

Inhaltsverzeichnis

I. GEGENSTAND DER UNTERSUCHUNG	1
1. Problemstellung der Arbeit	1
2. Zielsetzung der Arbeit.....	2
3. Aufbau der Arbeit	8
4. Wichtigste Ergebnisse	10
II. KARRIERE.....	13
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 Konstruks.....	26
III. DIE SOZIALE NETZWERKANALYSE	29
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
IV.	KONZEPTE DER NETZWERKANALYSE.....	51
10.	Netzwerk-Vielfalt: Dichte, Multiplexität, Range.....	51
10.1.	Dichte	52
10.2.	Multiplexität.....	53
10.3.	Range od. Komposition: Gruppeninterne und -externe Beziehungen	55
11.	Homophilie	55
11.1.	Homophilie als handlungsleitendes Prinzip	56
11.2.	Anhand welcher Attribute strukturieren sich homophile Beziehungen?	57
11.2.1.	Ethische Zugehörigkeit	58
11.2.2.	Geschlechtszugehörigkeit.....	58
12.	Zentralität im Netzwerk.....	60
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
13.	Stärke der Beziehung und strukturelle Löcher	66
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 Löcher	76
13.3.1.	Informationsvorteile	78
13.3.2.	Steuerungsvorteil.....	79
13.3.3.	Optimierung der Netzwerkstruktur von Managern	79
13.3.4.	Strukturelle Löcher fördern gute Ideen	81
13.3.5.	Grenzen einer marktbasierter 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

14. Zusammenfassung	89
V. NETZWERKBEZIEHUNGEN UND KARRIEREERFOLG.....91	
15. Intraorganisationale Netzwerke in der Organisationsforschung	91
16. Netzwerkstudien zur sozialen Mobilität und zur Karriereentwicklung ...92	
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 & Bristor: Replizierung von Ibarras Studie	107
VI. FRAGESTELLUNG, MODELL UND HYPOTHESEN109	
17. Netzwerke	109
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
18. Auflösung des Paradoxons: Integration der Funktionsweise von Strong und Weak Ties.....113	
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
19. Attribute der Knoten und Aspekte der Netzwerkintegration.....127	
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
VII. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG.....	137
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.	Jahressalar	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
26.	Analyse der Netzwerkintegration: Auswirkungen von Netzwerk- eigenschaften auf den Karriereerfolg	196
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? Erfassung der Erfolgsfaktoren	231
VIII. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK.....	237
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
BIBLIOGRAPHIE	263
ANHANG	285