

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. GEGENSTAND DER UNTERSUCHUNG .....</b>	<b>1</b>
1. Problemstellung der Arbeit .....	1
2. Zielsetzung der Arbeit.....	2
3. Aufbau der Arbeit .....	8
4. Wichtigste Ergebnisse .....	10
<b>II. KARRIERE.....</b>	<b>13</b>
5. Berufliche Karriere: Soziales Kapital als moderierender Faktor .....	14
5.1. Humankapital und beruflicher Aufstieg.....	14
5.2. Sozialkapital ermöglicht die Verwertung von Humankapital.....	15
5.3. Dimensionen von Sozialkapital – Normen vs. Ressourcen und Netzwerkeinbettung .....	16
5.4. Sozialkapital als Kapital?.....	18
6. Führungspositionen als Interaktionsritual: die informale Organisation..	19
6.1. Formale und informale Organisation .....	19
6.2. Kommunikation als Managementaufgabe.....	22
6.3. Interne Karrieren aus der Sicht des Resource Based View.....	23
6.4. Führung und das Teilen von Wissen in wissensintensiven Arbeitsfeldern.....	25
7. Karriereerfolg: objektive und subjektive Aspekte eines Konstrukts.....	26
<b>III. DIE SOZIALE NETZWERKANALYSE .....</b>	<b>29</b>
8. Wissenschaftstheoretischer Exkurs: Theoretische Perspektiven in den Sozialwissenschaften.....	29
8.1. Der Strukturbegriff bei Mikro- und Makroansätzen.....	30
8.2. Netzwerkperspektive als Brücke zwischen Mikro- und Makroansätzen.....	32
9. Beziehungen in einer Welt von Attributen: Was sind Netzwerke? .....	34
9.1. Netzwerke als Handlungskoordination und als Organisationsform.....	35
9.2. Netzwerke als Struktur von Beziehungsgeflechten: Die soziale Netzwerkanalyse .....	39
9.3. Netzwerkanalyse: Eine Theorie oder eine Methode? .....	42

9.4.	Vorläufer der Netzwerkanalyse .....	43
9.5.	Formierung zur sozialen Netzwerkanalyse .....	46
9.6.	Formale Aspekte sozialer Netzwerke .....	47
9.7.	Egozentrierte Netzwerke .....	48
<b>IV.</b>	<b>KONZEPTE DER NETZWERKANALYSE .....</b>	<b>51</b>
<b>10.</b>	<b>Netzwerk-Vielfalt: Dichte, Multiplexität, Range .....</b>	<b>51</b>
10.1.	Dichte .....	52
10.2.	Multiplexität .....	53
10.3.	Range od. Komposition: Gruppeninterne und -externe Beziehungen .....	55
<b>11.</b>	<b>Homophilie .....</b>	<b>55</b>
11.1.	Homophilie als handlungsleitendes Prinzip .....	56
11.2.	Anhand welcher Attribute strukturieren sich homophile Beziehungen? .....	57
11.2.1.	Ethnische Zugehörigkeit .....	58
11.2.2.	Geschlechtszugehörigkeit .....	58
<b>12.</b>	<b>Zentralität im Netzwerk .....</b>	<b>60</b>
12.1.	Degree-Zentralität oder Netzwerkgrösse .....	61
12.2.	Closeness-Zentralität .....	62
12.3.	Betweenness-Zentralität .....	63
12.4.	Zentralität in egozentrierten Netzwerken .....	65
12.5.	Zusammenfassung .....	66
<b>13.</b>	<b>Stärke der Beziehung und strukturelle Lächer .....</b>	<b>66</b>
13.1.	Wie wird Beziehungsstärke gemessen? .....	67
13.2.	Die Stärke schwacher Beziehungen .....	68
13.2.1.	Transitivität von Strong Ties und Brückenbeziehungen von Weak Ties .....	68
13.2.2.	Das Kleine-Welt-Phänomen .....	71
13.2.3.	Soziale Ressourcentheorie .....	73
13.3.	Strukturelle Lächer .....	76
13.3.1.	Informationsvorteile .....	78
13.3.2.	Steuerungsvorteil .....	79
13.3.3.	Optimierung der Netzwerkstruktur von Managern .....	79
13.3.4.	Strukturelle Lächer fördern gute Ideen .....	81
13.3.5.	Grenzen einer marktbasierten Konzeption sozialer Netzwerkbindungen .....	84
13.4.	Strong Ties .....	85
13.4.1.	Soziale Unterstützung, Hilfeleistungen und soziale Kontrolle .....	85
13.4.2.	Soziale Identität .....	87
13.4.3.	Simmel'sche Ties und Brokerage .....	87
13.4.4.	Wirkung Simmel'scher Ties bei Minoritäten .....	88

<b>14. Zusammenfassung .....</b>	<b>89</b>
<b>V. NETZWERKBEZIEHUNGEN UND KARRIEREERFOLG.....</b>	<b>91</b>
<b>15. Intraorganisationale Netzwerke in der Organisationsforschung .....</b>	<b>91</b>
<b>16. Netzwerkstudien zur sozialen Mobilität und zur Karriereentwicklung ...</b>	<b>92</b>
16.1. Granovetter: Die Bedeutung schwacher Beziehungen bei der Stellensuche ..	93
16.2. Lin: Schwache Beziehungen als Brücke zu statushohen Personen.....	95
16.3. Brass: Einfluss und Beförderung durch die richtige Positionierung im Netzwerk .....	97
16.4. Burt: Strukturelle Löcher in Netzwerken von Managern.....	99
16.5. Podolny & Baron: Inhaltliche Differenzierung der Netzwerkbeziehungen..	102
16.6. Seibert, Kraimer & Liden: Integration der Konzepte sozialen Kapitals und deren Beitrag zum Karriereerfolg .....	104
16.7. Ibarra: Geschlechtsunterschiede beim Zugang und Nutzen von Netzwerkbeziehungen .....	106
16.8. Rothstein, Burke & Bristol: Replizierung von Ibarras Studie .....	107
<b>VI. FRAGESTELLUNG, MODELL UND HYPOTHESEN .....</b>	<b>109</b>
<b>17. Netzwerke .....</b>	<b>109</b>
17.1. Berufliche Netzwerke .....	109
17.2. Kombination von Theorien .....	110
17.3. Netzwerke und soziales Kapital für Beförderungen ins mittlere und obere Management .....	111
<b>18. Auflösung des Paradoxons: Integration der Funktionsweise von     Strong und Weak Ties .....</b>	<b>113</b>
18.1. Konkurrierende Konzepte von sozialem Kapital: Soziale Schliessung oder Autonomie? .....	113
18.1.1. Soziale Schliessung und Strong Ties.....	113
18.1.2. Autonomie, Brokerage und Weak Ties .....	114
18.1.3. Vorteile durch Strong oder durch Weak Ties: Ein Paradoxon? .....	114
18.2. Integrierendes Modell .....	116
18.2.1. Unternehmerisches Netzwerk versus Unterstützungsnetzwerk.....	116
18.2.2. Relevante Netzwerkbeziehungen und die Wirkung der Netzwerkstruktur auf den Karriereerfolg .....	117
18.3. Multiplexe Beziehungen .....	127
<b>19. Attribute der Knoten und Aspekte der Netzwerkintegration .....</b>	<b>127</b>
19.1. Zugang zu einflussreichen Netzen und zu hierarchisch Höhergestellten ...	128

19.2.	Fachliche Diversität und Verbindungen zu Personen anderer Divisionen	129
19.3.	Geschlechtsunterschiede in Netzwerken	130
19.3.1.	Forschungsfeld Gender & Organization	130
19.3.2.	Homophilie und Multiplexität der Netzwerkbeziehungen	132
20.	Liste der Hypothesen	134
<b>VII.</b>	<b>EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG</b>	<b>137</b>
21.	Computerbasierte Befragung der Managerinnen und Manager eines Dienstleistungsunternehmens	137
21.1.	Untersuchtes Unternehmen	137
21.2.	Organisation und Struktur der Befragung	138
21.3.	Sample und Rücklauf	140
22.	Anordnung der Daten auf drei Analyseebenen: Ego, Dyaden, Netzwerke	141
22.1.	Ebene der Egos	141
22.2.	Ebene der Dyaden	142
22.3.	Ebene der Netzwerke	143
22.4.	Verwendete Statistikprogramme	144
23.	Statistische Anmerkungen	145
23.1.	Umgang mit fehlenden Werten	145
23.2.	Umgang mit ordinalskalierten Daten	145
23.3.	Mittelwert, Standardabweichung und z-Standardisierung	146
23.4.	Normalverteilung	146
23.5.	Korrelationen	147
23.6.	Cronbach's Alpha	147
23.7.	Eta beim Mittelwertvergleich	147
23.8.	Reliabilität und Validität bei Netzwerkdaten	148
23.9.	Regressionen	149
24.	Masse zur Erfassung der strukturellen Löcher und der Netzwerkbeschränkung	151
25.	Operationalisierung der Begriffe, uni- und bivariate Auswertungen	154
25.1.	Interner vs. externer Arbeitsmarkt: Klassische oder „grenzenlose“ Karrieren?	155
25.2.	Manager und Managerinnen der untersuchten Unternehmung (Analyseebene Ego)	157

25.2.1.	Hierarchischer Grad und Geschlecht der Manager und Managerinnen .....	157
25.2.2.	Ausbildung .....	158
25.2.3.	Alter .....	159
25.2.4.	Beschäftigungsgrad .....	161
25.2.5.	Private Lebensverhältnisse: Lebenspartner und Kinder .....	161
25.3.	Namensgeneratoren oder untersuchte Beziehungen .....	164
25.4.	Namensinterpretatoren oder die Merkmale der Kontaktpersonen (Analyseebene Dyade) .....	168
25.4.1.	Geschlecht der Alteri .....	168
25.4.2.	Beziehungsstärke .....	169
25.4.3.	Beziehungsdauer .....	170
25.4.4.	Fachliche Nähe .....	171
25.4.5.	Hierarchischer Grad der Alteri .....	172
25.4.6.	Organisationale Gruppenzugehörigkeit der Alteri .....	174
25.4.7.	Räumliche Nähe .....	175
25.4.8.	Vernetzung der Alteri mit einflussreichen Personen .....	176
25.5.	Dichte (Analyseebene Netzwerk) .....	177
25.6.	Abhängige Variablen subjektiver und objektiver Karriereerfolg .....	179
25.6.1.	Jahressalär .....	179
25.6.2.	Beförderungen, Verweildauer auf hierarchischer Stufe und Seniorität .....	181
25.6.3.	Einfluss auf Entscheidungen .....	183
25.6.4.	Karriereerfolg .....	186
25.6.5.	Zufriedenheit mit dem Karrierefortschritt .....	188
25.6.6.	Arbeitszufriedenheit .....	189
25.6.7.	Verweilabsicht .....	192
25.6.8.	Korrelationen der abhängigen Variablen .....	193
25.7.	Charakteristika der einzelnen Netzwerke: Dichte, Constraint, Tie-Strength, Homophilie .....	194
<b>26.</b>	<b>Analyse der Netzwerkimtegration: Auswirkungen von Netzwerk- eigenschaften auf den Karriereerfolg .....</b>	<b>196</b>
26.1.	Begünstigen Strong oder Weak Ties die Karriere? .....	197
26.2.	Weak Ties als Brücken zu entfernten Sozialsystemen .....	199
26.3.	Auswirkungen der Netzwerkgrösse auf den Karriereerfolg .....	202
26.4.	Lose gekoppelte oder dicht geflochtene Netzwerke, Netzwerkgrösse und Karriereerfolg .....	207
26.5.	Diversität im Netzwerk: Kontakte zu fachfremden und divisionsexternen Personen .....	215
26.6.	Geschlechtshomophilie im Netzwerk .....	220
26.6.1.	Merkmale homophiler Netzwerkbeziehungen .....	220
26.6.2.	Homophilie der einzelnen Netzwerke .....	221
26.6.3.	Erklärt persönliche Präferenz den Grad der Homophilie? .....	225
26.7.	Spezialisierung der Beziehungen, Beziehungsinhalte und Multiplexität .....	227
26.7.1.	Multiplexität im Netzwerk .....	227
26.7.2.	Netzwerkattribute der inhaltlich differenzierten Netzwerke .....	228
26.7.3.	Multiplexität und Geschlechtshomophilie .....	229

27. Welche Netzwerkeigenschaften führen zu Karriereerfolg? Eruierung der Erfolgsfaktoren	231
<b>VIII. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK</b>	<b>237</b>
28. Netzwerke zur Untersuchung des Karriereerfolgs	237
28.1. Netzwerke und beruflicher Erfolg	238
28.2. Netzwerkanalyse	239
28.2.1. Netzwerke als Sozialkapital	239
28.2.2. Konzepte der Netzwerkanalyse zur Erfassung des Sozialkapitals	240
28.2.3. Netzwerktheorien	242
29. Zusammenfassung und Diskussion der empirischen Ergebnisse	243
29.1. Geschlossene vs. offene Netze und Netzwerkgrösse: Ressource als Kontingenzfaktor	246
29.2. Strong Ties - Weak Ties	249
29.3. Diversität	250
29.4. Multiplexität	251
29.5. Geschlechtshomophilie und Karriereerfolg	252
30. Grenzen der Forschung	254
30.1. Persönlichkeitsfaktoren in der Netzwerkforschung	254
30.2. Kulturelle Unterschiede	255
31. Ausblick	256
31.1. Analyse des persönlichen Netzwerks als Führungskräfteentwicklung	258
31.2. Soziale Netzwerke als Strategie des Wissensmanagements	260
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>263</b>
<b>ANHANG</b>	<b>285</b>