



Universität Zürich

IOU - Institut für Organisation und Unternehmens-
theorien

Lehrstuhl für Organisation
Plattenstrasse 14
CH-8032 Zürich
Tel. +41 +52 260 68 57
nicoline.scheidegger@
iou.unizh.ch

lic.phil. N. Scheidegger

Tagung: "Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften: Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie"

27.-28.09.2007 in Frankfurt.

Zürich, 18.04.2007

Strukturelle Löcher in Netzwerken von Managern: eine kontingente Betrachtung

Abstract

Netzwerkkontakte haben einen zentralen Einfluß auf den Karriereerfolg in Organisationen. Insbesondere ab der Stufe des mittleren Managements ist das Humankapital alleine nicht mehr ausreichend für weitere Karriereschritte, sondern es bedarf der Einbettung in eine informale Netzwerkstruktur. Netzwerke kanalisieren den Ressourcenfluss, regulieren den Zugang zu Informationen und verschaffen Mentoring und Unterstützung.

Die Aussagen der Netzwerktheorien divergieren stark bezüglich der Wirkung verschiedener Netzwerkaspekte auf den Handlungserfolg der Akteure. Während einige Theorien von den Vorteilen von *Weak Ties* und struktureller Löcher in Netzwerken der Akteure zur Durchsetzung ihrer Interessen ausgehen, machen andere auf die Bedeutung von *Strong Ties* und eng gekoppelter Netze aufmerksam. Es ist die These dieses Beitrages, dass die ausschliessliche Fokussierung auf strukturelle Aspekte der Netzwerke zu diesen abweichenden Aussagen füh-



ren und allgemeine Postulate über die positive Wirkung spezifischer Netzwerkstrukturen auf den Karriereerfolg nicht möglich sind. Erst eine inhaltliche Spezifizierung der Ressourcenflüsse erhellt die Wirkungsweise der Netze im organisationalen Kontext und erklärt divergierende Forschungsergebnisse. So ist anzunehmen, daß sich in Arbeitskommunikationsnetzwerken strukturelle Löcher positiv auswirken, wohingegen für heikle strategische Informationen oder zur Vermittlung organisationskultureller Werte eng gekoppelte Netze vorteilhafter sind. Ohne eine inhaltliche Unterscheidung können sich in einem Netzwerk die positiven und negativen Effekte gegenseitig aufheben.

Gepriift werden die Hypothesen anhand intraorganisationaler egozentrierter Netzwerke des mittleren und oberen Managements eines groÙen Schweizer Dienstleistungsbetriebs ($N = 362$). Die Daten wurden mittels eines Online-Instruments erhoben, um die Angaben der Alter-Alter-Beziehungen für die Befragten zu vereinfachen. Zur Berechnung der strukturellen Löcher werden die Masse von Burt verwendet. Es kann gezeigt werden, daß auf der Ebene der Gesamtnetze strukturelle Löcher den Karriereerfolg nicht beeinflussen, da sich positive und negative Effekte gegenseitig aufheben. Erst die Ausdifferenzierung in unterschiedliche Inhalte offenbart die teils negativen, teils positiven Wirkungen struktureller Löcher auf den Karriereerfolg. Auf Kaderstufe zeigen strukturelle Löcher in den Netzwerken der Arbeitskommunikation, auf Direktionsstufe in den Buy-in-Netzen einen positiven Effekt auf den Karriereerfolg. Es kann auch gezeigt werden, daß Netzwerkeffekte auf Direktionsstufe stärker ausfallen als auf der Kaderstufe.

Nicoline Scheidegger