

Nicoline Scheidegger:

Der Einfluss von Netzwerkstrukturen auf den Karriereerfolg im Management: Bridging oder Bonding Ties? Netzwerkanalyse in einem Schweizer Dienstleistungsunternehmen

ISBN 978-3-86618-465-7, ISBN 978-3-86618-565-4 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2010, 317 S., € 29.80

Informelle Netzwerkbeziehungen sind im Unternehmen für eine effektive Zusammenarbeit von existentieller Bedeutung. Sie regeln einen Grossteil des Informationsaustausches, sind zentral für die Leistungs- und Innovationsfähigkeit und steuern den innerbetrieblichen Aufstieg in Unternehmen.

Die Bedeutung von Netzwerken für den Karriereerfolg ist in praxisorientierten wie wissenschaftlichen Diskussionen ein Dauerbrenner. Für Individuen kommt es aber nicht darauf an, generell hoch vernetzt zu sein, sondern es ist entscheidend, in den unterschiedlichen Phasen einer Karriere für verschiedene Ressourcenflüsse die geeigneten Netzwerkbeziehungen und Netzwerkpositionen zu etablieren. Die Arbeit klärt theoretisch wie empirisch, welche Netzwerkeigenschaften in welcher Karriereposition förderlich oder hinderlich sind. Dabei wird die Funktionsweise von Strong versus Weak Ties geklärt und auf uniplexe und multiplexe Netzwerke eingegangen. Des Weiteren nimmt sie die Überbrückungsposition von „strukturellen Löchern“ in den Blick, die neben Informationsvorteilen auch Steuerungs- und Innovationsvorteile bieten.

Dieses Buch dient als Kompendium der intra-organisationalen Netzwerkforschung. Für Unternehmen ist die Netzwerkanalyse ein leistungsfähiger Weg, die Wirksamkeit von Führungskräften zu fördern und reichhaltige Massnahmen zur Karriereunterstützung zu entwickeln.

Schlüsselwörter: Netzwerkanalyse, strukturelle Löcher,
Karriere im Management, Organisationsforschung,
intra-organisationale Netzwerke

Nicoline Scheidegger ist Organisationsforscherin und hat im Anschluss an das Soziologiestudium an der Universität Zürich in Wirtschaftswissenschaften promoviert. Sie arbeitet als Dozentin und Leiterin Forschungsprojekte an der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Zürich gestattet hierdurch die Drucklegung der vorliegenden Dissertation, ohne damit zu den darin ausgesprochenen Anschauungen Stellung zu nehmen.

Zürich, 21. Oktober 2009

Der Dekan: Prof. Dr. Dr. Josef Falkinger

Nicoline Scheidegger

Der Einfluss von Netzwerkstrukturen auf den Karriereerfolg im Management: Bridging oder Bonding Ties?

Netzwerkanalyse in einem
Schweizer Dienstleistungsunternehmen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86618-465-7 (print)

ISBN 978-3-86618-565-4 (e-book)

DOI 10.1688/9783866185654

1. Auflage, 2010

© 2010 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Vorwort

An dieser Stelle möchte ich all diejenigen meinen Dank aussprechen, die mich während der Erstellung der Dissertation begleitet haben und mir Mut gaben, den eingeschlagenen Weg zu verfolgen.

Ein spezieller Dank gebührt meiner akademischen Lehrerin Prof. Dr. Dr. h.c. Margit Osterloh für die aktive Förderung meiner wissenschaftlichen Entwicklung. Mit ihrem profunden akademischen Wissen hat sie mir zahlreiche Anregungen gegeben und mein Denken geschult. Durch die Freiräume, die sie mir und der Fragestellung der Dissertation eingeräumt hat, hatte ich die Möglichkeit, die Arbeit in der vorliegenden Form durchzuführen. Prof. Dr. Bruno Staffelbach danke ich für die Begleitung der Arbeit als Koreferent.

Zur empirischen Fundierung der Studie haben 362 Manager und Managerinnen eines grossen Schweizer Dienstleistungsunternehmens mitgewirkt. Sie haben bereitwillig Auskunft erteilt zu ihren Kommunikationsbeziehungen, zu Aspekten der betrieblichen Zusammenarbeit und ihres beruflichen Erfolgs. Ihnen sei für ihre Mitarbeit und ihr Vertrauen gedankt.

Philipp Käser hat durch seine professionelle Unterstützung bei der Programmierung des Online-Fragebogens wesentlich zum Gelingen des empirischen Teils beigetragen. Durch seine Hilfe hat sich die Befragung der Manager und Managerinnen für Netzwerkbefragungen ungewöhnlich übersichtlich gestaltet. Roger Lüthi danke ich für die geduldige und prompte Hilfe beim Umgang mit der sperrigen Menge an Daten. Mit seiner Unterstützung konnten die Kennwerte der weit über 2000 Matrizen durch die Programmierung von Makros in UCINET ermittelt werden. Zahlreiche spannende Diskussionen haben die Entwicklung der Arbeit begleitet. Die kritische Durchsicht des ersten Teils des Manuskripts war ebenso hilfreich wie seine Zuversicht in den Erfolg der Arbeit.

Boris Ricken und Katja Rost haben mich an ihren Erfahrungen in netzwerkanalytischen Arbeiten teilhaben lassen und mir durch zahlreiche Diskussionen weitergeholfen. Daniel Bastian war mir stets eine Hilfe. Seine kritische Durchsicht des Artikels, der einige empirische Ergebnisse vorzeitig präsentierte, war äusserst dienlich. Viele Ideen entwickelten sich durch Gespräche im Institut. Ich danke in alphabetischer Reihenfolge Antoinette Weibel, Elena Folini, Fabian Homberg, Johannes Mure, Hossam Zeitoun, Sandra Rota und Stephan Heller. Sie alle haben auf verschiedene Weise wesentlich zum Erfolg dieser Arbeit beigetragen, sei es durch den Austausch von Kenntnissen und Erfahrungen oder durch freundschaftliche und moralische Unterstützung während des Schreibprozesses.

Carsten Hase hat mich durch seine Initiative, mich auf ein Stelleninserat des Lehrstuhls „Organisation“ aufmerksam zu machen, überhaupt erst veranlasst, die Assistenzstelle bei Prof. Margit Osterloh ins Auge zu fassen.

Die vorliegende Arbeit ist in der letzten Phase durch den Forschungskredit der Universität Zürich unterstützt worden. Für die erhaltene Unterstützung bedanke ich mich an dieser Stelle.

Besonders herzlich danke ich meiner Familie. Meine Eltern haben mich während meines ganzen Werdegangs in jeder Hinsicht unterstützt. Meiner Tochter Samara danke ich für die vielen entbehrten Stunden und ihr Verständnis für die zweckentfremdeten Wochenenden zur Fertigstellung meiner Dissertation. Ihre Zuversicht hat mir die notwendige Grundlage gegeben, mein Dissertationsvorhaben trotz der Mehrfachbelastungen voranzutreiben.

Zürich, im September 2009

Nicoline Scheidegger

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 Konstrukts	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.	Ethnische 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 & Bristol: Replizierung von Ibarras Studie	107
VI. FRAGESTELLUNG, MODELL UND HYPOTHESEN	109
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.	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
26.	Analyse der Netzwerkintegration: Auswirkungen von Netzwerkeigenschaften 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? Eruierung 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

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Aus dem Arbeitstag eines Managers (Auszug).....	22
Tabelle 2:	Liste der Hypothesen	134
Tabelle 3:	Anzahl angeschriebene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	141
Tabelle 4:	Rücklauf der Befragung - nach Hierarchie	141
Tabelle 5:	Masse zur Erfassung struktureller Löcher in egozentrierten Netzen	151
Tabelle 6:	Netzwerkbeschränkung - Beispiel	154
Tabelle 7:	Betriebsinterne Karrieren? Beförderungen - nach Geschlecht und Hierarchie ...	157
Tabelle 8:	Verteilung der Geschlechter auf Kader und Direktion	158
Tabelle 9:	Häufigkeitsverteilung Alter von Ego	160
Tabelle 10:	Beschäftigungsgrad - nach Geschlecht	161
Tabelle 11:	Anzahl Kinder - nach Geschlecht.....	164
Tabelle 12:	Namensgeneratoren.....	166
Tabelle 13:	Total Alteri je Beziehungsinhalt	167
Tabelle 14:	Geschlecht der Alteri.....	169
Tabelle 15:	Tie-Strength der Dyaden	170
Tabelle 16:	Kontaktdauer der Dyaden.....	171
Tabelle 17:	Fachliche Nähe der Dyaden	172
Tabelle 18:	Hierarchischer Grad der Alteri.....	173
Tabelle 19:	Hierarchischer Grad der Alteri - nach Geschlecht	173
Tabelle 20:	Organisationale Nähe der Alteri zu Ego	174
Tabelle 21:	Räumliche Nähe der Alteri zu Ego	175
Tabelle 22:	Alters Vernetzung mit einflussreichen Personen	177
Tabelle 23:	Dichte aller Netze.....	178
Tabelle 24:	Netzwerkdichte aller Netze - nach Geschlecht und Hierarchie	179
Tabelle 25:	Jahressalär	180
Tabelle 26:	Betriebszugehörigkeit und Verweildauer auf momentaner Arbeitsaufgabe - nach Hierarchie	181
Tabelle 27:	Abweichung von der durchschnittlichen Verweildauer auf den jeweiligen Karrierestufen.....	183
Tabelle 28:	Skala „Einfluss auf Entscheidungen“ - Items	184
Tabelle 29:	„Einfluss auf Entscheidungen“ - deskriptive Statistik	184
Tabelle 30:	Skala „Karriereerfolg“ - Items	186
Tabelle 31:	Skala „Karriereerfolg“ - deskriptive Statistik	186
Tabelle 32:	Karriereerfolg - nach Hierarchie und Geschlecht	187
Tabelle 33:	Skala „Zufriedenheit mit dem Karrierefortschritt“ - Items.....	188
Tabelle 34:	Skala „Zufriedenheit mit Karrierefortschritt“ - deskriptive Statistik.....	189
Tabelle 35:	Items der Skala „Arbeitszufriedenheit“ - deskriptive Statistik	191
Tabelle 36:	„Arbeitszufriedenheit - One Item“ - deskriptive Statistik.....	192
Tabelle 37:	Verweilabsicht - deskriptive Statistik	192
Tabelle 38:	Korrelationsmatrix: abhängigen Variablen, Geschlecht und Hierarchie	193
Tabelle 39:	Univariate Beschreibung der Netzwerke (Analyseebene Ego).....	195
Tabelle 40:	Univariate Beschreibung der Teilnetze „Arbeitskommunikation“	196
Tabelle 41:	Übersicht Hypothesentest und Kapitelnummer.....	196
Tabelle 42:	Korrelationen Tie-Strength mit Kontrollvariablen.....	198

Tabelle 43:	Regressionsmodell: Auswirkungen der Beziehungsstärke auf den Karriere- erfolg	199
Tabelle 44:	Korrelationsmatrix der Ego-Alter-Beziehungen (Analyseebene Dyaden)	200
Tabelle 45:	Wirkung von Strong und Weak Ties auf Netzwerkkonzepte: Mittelwert- vergleich auf Dyadenebene	201
Tabelle 46:	Korrelationsmatrix der Ego-Alter-Beziehungen (Analyseebene Ego)	202
Tabelle 47:	Netzwerkgrösse	203
Tabelle 48:	Korrelationen Netzwerkgrösse der Teilnetzwerke mit Karriereerfolg und Kontrollvariablen	203
Tabelle 49:	Regressionsmodell: Auswirkungen der Netzwerkgrösse auf den Karriereerfolg	206
Tabelle 50:	Deskriptive Statistik der Masse Struktureller Löcher - nach Netzwerktyp	207
Tabelle 51:	Korrelationsmatrix Netzwerkbeschränkung, Karriereerfolg und Kontrollvariablen	209
Tabelle 52:	Regressionsmodell: Auswirkungen der Netzwerkbeschränkung auf den Karriereerfolg	210
Tabelle 53:	Regressionsmodell: Auswirkungen der Netzwerkbeschränkung der Teilnetze auf den Karriereerfolg - nach Hierarchie	210
Tabelle 54:	Regressionen der Netzwerkbeschränkung und Netzwerkgrösse der Teilnetze auf den Karriereerfolg - nach Hierarchie	213
Tabelle 55:	Korrelationsmatrix Diversität	216
Tabelle 56:	Regressionsmodell: Auswirkungen der Netzwerkdiversität auf den Karriereerfolg	217
Tabelle 57:	Regressionsmodell: Auswirkungen der Netzwerkdiversität auf das Jahressalär	218
Tabelle 58:	Regressionsmodell: Wirkung der Netzwerkdiversität auf den Einfluss	219
Tabelle 59:	Merkmale homophiler Kontakte im Gesamtnetz nach Geschlecht	220
Tabelle 60:	Geschlechtshomophilie (absolute Werte) in einzelnen Netzwerken	222
Tabelle 61:	Geschlechtsunterschiede homophiler Netzwerke - gewichtet	224
Tabelle 62:	Regressionskoeffizienten der Personenattribute auf gewichtete Geschlechtshomophilie	226
Tabelle 63:	Multiplexität im firmeninternen Netzwerk (Analyseebene Dyaden)	228
Tabelle 64:	Art der Bindung und Attribute der Alteri; Korrelationsmatrix (Analyseebene Dyaden)	229
Tabelle 65:	Multiplexität und Geschlechtshomophilie (Analyseebene Dyaden)	230
Tabelle 66:	Erfolgsfaktoren im Gesamtnetzwerk	233
Tabelle 67:	Netzwerkeigenschaften mit positivem Einfluss auf den Karriereerfolg - Zusammenfassung	235
Tabelle 68:	Ergebnisse der Hypothesentests	244
Tabelle 69:	Grösse, Dichte und struktureller Zwang der Teilnetze	247

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Egozentriertes Netzwerk	7
Abbildung 2:	Organisationsformen	38
Abbildung 3:	Entwicklungslinien der Netzwerkanalyse	45
Abbildung 4:	Zwei Varianten egozentrierter Netzwerke	49
Abbildung 5:	Netzwerke unterschiedlicher Dichte	52
Abbildung 6:	Multiplexität im Netzwerk	54
Abbildung 7:	Das Homophilie-Prinzip	57
Abbildung 8:	Degree-Zentralität	62
Abbildung 9:	Closeness-Zentralität.....	63
Abbildung 10:	Betweenness-Zentralität.....	64
Abbildung 11:	Transitivität in Triaden aus Strong Ties.....	70
Abbildung 12:	Weak Tie als Brückenbeziehung.....	71
Abbildung 13:	Das Kleine-Welt-Phänomen.....	72
Abbildung 14:	Die Nutzung sozialer Ressourcen in einer hierarchischen Sozialstruktur	75
Abbildung 15:	Strukturelles Loch	77
Abbildung 16:	Strukturelle Löcher in einem Gesamtnetz.....	77
Abbildung 17:	Netzwerkstruktur von James und Robert	80
Abbildung 18:	Simmel'sche Ties und Mentoring	89
Abbildung 19:	Möglichkeiten struktureller Einbettung: Schiessung, strukturelle Löcher und Simmel'sche Ties	90
Abbildung 20:	Sozialkapital und Karriereerfolg: Ein Strukturgleichungsmodell.....	105
Abbildung 21:	Faktoren einer Karriereentwicklung	112
Abbildung 22:	Unternehmerisches vs. Unterstützungsnetzwerk	116
Abbildung 23:	Typologie des Inhalts der Netzwerkbeziehungen innerhalb von Organisationen	120
Abbildung 24:	Organigramm des Unternehmens.....	138
Abbildung 25:	Orientierungsinstrument im computerbasierten Fragebogen.....	140
Abbildung 26:	Datenstruktur egozentrierter Netzwerke in SPSS	142
Abbildung 27:	Datenstruktur Alter-Alter-Relationen in einer Adjacency-Matrize	143
Abbildung 28:	Effektive Grösse und Effizienz: zwei Masse struktureller Löcher	152
Abbildung 29:	Egos Netzwerkbeschränkung unter Berücksichtigung der Beziehungs- stärke - Beispiel.....	154
Abbildung 30:	Balkendiagramm: Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf die Hierarchiestufen	158
Abbildung 31:	Ausbildung der Befragten	159
Abbildung 32:	Ausbildung der Befragten - nach Hierarchie	159
Abbildung 33:	Alter der Befragten - nach Geschlecht.....	160
Abbildung 34:	Beschäftigungsgrad - nach Geschlecht	161
Abbildung 35:	Erwerbsarbeit des Lebenspartners - nach Geschlecht.....	162
Abbildung 36:	Erwerbsarbeit des Lebenspartners - nach Geschlecht und Beförderungs- geschwindigkeit	163
Abbildung 37:	Anzahl Kinder - nach Geschlecht	163
Abbildung 38:	Geschlecht der firmeninternen Alteri - prozentuale Verteilung	169
Abbildung 39:	Tie-Strength der Dyaden - prozentuale Verteilung.....	170
Abbildung 40:	Kontaktdauer der Dyaden - prozentuale Verteilung	171