verklaren waarom het inzetten van sociaal kapitaal niet tot een hogere status leidt als we iemands hoeveelheid beschikbaar sociaal kapitaal niet in ogenschouw nemen, maar alleen maar kijken *of* iemand sociaal kapitaal heeft ingezet. Met andere woorden en in lijn met de eerdere conclusie van De Graaf en Flap (1988): het is van cruciaal belang *wie* ingezet wordt.

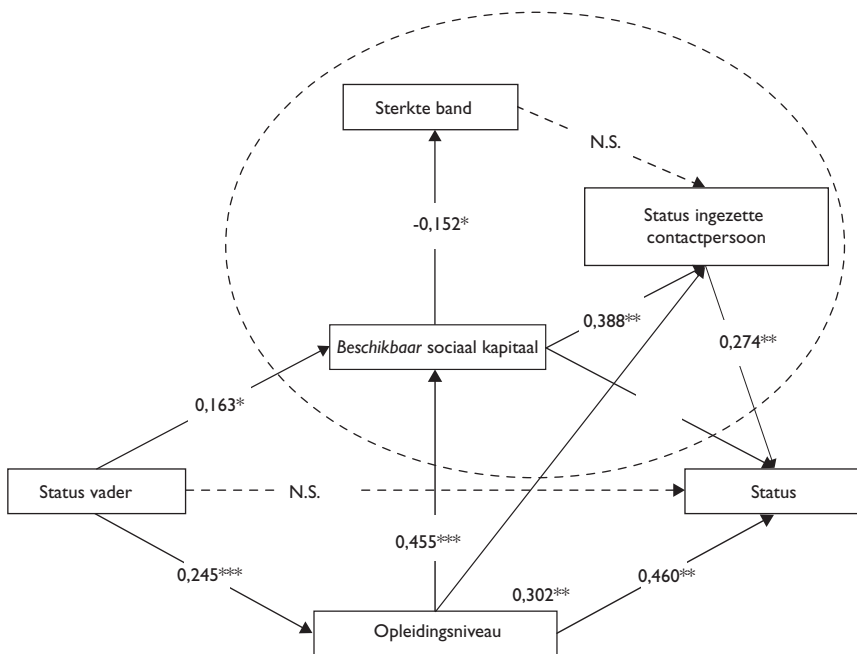
#### Sterkte van de band met de contactpersoon

We verwachten dat naarmate iemand meer beschikbaar sociaal kapitaal bezit, hij eerder een relatie zal mobiliseren die hij minder goed kent om hem te helpen aan een baan (H3.5). Dit is waarschijnlijk doordat, zoals uitgelegd in de theorie, mensen met grotere netwerken relatief meer zwakke banden hebben in hun netwerk. Het kost namelijk te veel tijd om een groot netwerk met alleen maar intensieve contacten te onderhouden. Bovendien is onze verwachting dat een zwakke band vaker iemand van een hoge status zal zijn (H3.6). De resultaten laten wel zien

dat hoe meer beschikbaar sociaal kapitaal iemand heeft, hoe zwakker de relatie met de gemobiliseerde contactpersoon is ( $B = -.152; p \leq .05$ ). De status van het gemobiliseerde contact lijkt echter niet af te hangen van de relatie die hij heeft met de persoon die hij aan een baan helpt (dit effect is niet significant).

419

Figuur 5 Model met beschikbaar, ingezet en ingebed sociaal kapitaal



\* =  $p \leq 0,05$ ; \*\* =  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* =  $p \leq 0,001$

<sup>a</sup> N.S. = niet significant, deze parameters waren bij een eerste schatting niet significant en zijn daarom uit dit model verwijderd om de model-fit te optimaliseren ; <sup>b</sup> ( $n = 163$ ); <sup>c</sup> Gestandaardiseerde coëfficiënten; <sup>d</sup> Gecontroleerd voor leeftijd, waar het effect van leeftijd significant is op status ( $p \leq 0,05$ ); <sup>e</sup> Model-fit:  $\chi^2(11) = 1,61$ ;  $p = 0,999$ ; CFI = 0,970; RMSEA = 0,061

## 5. Conclusies en discussie

In deze studie hebben we gekeken of sociaal kapitaal een belangrijk rol speelt in de statusoverdracht van generatie op generatie in Nederland rond de eeuwwisseling. Hiervoor hebben we ook gekeken naar de precieze manier waarop sociaal kapitaal helpt om een hogere status te verwerven. We hebben gevonden dat sociaal kapitaal daadwerkelijk ingezet moet worden om van nut te zijn in het statusverwervingsproces. Ongeveer 30% van de bestudeerde mensen gaf aan hun sociaal kapitaal gemo-

biliseerd te hebben in het verkrijgen van hun huidige baan. Dit betekent dat het inzetten van sociaal kapitaal nauwelijks veranderd is ten opzicht van de studie van De Graaf en Flap (1988) onder werkende mannen in 1982, waarin ongeveer een derde aangaf gebruikgemaakt te hebben van hun netwerk. Voor een goed beeld van de rol van sociaal kapitaal in het statusverwervingsproces is het zinnig om bij het trekken van verdere conclusies onderscheid te maken tussen de populatie als geheel en de minderheid daarvan die sociaal kapitaal ingezet heeft in het verkrijgen van hun baan.

Als we de hele beroepspopulatie in ogenschouw nemen (op basis van onze sample), dan vinden we dat vaders hun status deels doorgeven door ervoor te zorgen dat hun zoon over meer sociaal kapitaal beschikt, dat hem vervolgens helpt een betere baan te bemachtigen. Toch is sociaal kapitaal geen erg belangrijk vehikel voor statusoverdracht. De reden hiervoor is tweeledig. Hoewel mensen van wie de vader een hoge status heeft over meer sociaal kapitaal beschikken, is eigen opleidingsniveau belangrijker in het verkrijgen van sociaal kapitaal. Bovendien helpt sociaal kapitaal weliswaar om een hogere status te krijgen, maar een goede opleiding draagt veel meer bij: sociaal kapitaal heeft ongeveer een vijfde van het effect van opleiding. Het beperkte effect van de status van de vader op sociaal kapitaal en het relatief zwakke effect van sociaal kapitaal zelf, zorgen er samen voor dat sociaal kapitaal een bescheiden rol inneemt in de statusoverdracht van generatie op generatie.

Voor de mensen die daadwerkelijk sociaal kapitaal hebben ingezet, ligt de zaak iets anders. Zij hebben wel degelijk veel baat bij hun sociale netwerk: het effect van sociaal kapitaal is iets minder dan de helft van dat van hun opleiding. Toch betekent dit niet dat voor deze groep sociaal kapitaal wel een belangrijk middel vormt voor intergenerationele statustransmissie. Dit komt omdat mensen die sociaal kapitaal mobiliseren hun sociaal kapitaal nog meer aan hun eigen opleiding, en nog minder aan hun familieachtergrond te danken hebben dan mensen die hun sociaal kapitaal niet hebben gemobiliseerd. Het lijkt erop dat deze groep mensen meer voordeel aan hun opleiding overhouden dan de groep die geen sociaal kapitaal hebben ingezet (het directe effect van opleiding is voor beide namelijk gelijk). Wijst deze bevinding inderdaad op het bestaan van zoiets als een 'Old Boys Network': mensen die elkaar tijdens de studietijd leren kennen en elkaar later goede banen toeschuiven? We kunnen op basis van dit onderzoek niet zeggen wat maakt dat sommige mensen naast een diploma ook 'bruikbare' sociale contacten aan hun opleiding overhouden en anderen niet. Meer in het algemeen heeft deze studie niet de vraag beantwoord wat nu bepaalt of mensen sociaal kapitaal inzetten of niet. Het is in elk geval niet zo dat de mensen die sociaal kapitaal mobiliseren in grotere mate de zonen van de zittende elite zijn

dan mensen die geen sociaal kapitaal mobiliseren. Vervolgonderzoek moet antwoord geven op de vraag wat dan wel bepaalt wie sociaal kapitaal inzetten, en wie een extra voordeel uit een goede opleiding haalt en wie niet. Draagt bijvoorbeeld het lidmaatschap van een studie- of studentenvereniging hieraan bij? Of moet de verklaring in studierichting gezocht worden (mogelijk omdat in sommige beroepsgroepen het kennen van studiegenoten belangrijker is dan in andere)?

Wat betreft de precieze werking van sociaal kapitaal vonden we verder, net als De Graaf en Flap (1988), dat het inzetten van sociaal kapitaal om aan een baan te komen niet per definitie tot een hogere status leidt. Dit is alleen het geval als de contactpersoon zelf een hoge status heeft. Dit bevestigt het idee van de sociaalkapitaaltheorie dat het niet alleen gaat om hoeveel mensen je in je netwerk hebt, maar ook over welke hulpbronnen zij beschikken (Lin, Cook & Burt, 2001a). Mensen die aangeven over een groot potentieel aan sociaal kapitaal te beschikken, slagen er logischerwijs ook vaker in om een contactpersoon met hoge status te mobiliseren. We vonden echter geen bewijs dat het succesvol mobiliseren van een hoge status contactpersoon voornamelijk via zwakke banden verloopt, zoals het bekende *strength of weak ties* argument van Granovetter (1973) claimt. Ons resultaat is overigens consistent met eerdere bevindingen in andere landen (Bridges & Villemez, 1986; Marsden e.a., 1987). Ook hebben studies erop gewezen dat het effect van zwakke banden een plafond kent en dat in de buurt van de top het vooral de sterke banden zijn die je verder helpen (Lin, Vaughn & Ensel, 1981; Erickson, 1996). Een mogelijke verklaring is dat zwakke banden vooral nuttig zijn voor informatievoorziening, maar dat de rol van sterke banden verder gaat: voor iemand die je goed kent zal je waarschijnlijk meer door het vuur gaan om de optimale baan te regelen dan voor iemand die je minder goed kent. Als mensen alleen informatie hebben ontvangen via hun informele contacten, zullen ze wellicht niet in een enquête aangeven dat ze hun huidige baan te danken hebben aan hun sociale netwerk, terwijl ze dat veel eerder zullen doen als iemand in hun sociale netwerk bijvoorbeeld actief gelobbyd heeft.

Resumerend kunnen we stellen dat de rol van sociaal kapitaal in het Nederlandse statusverwervingsproces behoorlijk goed verklaard wordt door het algemene theoretische model van Lin, Cook en Burt (2001a). Er is echter een aantal kanttekeningen te plaatsen. Ten eerste gaat dit theoretische model waarschijnlijk op voor veel (westerse) samenlevingen, maar liggen de verschillen tussen landen en over de tijd vooral in de sterkte van de verschillende relaties, en niet zo zeer in het al dan niet ontbreken van een relatie. Op basis van Lai, Lin en Leung (1998) kunnen we bijvoorbeeld stellen dat het model ook een behoorlijk goede verklaring voor het Amerikaanse statusverwervingsproces biedt, hoewel ze (hele) andere

effectgroottes vinden voor de VS dan wij voor Nederland. Ten tweede is de rol van de netwerkstructuur (in de vorm van sterkte van de bindingen) anders dan de theorie verwacht. Om goed inzicht te krijgen in de precieze invloed die de netwerkstructuur heeft op de rol die sociaal kapitaal speelt, dienen wellicht meerdere aspecten van de netwerkstructuur meegenomen te worden (denk bijvoorbeeld aan het *structural holes*-argument van Burt (1992), dat stelt dat mensen voordeel hebben als hun netwerkpositie dusdanig is dat ze een brug slaan tussen twee verschillende netwerken). Er is echter ook een methodologische beperking waar de lezer rekening mee dient te houden: er is een relatief klein aantal respondenten meegenomen in – met name – de analyses over netwerkstructuur ( $N = 163$ ), maar ook de algemene analyses ( $N = 582$ ).

Ten slotte hebben wij, passend in de traditie van dit onderzoeksveld, alleen gekeken naar vaders en zonen. Waar het voorheen wellicht verdedigbaar was dat statusverwerving voornamelijk een mannen aangelegenheid was, is dat in onze huidige maatschappij in elk geval niet meer vol te houden. Met andere woorden: onze conclusies beslaan slechts de helft van onze maatschappij. Op basis van eerder onderzoek is het niet ondenkbaar dat het statusverwervingsproces en de rol van sociaal kapitaal daarin voor vrouwen er anders uitziet. Zo vond Ensel (1979) in een Amerikaanse studie dat mannen beter dan vrouwen in staat waren om een persoon te bereiken met een hoge status. Verder gebruikten vrouwen in het algemeen een vrouw om aan een betere baan te komen. Als vrouwen een man gebruikten om aan een baan te komen was hun nadeel ten opzichte van mannen echter voor een groot gedeelte verminderd. De mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen is onze motivatie geweest om mannen en vrouwen niet tegelijk te bestuderen. Een logische vervolgstap is om te kijken hoe het statusverwervingsproces er voor vrouwen uitziet: bestaat er bijvoorbeeld zoiets als een Old Girls Network?

## Noot

1. Wouter Quite, MSc., is gedeelde eerste auteur en PhD student Erasmus Universiteit Rotterdam, afdeling Sociologie, Woudestein, Postbus 1738, 3000 DR Rotterdam, Nederland, e-mail: quite@fsw.eur.nl. Bas Hofstra, MSc., is gedeelde eerste auteur en PhD student Interuniversity Center for Social Science Theory and Methodology (ICS), afdeling Sociologie, Centrum Gebouw Noord, Universiteit Utrecht, Padualaan 14, 3584 CH Utrecht, Nederland, e-mail: b.hofstra@uu.nl. Antonie Knigge, Msc., PhD student ICS, is contactpersoon voor het artikel en werkt aan afdeling Sociologie, Universiteit Utrecht, Centrum Gebouw Noord, Padualaan 14, 3584 CH Utrecht, Nederland, e-mail: a.knigge@uu.nl, telefoon: +31-30-253-4541. Niek Cornelis de Schipper, BSc. is Master-student 'Vraagstukken van Beleid en organisatie', e-mail: ncdeschipper@gmail.com. De kosten voor het verzamelen van de SSND-data en zijn gemaakt door Henk Flap en Beate Völker (Hoogleraar ICS, afdeling Sociologie, Centrum Gebouw Noord, Universiteit

## Literatuur

- Becker, G.S. (1964). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Beller, E. (2009). Bringing intergenerational social mobility research into the twenty-first century: why mothers matter. *American Sociological Review*, 74, p. 507-528.
- Bian, Y. (1997). Bringing strong ties back in: indirect ties, network bridges, and job searches in China. *American Sociological Review*, 62, p. 366-385.
- Bian, Y. & Ang, S. (1997). Guanxi networks and job mobility in China and Singapore. *Social Forces*, 75, p. 981-1006.
- Blau, P. & Duncan, O. (1967). *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Bourdieu, P. (1980). Le Capital Social: Notes Provisions. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 3, p. 2-3.
- Bridges, W. & Villemez, W. (1986). Informal Hiring and Income in the Labor Market. *American Sociological Review*, 51, p. 574-82.
- Burt, R.S. (1992). *Structural Holes, The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- CBS (1993). *Standaard Classificatie voor Occupatie*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/sbc/default.htm>
- CBS (2006). *Standaard Onderwijs Indeling 2006*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/classificaties/overzicht/soi/2006/default.htm>
- Degenne, A., Lebeaux, M. & Lemmel, Y. (2004). Does social capital offset social and economic inequalities? Social capital in everyday life. In H. Flap & B. Völker (Red.), *Creation and Returns of Social Capital. A new research program* (p. 51-73). Londen: Routledge.
- Ding, L., Velicer, W. F. & Harlow, L.L. (1995). Effects of estimation methods, number indicators per factor, and improper solutions on structural equation modeling fit indices. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 2, p. 119-144.
- Dronkers, J. & de Graaf, P.M. (1995). Ouders en het onderwijs van hun kinderen. In J. Dronkers & W. Ultee (Red.), *Verschuivende ongelijkheid in Nederland: sociale gelaagdheid en mobiliteit* (p. 46-66). Assen: Van Gorcum.
- Ensel, W.M. (1979). *Sex, Social Ties, and Status Attainment*. Albany: State University of New York.
- Erickson, B.H. (1996). Culture, Class and Connections. *American Journal of Sociology*, 102, p. 217-251.



- Flap, H.D., Snijders, T., Völker, B. & Gaag, van der, M.P.J. (2000). *Measurement Instruments for Social Capital of Individuals*. Utrecht: Interuniversity Center for Social Science Theory and Methodology.
- Gaag, M.P.J. van der (2005). *Measurement of Individual Social Capital*. Utrecht: Interuniversity Center for Social Science Theory and Methodology.
- Gaag, M.P.J. van der, Snijders, T.A.B. & Flap, H.D. (2008). Position Generator measures and their relationship to other social capital measures. In N. Lin (Red.), *Social Capital: An International Research Program* (p. 40-63). Hawthorne: Aldine de Gruyter.
- Ganzeboom, H.B.G., De Graaf, P.M. & Treiman, D.J. (1992). A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*, 21, p. 1-56.
- Ganzeboom, H.B.G. & Treiman, D.J. (1996). Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25, p. 201-239.
- Ganzeboom, H.B.G. & Luijkx, R. (2004). More recent trends in intergenerational occupational class reproduction in the Netherlands 1970-2004. Evidence from an expanded database. *The Netherlands' Journal of Social Sciences*, 40, p. 114-142.
- Graaf de, N.D. & Flap, H.D. (1988). 'With a Little Help from My Friends': Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States. *Social Forces*, 67, p. 452-472.
- Granovetter, M.S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, p. 1360-1380.
- Güveli, A., Luijkx, R. & Ganzeboom, H.B.G. (2012). Patterns of Intergenerational Mobility in the Old and New Middle Class in a Post-Industrial Society: Netherlands 1970-2006. *Social Science Research*, 41, p. 224-241.
- Hancock, G.R. & Mueller, R.O. (2006). *Structural Equation Modelling: A Second Course*. Greenwich: Information Age Publishing.
- Heemskerk, E. & Fennema, M. (2009). Network Dynamics of the Dutch Business Elite. *International Sociology*, 24, p. 807-832.
- Houten, J.M.H. van, Gesthuizen, M. & Wolbers, M.H.J. (2012) Statusverwerving en de rol van verenigingslidmaatschap als nieuwe compenserende strategie. *Mens & Maatschappij*, 87, p. 125-149.
- Huang, J., Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2009). A meta-analysis of the effect of education on social capital. *Economics of Education Review*, 28, p. 454-464.
- Lai, G. & Lin, N. & Leung, S. (1998). Network Resources, Contact Resources and attainment. *Social Networks*, 20, p. 159-178.
- Lin, N. (1982). *Social Resources and Instrumental Action: Social Structure and Network Analysis*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Lin, N. (1999). Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, p. 467-487.

- Lin, N. & Bian, Y. (1991). Getting Ahead in Urban China. *American Journal of Sociology*, 97, p. 657-688.
- Lin, N., Cook, K. & Burt, R.S. (2001a). *Social Capital: Theory and Research*. Hawthorne: Aldine de Gruyter.
- Lin, N. & Dumin, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social Networks*, 8, p. 365-385.
- Lin, N., Fu, Y. & Hsung, R. (2001b). The Position Generator: Measurement techniques for investigations of social capital. In Lin, N., Cook, K. & Burt, R.S. (Red.), *Social Capital Theory and Research* (p. 57-84). Hawthorne: Aldine de Gruyter.
- Lin, N., Vaughn, J. & Ensel, W. (1981). Social Resources and Occupational Status Attainment. *Social Forces*, 59, p. 1163-1181.
- Marsden, P.V. (1987). Core Discussion Networks of Americans. *American Sociological Review*, 52, p. 122-131.
- Marx, K. 1933 [1849]. *Wage, Labour and Capital*. New York: International Publishers Co.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L. & Cook, J.M. (2001). Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27, p. 415-444.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L. & Brashears, M.E. (2006). Social Isolation in America: Changes in Core Discussion Networks over Two Decades. *American Sociological Review*, 71, p. 353-375.
- Mouw, T. (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*, 68, p. 122-131.
- NRC Handelsblad (2009). Kamer wil meer vrouwen in de bedrijfstop. <http://vorige.nrc.nl/binnenland/article2397254.ece>
- Pearl, J. (1998). Graphs, Causality, and Structural Equation Models. *Sociological Methods Research*, 27, p. 226-284.
- Schnabel, P., Bijl, R. & Hart, J. de (2008). *Betrekkelijke Betrokkenheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Schultz, T.W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1, p. 1-17.
- Sixma, H. & Ultee, W.C. (1984). An occupational prestige scale for the Netherlands in the eighties. In B.F.M. Bakker, J. Dronkers & H.B.G. Ganzeboom (Red.), *Social Stratification and Mobility in the Netherlands* (p. 29-39). Amsterdam: Siswo.
- Spirtes, P., Richardson, T., Meek, C., Scheines, R. & Glymour, C. (1998). Using Path Diagrams as a Structural Equation Modeling Tool. *Sociological Methods Research*, 27, p. 182-225.
- UNESCO (1997). *International Standard Classification of Education: ISCED 1997*. Paris: ISCED.
- Wiley, N.F. (1967). The ethnic mobility trap and stratification theory. *Social Problems*, 15, p. 147-159.