

Бојана Комароми
Пољопривредни факултет
Универзитет у Новом Саду

УДК: 305-055.2
Прегледни рад
Примљен: 07.10.2014

РОДНЕ РАЗЛИКЕ У СОЦИЈАЛНИМ МРЕЖАМА*

Овај рад има за циљ да укаже на специфичности социјалних мрежа мушкараца и жена, односно на разлике у њиховим структурама, као и на узроке и импликације њих разлика. Рад анализира постојање хомофилије међу њоловима, али ослањајући се на структурално гледиште да структуре наших мрежа зависе пре свега од прилика које имамо за друштвене интеракције, односно од композиције и динамике социјалног контекста у ком су те интеракције смештене. Представљене су разлике између деака и девојчица у тенденцијама стварања мрежа у деињству, заим између мушкараца и жена у мрежама у одраслом добу, док је посебна пажња посвећена специфичностима у мрежама у организационом контексту, које су, услед постојања веома различитих њихова веза условљених како формално прописаним иако и неформалним обрасцима интеракција, веома комплексне.

Кључне речи: *анализа социјалних мрежа, родне разлике, хомофилија, њлна сејрација, јаке и слабе везе.*

Увод

Кључна особеност анализе социјалних мрежа је што се у фокус истраживања стављају односи међу друштвеним ентитетима, правилности које постоје код ових односа, као и њихове импликације (Wasserman and Faust, 1994: 3) а не сами актери и њихове карактеристике, укључујући и карактеристике попут рода. Према овом социолошком приступу, наша понашања и ставови, као и избори које имамо и животне одлуке које доносимо, одређени су пре свега структура наших мрежа, односно ресурсима и могућностима које нам доносе наше везе (Wellman, 1985). Стога, да би род уопште било могуће изучавати у оквиру анализе социјалних мрежа, потребно је разликовати род као резултат друштвених интеракција у мрежи од пола као биолошке категорије¹ (Smith-Lovin and McPherson, 1993: 223).

* Рад је настао као део пројекта Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије бр. 179037 *Значај интеракције у друштвеним мрежама за прилађавање европјетрацијским процесима.*

¹ Андерсен и Хајсок (Andersen and Hysock, 2009) подсећају на разлику између пола и рода: пол је биолошки идентитет особе (особа је мушко или женско), док се род односи на друштвено начуена понашања и очекивања везана за један или други пол.

Основно питање које се намеће при изучавању рода у оквиру мрежа је у којој мери се мреже мушкараца и жена разликују, као и питање који су узроци и импликације ових разлика. Да бисмо боље разумели узроке постојања разлика између мрежа мушкараца и жена, даћемо осврт на зачетке полне сегрегације у раном и каснијем детињству.

Социјализација у детињству: хомофилија и почеци полне сегрегације

Један од основних појмова незаобилазних у дискусији о родним разликама и разликама у мрежама мушкараца и жена је појам хомофилије. Хомофилија се односи на тежњу појединца да пре ствара везе са неким ко му је сличан него са неким ко му није сличан, при чему се та сличност може односити на род, расу, заједничку културу, образовање, итд. (McPherson et al., 2001). На пример, ако ће две жене у некој организацији пре постати пријатељи него мушкарац и жена, или ако ће у мултинационалном окружењу две особе са заједничким националним идентитетом радије бити у заједничком друштву него у друштву особе која има другачије порекло, говоримо о хомофилним везама. Аутори сматрају да је принцип хомофилије у суштини свих веза у мрежи појединца, почев од брака и пријатељских веза, до пословних, саветодавних и других веза.

Истраживања су указала на постојање хомофилије по питању пола још код деце, која од раног детињства имају тенденцију да се више играју са вршњацима истог пола. Полна сегрегација се раније примећује код девојчица (већ око 27 месеци старости), да би склоност ка друштву деце истог пола до поласка у школу (тачније са 6 година) била много израженија код дечака (La Freniere et al., 1984). Аутори разматрају различита објашњења ове појаве, укључујући факторе подстицаја друштва и когнитивну компатибилност, али ипак подржавају гледиште да је узрок компатибилност у понашању, тј. различита интересовања која имају дечаци и девојчице на том узрасту. Аутори свој став поткрепљују резултатима различитих истраживања која сведоче, на пример, о томе да деца старости 1 године, дакле пре почетка полне сегрегације, бирају различите играчке, или да се у понашању дечака примећују знатно агресивније и грубље игре (детаљније у La Freniere et al., 1984: 1963). Андерсен и Хајсок (Andersen and Hysock, 2009), с друге стране, истичу утицај друштва и културе у обликовању родних улога, показујући да дечаке и девојчице третирамо различито од самог рођења, и да чак и мале разлике (којих најчешће нисмо ни свесни) у опхођењу према деци различитог пола имају утицаја на формирање идеја о роду ком деца припадају. Ове ауторке такође сматрају да се значајан део родних стереотипа учи кроз дечију игру, а да је то делимично условљено различитим одабиром

играчака за дечаке и девојчице, али и дечијом литературом која различито осликава мушке и женске карактере.

Истраживање које је спровео Ливер (Lever 1978) са старијом децом (старости од 10 до 11 година) потврдило је одвојеност мушког и женског друштва у овом добу, али је и показало да постоје значајне разлике између полова по питању организације игре код деце, од којих су најзначајније следеће: 1) активности којима се дечаци баве значајно су комплексније, игре имају знатно више правила и постоји већа диференцијација улога које се могу имати у игри (укључујући и улоге лидера и капитена засноване на претходном успеху и постигнућима) него активности девојчица; 2) већина игара којих се играју дечаци су тимске и такмичарске игре, што није случај код девојчица, које су склоније самосталној игри и кооперативним активностима; 3) дечаци више воле веће групе, док девојчице више воле мање групе, а често чак показују склоност ка дијадичким односима, односно друштву само једног пријатеља. Ако се узме да деца кроз игру уче, претпоставља се да дечаци и девојчице кроз своје активности стичу различите социјалне вештине и граде другачије врсте социјалних мрежа са везама значајно различитог типа: нпр. код дечака се развија такмичарски дух и идеје о лидерству, а Ливер истиче и да је једна од могућих импликација истраживања да „већа изложеност комплексним играма дечацима може дати предност у професионалним миљеима који деле исте структуралне особености као те игре“ (ibid., 482). С друге стране, код девојчица се развијају неке друге вештине, а пре свега афективни аспекти личности, и идеје о кооперативности. Верује се да се ове тенденције могу одражавати на структуре социјалних мрежа касније у животу, као и на даље одвајање мушког и женског друштвеног света.

Када су у питању разлике које се стварају у овом периоду, Андерсен и Хајсок (Andersen and Hysock, 2009) подсећају и на постојање и значајан утицај стереотипа који током школовања усмеравају дечаке и девојчице ка другачијим интересовањима, нпр. да су математика и природне науке више за мушкарце, што одвраћа девојчице од ових предмета и каријера које се на њима заснивају.

Род и социјалне мреже међу одраслима

Марсден (Marsden 1988) је показао да у мрежама одраслих људи постоји веома висок степен хомофилије по питању различитих карактеристика, укључујући етничку припадност, расу, образовање, старост као и род². Различите тен-

² У истраживању је показано да је код неких других карактеристика (нпр. раса и етничка припадност) хомофилија више изражена него код рода. Међутим, Марсден ово објашњава присуством значајног броја родбинских веза у узорку, код којих хомофилија по основи пола није тако изражена као кад су у питању неродбински односи (Marsden, 1988: 70-71).

денције које постоје међу половима у детињству по питању стварања веза задржавају се у неким облицима и касније. На пример, склоност ка стварању дијадиких односа уочена је и код одраслих жена. У Велмановом истраживању (Wellman, 1985) жене истичу значај блиских често дијадиких емотивних веза са другим женама у својој мрежи, док мушкарци емотивну подршку или уопште не траже или је траже и добијају само од својих супруга. Такође, показано је да мушкарци и жене имају различите критеријуме према којима оцењују да ли су усамљени или не: жене своју усамљеност повезују са недостатком интимних, дијадиких односа, за разлику од мушкараца, који ово осећање имају када је њихова социјална мрежа недовољно густа (Stokes and Levin, 1986).

Већ у млађим годинама мушкарци и жене заузимају веома различите позиције у социјалним структурама. Смит-Лавин и Макферсон (Smith-Lovin and McPherson, 1993) сматрају да се различитости отпочете у детињству још више појачавају услед чињенице да жене рађају децу и да су генерално више посвећене одгајању деце него мушкарци, што у њиховим мрежама ствара више породичних веза. С друге стране, фактор запослења је позитивно (а често и јако) повезан са количином веза ван круга породице (Moore, 1990). Велман (1985) је показао да, у зависности од тога ко је у породици запослен (у смислу плаћеног посла) а ко ради послове у домаћинству, мушкарци и жене стварају мреже различите композиције, структуре и садржаја, што потом утиче и на врсте ресурса доступних кроз те мреже: мушкарци који раде најчешће имају у својој мрежи колеге, за разлику од оних жена које се баве искључиво пословима у домаћинству, које имају много комшијских веза и посвећене су одржавању родбинских веза, док жене које имају и један и други посао имају структурално најкомплексније мреже са различитим социјалним круговима, али услед мањка времена и енергије за одржавање веза, најчешће не успевају да искористе потенцијале тих веза нити ресурсе које би из њих могле имати. Ограничење Велмановог истраживања, међутим, је у томе што у овом узорку постоје само две ситуације код породица: или ради само муж, а жена обавља све послове у домаћинству, или раде и муж и жена, док жена опет обаља све послове у домаћинству. Ситуације (и врсте мрежа које би из њих произашле) кад ради само жена, или да је мушкарац у мањој или већој мери укључен у послове у домаћинству, према томе, у овом узорку нису обрађене (иако и друга истраживања сведоче о томе да жене генерално обављају већину посла у домаћинствима, без обзира на структуру породице и запосленост, в. Demo and Acock, 1993). Мур (Moore, 1990) је показала да, ако се контролишу структуралне варијабле (запослење, брак и деца, старост, итд.), већина разлика између мушкараца и жена нестаје, а чак и оне разлике које остају (нпр. да жене и

даље имају више веза са родбином него мушкарци³) значајно се смањују. Овај закључак у складу је са структуралним гледиштем да структуре наших мрежа и типови веза зависе пре свега од прилика које имамо за друштвене интеракције (Blau, 1977), односно да оно што нам се чини да је „урођена или фундаментална разлика између мушкараца и жена је само одраз чињенице да се мушкарци и жене обично налазе у различитим областима мреже“ (Smith-Lovin and McPherson, 1993: 230).

Род и разлике у социјалним мрежама у организационом окружењу

Од тренутка када детету породица престане да буде једина група у којој живи, дете почиње да проводи све више времена у различитим организационим окружењима ван породице и сматра се да су та организациона окружења и начини на које човек на њих реагује оно што одређује готово све исходе у свим сферама његовог живота (ibid., 233). С обзиром на значај ових утицаја, а у контексту родних разлика, поставља се питање: у којој мери се мреже одраслих мушкараца и жена разликују у организацијама и како се то одражава на њихов пословни успех и могућности?

Мреже у организацијама су најчешће врло комплексне јер везе међу запосленим могу бити различите природе, нпр. комуникационе, саветодавне, пријатељске везе итд., што значи да пословне мреже могу имати и инструменталне и експресивне елементе (Kьrtcsi, 2004). Инструменталне мреже су оне у којима се контакти стварају да би се обезбедиле различите врсте ресурса везаних за посао, укључујући информације, услуге, стручне савете, материјалне ресурсе и сл., али и деловања попут залагања за нечије унапређење (Ibarrга, 1993). С друге стране, експресивне везе односе се на пријатељске односе и пружање друштвене подршке, и по правилу им је својствен виши степен блискости и поверења него код инструменталних веза. Преклапање између ових мрежа, међутим, врло је уобичајено, те се поједине мреже унутар организације не могу посматрати изоловано јер, на пример, пријатељске везе поред пријатељства представљају и системе за доношење одлука, проналажење ресурса, проток, али и прикривање информација, и слично (Lincoln and Miller, 1979).

Када појединац приступи некој организацији, он најчешће задржава своје уобичајене тенденције ка стварању одређених врста веза и мрежа. Истраживања

³ На основу резултата различитих истраживања, закључује се да су жене (без обзира на факторе запослења, породице и деце, итд.) генерално више посвећене одржавању веза са родбином, па чак и родбином својих мужава (Wellman, 1985), и не само да имају више блиских односа у родбинским мрежама, већ и разноврсније родбинске везе него мушкарци (Moore, 1990).

сведоче о томе да хомофилија уопште, укључујући и хомофилију засновану на припадности истом полу, у организационом окружењу има значајну улогу, јер „социјална хомогеност олакшава комуникацију и побољшава предвидивост понашања, вредности које су централне за организациону културу“ (ibid., 197). Хомофилија се и овде посматра кроз структурално гледиште (Blau, 1977), којим се, као што је већ објашњено, наглашава да су везе у мрежи појединца у највећој мери одређене композицијом и динамиком социјалног контекста у ком су смештене, тј. приликом за интеракцију (у овом случају доступношћу особе истог пола за контакт). Стога, Макферсон и Смит-Ловин (1987) говоре о две врсте хомофилије: индукована хомофилија, код које карактеристике организације, односно ограничења одређена композицијом групе у потпуности одређују природу веза, и хомофилија по избору, која не зависи од композиције групе, већ код које група представља само место на ком се одвија стварање пријатељских веза заснованих на личним преференцијама⁴.

Ако погледамо ситуацију у већини компанија али и државних институција широм света, очигледно је да жене у диспропорционално малом броју заузимају високе и високо плаћене позиције (Cabrega and Thomas-Hunt, 2007). Ибара (Ibarrá, 2010) је на основу истраживања из 2008. године показала да су жене и даље мање плаћене, заузимају ниже позиције у организационој хијерархији и генерално им посао пружа мање задовољства него мушкарцима који имају исто образовање као оне.

Брас (Brass, 1985) је приметио да у организацијама постоји јасна сегрегација између мушкараца и жена, и да је женама на тај начин ускраћен приступ мрежи тзв. „доминантне коалиције“, тј. мрежи мушкараца на врховним позицијама у организацији, а управо је приступ овој групи повезан са стицањем утицајности и напредовањем на послу. У складу са овим закључцима, жене од својих хомофилних веза по правилу не обезбеђују инструменталну корист. Саут и сарадници (South et al., 1982) дошли су до закључка да ни повећање броја радника у мањинској групи жена без мењања односа моћи између мушкараца (као управљачки доминантне групе) и жена (као управљачки подређене групе) по правилу не побољшава позицију мањинске групе, већ чак погоршава квалитет односа између ове две групе. „Што је већи удео чланова групе жена, мања је учесталост контаката које жене имају са члановима групе мушкараца“ (South et al., 1982: 594), а самим тим смањује се количина друштвене подршке коју женска мањинска група добија од мушкараца, укључујући и подршку за унапређење

⁴ У истраживању које су извели аутори у волонтерским организацијама указано је на постојање оба типа хомофилије, с тим што је за хомофилију по полу утврђено да је индукована хомофилија већа него хомофилија по избору.

од надређених мушкараца. Закључци до којих су дошли Саут и сарадници такође су у складу са Блауовом хипотезом (Blau, 1977) да су структуре мреже појединца и учесталост интеракција одређени композицијом групе.

Организациони контекст у ком се интеракције одвијају (у смислу састава мушкараца и жена у компанији, њиховог хијерархијског положаја, расподеле моћи и сл.), дакле, директно утиче на настајање различитих мрежа код мушкараца и жена. Поред ових ограничења, која најчешће не иду у прилог структурама мрежа код жена, Ибара (1993) подсећа и на постојање и данас раширених стереотипа да су жене мање компетентне и подобне за управљачке позиције. Другим речима, жене имају мањи легитимитет од мушкараца, што додатно отежава њихову борбу за напредовање у каријери.

Поред директних утицаја, организациони контекст утиче и индиректно на структуру личних мрежа мушкараца и жена, обликујући стратегије које појединци предузимају у развоју својих мрежа (Ibarra, 1993). Према овом становишту, појединци нису пасивни посматрачи већ активни актери који међу структурално ограниченим алтернативама које су им понуђене праве стратегијске изборе како би постигли своје циљеве. Наиме, на радном месту неке интеракције могу бити пожељне не због социјалне блискости друге особе, тј. хомофилије, већ због нечијег високог пословног статуса који омогућава приступ вредним ресурсима. Ибара је у ранијем истраживању (Ibarra, 1992) установила да мушкарци и жене граде различите врсте веза у организацијама: код мушкараца је очита хомофилија у свим мрежама јер мушкарци углавном бирају друге мушкарце и за своје инструменталне и експресивне везе на послу, док жене стварају више хетерогене везе чешће бирајући мушкарце за инструменталне, а жене за експресивне везе. Хомофилија и статус су, дакле, у позитивној корелацији код мушкараца и негативној корелацији код жена (*ibid.*) Могуће објашњење је да је ово рационалан избор, тј. стратегија која и мушкарцима и женама омогућаје бољи приступ ресурсима и лакше напредовање: и једни и други бирају мушкарце, који, по правилу, заузимају више и утицајније позиције и располажу ресурсима. Овом закључку може ићи у прилог и чињеница да, иако код мушкараца преовладава хомофилија заснована на роду, то не значи да у њиховим мрежама постоји веће преклапање у везама, јер мушкарци бирају различите колеге за различите врсте веза. Ибара (*ibid.*, 440), ипак, примећује проблем са којим се жене сусрећу, а то је што њихове инструменталне везе са мушкарцима нису узајамне, јер су жене, када се бира и по сличности и по статусу, мање пожељан избор мушкарцима за везе у мрежи.

Анализирајући положај жена на вишим, управљачким положајима, Ибара (1993: 68) закључује да су њихове мреже структурално ограничене, у смислу да у њима преовладавају везе са мушкарцима. С обзиром на то да се хомофилне ве-

зе по правилу сматрају јаким, а нехомофилне слабим, ово значи да ће у личним мрежама ових жена преовладавати слабе, једноструке везе. Познато је да су слабе везе обично и мање стабилне и трајне, а и мреже у којима има пуно слабих веза се најчешће одликују тиме да су мање густе него мреже базиране превходно на јаким везама. Још једна импликација је да женама, услед мање стабилности веза и мање густине мреже у оваквим организационим околностима, одржавање веза захтева више времена и енергије него што је то случај са мушкарцима (*ibid.*, 68-69).

Иако је Грановетер (*Granoveter*, 1973) указао на значај слабих веза за проток информација, приступ новим идејама и могућностима, Ибара сматра да важност јаких и слабих веза може бити релативна. Из перспективе Грановетерове теорије о значају слабих веза (*Granoveter*, 1973 i 1983), мрежа појединца у којој преовладавају јаке везе неефикасна је за инструменталне сврхе, јер су слабе везе оне које повезују нашу сопствену (обично густу) друштвену структуру (јаких веза) и другу такву друштвену структуру, чинећи мостове између две структуре које иначе не би биле уопште повезане и између којих проток информација не би постојао. Међутим, Ибара (1993: 63) истиче да јаке везе у организацији могу имати читав низ значајних инструменталних функција: на пример, кроз њих се лакше могу остварити утицаји, јаке везе ће пре пружити помоћ када се јави проблем везан за посао, итд. Ибара сматра да предности јаких веза у смислу поверења и предвидивости могу и превагнути у односу на позитивне стране слабијих веза. У складу са тим, иста ауторка је у каснијем истраживању (Ибара, 1997) дошла до нових закључака везаних за мреже жена у организацијама. Сprovedено је истраживање код мушкараца и жена средње ранжираних на управљачким позицијама, при чему су припадници оба пола подељени на перспективније и мање перспективне. Резултати истраживања везани за мање успешне, тј. мање перспективне жене у складу су са резултатима других истраживања (нпр. Brass, 1985). Међутим, показано је да се жене оцењене као перспективне на управљачким позицијама више ослањају на јаке везе и везе ван непосредног сопственог окружења него жене које нису толико успешне или мушкарци уопште. Наиме, ове жене траже друге жене (пре свега друге успешне жене) за своје инструменталне потребе, да би (између осталог) од њих научиле како да се понашају и које стратегије да примењују како би превазишле препреке изазване неуједначеном полном структуром, тј. неуједначеном структуром моћи која из тога произилази (Ибара, 1997: 96). Ова појава се, стога, може сматрати хомофилијом по избору пре него индукованом хомофилијом. У својим мрежама које служе за проток информација ове жене имају већи број веома блиских веза него мушкарци на њиховим позицијама. Поред тога што граде јаке везе, перспектив-

не жене на управљачким позицијама остварују и већи број екстерних веза, тј. веза ван свог непосредног радног окружења, опет већином са другим женама. Ове тенденције су такође подстакнуте тежњом да се граде хомофилне везе, а условљене демографском структуром на њиховом хијерархијском нивоу где се налази мали број жена (*ibid.*, 98), а не треба заборавити ни чињеницу да постоје одређене социјалне норме које ограничавају степен блискости између мушкараца и жена у пословном односу (Cabera and Thomas-Hunt, 2007).

Основни закључак Ибариног истраживања је да мушкарци и жене успевају да остваре сличне циљеве и долазе до сличних пословних ресурса на различите начине, тј. кроз различите врсте веза и мрежа. У прилог овим сазнањима иду и резултати истраживања које је спровео Барт (Burt, 1998), који примећује да мреже које помажу мушкарцима да дођу до брзог унапређења не могу на исти начин бити од користи и женама. Наиме, показано је да оне жене које се ослањају на своје „спонзоре“ (тј. особе које их подржавају у каријери) за стварање своје социјалне мреже бивају раније унапређене него оне жене које саме граде своје мреже. С обзиром на то да су спонзори особе од утицаја које најчешће нису директни шефови овим женама, оне постају актери који премошћавају структуралне рупе⁵, чиме добијају предност у односу на сараднике, добијају нове информације и могућности, тј. долазе до истих ресурса до којих успешни мушкарци долазе градећи сопствене мреже. Барт сматра да је кључни проблем код жена у организацијама недостатак легитимитета, и да је за њих (као и уопште за групе које имају овај проблем) ова врста „позајмљивања“, односно преузимања социјалног капитала од стратешких партнера неопходна за стицање легитимитета и постизање брзог напредовања у окружењу које им није наклоњено. С друге стране, код мушкараца овај начин стицања социјалног капитала није у позитивној релацији са брзим унапређењем.

Ибара и сараднице су се у једном од новијих чланака (Ibarrá et al., 2010) бавиле улогом спонзора из једног другог угла, поново испитујући узроке већег процента унапређења мушкараца у односу на жене. У чланку се анализира улога ментора и спонзора у организацијама који помажу перспективним појединцима у развоју каријере. Ибара истиче разлику између ментора, који више пружају емотивну подршку и пружају савете својим штићеницима, и спонзора, који се различитим стратегијама боре за унапређење својих штиће-

⁵ Структуралне рупе односе се на јаз између две одвојене, иначе неповезане групе друштвене структуре, а посредовање између њих постаје важан ресурс, омогућујући благовремен приступ важним информацијама из различитих група, чиме се стиче контрола над могућностима (Burt, 1992 i 1988; Шкорих и Кишјухас, 2012).

ника. Иако то није очигледно, истраживањем се открило да жене имају више ментора а мање спонзора од мушкараца и да то утиче на мању стопу унапређивања жена. Акцент се ставља на одговорност самих организација да обезбеде спонзоре који ће активно учествовати у процесу унапређивања жена и који ће за то бити обучени.

Закључак

Истраживања указују да се хомофилија базирана на полу препознаје још код деце, да би временом полна сегрегација постајала све очигледнија и имала све далекосежније последице. Хомофилија се препознаје и код одраслих људи, док се разлике у структури и садржају мрежа махом приписују различитој позицији мушкараца и жена у друштвеној структури, што је условљено пре свега факторима попут запослења, породичне ситуације, старости, итд.

Кроз анализу социјалних мрежа се са великом тачношћу може указати и на систематске разлике између позиција мушкараца и жена у организационом контексту. Показано је да демографска структура, с једне стране, директно утиче на структуре мрежа, док, с друге стране, на њих утиче и индиректно обликујући приступе које појединци прихватају да би развијали своју каријеру. Неоспорно је да у многим друштвеним секторима жене и даље заузимају хијерархијски ниже позиције од мушкараца те да постоји неравномерна расподела моћи и утицаја као и финансијске добити која из тога произилази. Ипак, кроз истраживања у оквирима теорије социјалних мрежа учињен је велики напредак препознавањем препрека које жене имају у постизању својих циљева, као и дефинисањем конкретних стратегија које жене предузимају да би оствариле планове и напредовале у каријери. Новија истраживања указују и на улогу саме организације у превазилажењу ових проблема.

ЛИТЕРАТУРА

- Andersen, M. L. and Hysock, D. (2009). *Thinking about Women*, Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Blau, P. M. (1977). *Inequality and heterogeneity: A primitive theory of social structure*. New York, NY: Free Press.
- Burt, R. S. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10 (1): 5–46.
- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cabrera, S. F. and Thomas-Hunt, M. C. (2007). "Street Cred" and the Executive Woman: The Effects of Gender Differences in Social Networks on Career Advancement. In: S.J. Correll (ed.), *The Social Psychology of Gender, Advances in Group Processes* 24, San Diego, CA: Elsevier Science, pp. 123-147.

- Demo, D. H. and Acock, A. C. (1993). Family Diversity and the Division of Domestic Labor: How Much Have Things Really Changed? *Family Relations* 42 (3): 323-331.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6): 1360-1380.
- Granovetter, M. (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory* 1: 201-233.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly* 37: 422-47.
- Ibarra, H. (1993). Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework. *The Academy of Management Review* 18 (1): 56-87.
- Ibarra, H. (1997). Paving an Alternative Route: Gender Differences in Managerial Networks. *Social Psychology Quarterly* 60 (1): 91-102.
- Ibarra, H., Carter, N. M. and Silva, C. (2010). Why Men Still Get More Promotions Than Women. *Harvard Business Review* 88 (9): 80-126.
- Къртси, З. (2004). Aspects of gender in social networks. In: L. Czagany and L. Garai (eds.), *Social identity, information and markets. Proceeding of Faculty of Economics and Business Administration*, Szeged: JATEPress.
- La Freniere, P., Strayer, F. F. and Gauthier, R. (1984). The emergence of same-sex affiliative preferences among preschool peers: A developmental/ethological perspective. *Child Development* 55: 1958-1965.
- Lever, J. (1978). Sex differences in the complexity of children's play and games. *American Sociological Review* 43: 471-483
- Lincoln, J. R. and Miller, J. (1979). Work and friendship ties in organizations: A comparative analysis of relational networks. *Administrative Science Quarterly* 24: 181-199.
- Marsden, P. V. (1988). Homogeneity in confiding relations. *Social Networks* 10: 57-76
- McPherson, M., Smith-Lovin, L. and Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual review of sociology* 27: 415-444.
- McPherson, J.M. and Smith-Lovin, L. (1987). Homophily in Voluntary Organizations: Status Distance and the Composition of Face-to-Face Groups. *American Sociological Review* 52 (3): 370-379.
- Moore, G. (1990). Structural Determinants of Men's and Women's Personal Networks. *American Sociological Review* 55 (5): 726-735.
- Smith-Loving, L. and McPherson, J.M. (1993). You are who you know: a network approach to gender. In: P. England (ed.), *Theory on Gender: Feminism on Theory*, New York: Walter de Gruyter, pp. 223–251.
- South, S. J., Bonjean, C. M., Markham, W. T. and Corder, J. (1982). Social-structure and intergroup interaction – men and women of the federal bureaucracy. *American Sociological Review* 47 (5): 587–599.
- Stokes, J. and Levin, I. (1986). Gender differences in predicting loneliness from social network characteristics. *Journal of Personal and Social Psychology* 51: 1069-1074.
- Шкорић, М. и Кишјухас, А. (2012). Бартова теорија о структуралним рупама. У: В. Соколовска и М. Шкорић (ур.), *Анализа социјалних мрежа III*, Нови Сад: Филозофски факултет, стр. 11-43.
- Wasserman, S. and Faust, K. (1994). *Social Network Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wellman, B. (1985). Domestic work, paid work and net work. In: S. Duck and D. Perlman (eds.), *Undersnading Personal Relationships*, London: Sage, pp. 159-91.

Bojana Koroman
Faculty of Agriculture
University of Novi Sad

Summary

GENDER DIFFERENCES IN SOCIAL NETWORKS

This paper examines gender differences in different types of social networks. One of the main concepts relevant for studying gender differences is homophily, which refers to the tendency of people to interact more with similar individuals. In this paper homophily is analysed within the structural perspective which explains that the structures of our networks depend primarily on opportunities for social interactions, i.e. the composition and dynamics of the social context in which these interactions are embedded. Homophily is evident among males and females as early as in childhood, only to be even more prominent in school and adult years. Sex segregation is probably the most evident in the organisational context, where it has detrimental effects on women's careers, as women are generally underrepresented in positions of power and authority. Research in the last two decades pointed to the facts: 1) that men and women have very different types of organisational networks, 2) that successful men and women adopt different strategies to reach similar career objectives and acquire similar resources, and 3) that organisations also need to be actively involved in solving these gender-related issues.

Key words: social network analysis, gender differences, homophily, sex segregation, strong and weak ties.