

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Institut für Soziologie

Wintersemester 2015/2016

Modul: MA 5 / Empirisches Projekt

Seminar: Netzwerkanalyse in der empirischen Sozialforschung

Leitung: Prof. Dr. Marina Hennig

JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ



Soziale Netzwerke von Hochschulabsolventen bei Arbeitsmarkteintritt

Am Beispiel der Mainzer Hochschulen

Vorgelegt von:

Lorraine Groiss

Maren Müller

Myriam Raber

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| TABELLENVERZEICHNIS | II |
| ABBILDUNGSVERZEICHNIS | II |
| 1. EINLEITUNG..... | 1 |
| 2. THEORIE | 2 |
| 2.1 Mark Granovetter: <i>Getting a Job</i> | 3 |
| 2.2 Bernd Wegener: Jobstudie | 5 |
| 2.3 Forschungsfragen und Hypothesen | 6 |
| 3. METHODIK UND DATEN | 8 |
| 3.1 Konzeption und Untersuchungsdesign | 10 |
| 3.2 Darstellung der Ergebnisse..... | 13 |
| 3.3 Fehlerquellen und Verzerrungen | 18 |
| 4. DISKUSSION | 20 |
| 5. FAZIT | 22 |
| LITERATURVERZEICHNIS..... | 24 |
| ANHANG | 26 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Tabelle 1: Eigenschaften der Stichprobe Geschlecht/Alter/Fächergruppe | 9 |
| Tabelle 2: Zusammenfassung der einzelnen Variablen in starke und schwache Beziehungen..... | 13 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Abbildung 1: Gestaltung der Bewerbungsphase | 14 |
| Abbildung 2: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Kontakthäufigkeit I | 14 |
| Abbildung 3: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Beziehungsverhältnis I | 15 |
| Abbildung 4: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Emotionale Nähe zur Person I | 15 |
| Abbildung 5: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Kontakthäufigkeit II..... | 16 |
| Abbildung 6: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Beziehungsverhältnis II | 17 |
| Abbildung 7: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Emotionale Nähe zur Person II... | 17 |

1. Einleitung

Mark Granovetter kam in den 1974 veröffentlichten Ergebnissen seiner Studie „*Getting a Job*“ zu dem Schluss, dass sich die Jobsuche durch Nutzung von sozialen Beziehungen erfolgreicher gestaltet als über herkömmliche Strategien wie z.B. Stellenanzeigen. Dies zeigte sich darin, dass Informationen über vakante Arbeitsstellen sowie über deren Anforderungen, die über persönliche Netzwerke transportiert wurden, im fortgeschrittenen Verlauf einer Karriere Vorteile in der Bewerberphase schaffen konnten. Als besonders nützlich erwiesen sich laut Granovetter dabei sogenannte schwache Beziehungen zu entfernten Bekannten, welche sich durch ein geringes Maß an Intimität, fehlende emotionale Bindung und einen geringen Zeiteinsatz auszeichnen.

Die vorliegende Arbeit soll aufzeigen, inwieweit persönliche Kontakte und deren Eigenschaften eine Rolle bei der Arbeitssuche spielen können. Hierzu wird anhand einer quantitativen Befragung von Mainzer Hochschulabsolventen¹ überprüft, wie sich deren Bewerbungsstrategie für den erstmaligen Eintritt in den Arbeitsmarkt gestaltete.

Im Vordergrund steht die Frage, inwiefern persönliche Beziehungen sowie deren Beziehungstypen für den beruflichen Einstieg eine Rolle spielen. Es wird überprüft, ob Granovetters Karrierezyklus-Hypothese widerlegt werden kann, welche besagt, dass persönliche Kontakte erst im fortgeschrittenen Verlauf einer Karriere für die Jobsuche an Bedeutung gewinnen. So ergänzte Bernd Wegener zu der Annahme von Granovetter, lediglich schwache Kontakte seien effektiv bei der Jobsuche, dass nicht nur die Position der Person innerhalb eines sozialen Netzwerkes, sondern auch weitere Einflussfaktoren Relevanz für die Entwicklung der Karrieremobilität besitzen.

In Bezug auf den Qualifizierungsgrad haben Akademiker einen Vorteil bezüglich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt, der sie von anderen potenziellen Arbeitnehmern unterscheidet. Dennoch verläuft auch für Akademiker der Übergang zwischen Studium und Beruf nicht mehr zwangsläufig reibungslos und ohne zeitliche Unterbrechung. Deshalb lohnt sich der Blick auf positive Einflussmöglichkeiten für diese Personengruppe mit scheinbar sicheren Arbeitsmarktchancen (vgl. Schiener 2010: 42).

¹ Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht in geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte männliche Form schließt die weibliche Form gleichberechtigt ein.

Ein erfolgreicher Erwerbseintritt kann aktiv gestaltet werden, was in verschiedenen Studienergebnissen gezeigt wurde. So ergab eine Absolventenstudie mit Sozialwissenschaftlern von der Universität Mannheim, dass „zwei Drittel bis drei Viertel der Absolventen aktiv nach einer Stelle“ gesucht haben (Holzleiter et al. 2011: 17). Jedoch haben dabei nur 20% der Befragten ihren Job über persönliche Kontakte gefunden (vgl. ebd.: 23). Aus einer Absolventenstudie mit Bachelor- und Masterabsolventen der Universität Mainz geht dagegen hervor, dass ein Großteil von ihnen die Stellensuche, neben anderen Strategien, mithilfe von persönlichen Kontakten gestaltet hat (vgl. Neßler et al. 2010: 10). Auch in einer Studie über Schweizer Hochschulabsolventen stellte sich heraus, dass viele ihre Jobs vor allem über soziale Kontakte erlangt haben (vgl. Franzen/Hangartner 2005: 443).

Die vorliegende Arbeit gliedert sich wie folgt: den ersten Teil bildet der theoretische Erklärungsansatz zur Bedeutung sozialer Beziehungen bei der Jobsuche von Mark Granovetter und Bernd Wegeners Kritik daran. Daraus entwickeln sich die Fragestellungen und die damit zusammenhängenden Hypothesen. Der zweite, empirische Teil, befasst sich mit dem Forschungsdesign und der Durchführung der Untersuchung. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse dargestellt. Im Diskussionsteil erfolgen die Einordnung der Ergebnisse sowie deren Zusammenfassung. Anmerkungen für zukünftige Forschungsbemühungen ergeben sich im abschließenden Fazit.

2. Theorie

Gesellschaftliche Netzwerkstrukturen stehen zunehmend im Fokus sozialwissenschaftlicher Forschung. Neben der institutionellen weckte dabei auch die soziale „Vernetzung“ das Interesse (Diaz-Bone 2006: 2). So sind persönliche Beziehungen bei der Jobsuche von Bedeutung wenn sie für einen verbesserten Zugang zu Informationen über Stellenangebote und dem Arbeitsmarkt genutzt werden können (vgl. ebd.: 60). Für die Stellensuche auf dem Arbeitsmarkt konnten in unterschiedlichen Studien aus mehreren Ländern persönliche Kontakte als relevanter Faktor beobachtet und interpretiert werden (vgl. Wegener 1991: 60). Einen positiven Ertrag von sozialen Netzwerken diskutieren Forscher nicht nur hinsichtlich ihrer Bedeutung als sogenanntes soziales Kapital, dem Wechselspiel zwischen bestimmten Merkmalen von Personen und der darauf folgenden Reaktion in Form von sozialer Anerkennung (vgl. Kittsteiner 2008: 136), sondern auch

ökonomisch. Ziel ist dabei die Entwicklung von gewinnmaximierenden Strategien, etwa für die Karriereplanung (vgl. Schauwecker 2010: 517).

Eine der ersten Untersuchungen zum Einfluss persönlicher Kontakte auf die Jobsuche ist die 1974 veröffentlichte Studie „*Getting a Job*“ von Mark Granovetter. Während Granovetter in seiner Argumentation darlegt, dass sogenannte starke und schwache Beziehungen von strukturellen Einflüssen herrühren und der Zugang zu ihnen sich entscheidend auf die Arbeitsplatzsuche auswirkt, spricht Bernd Wegener vom Konzept verschiedener Beziehungstypen, deren Eigenschaften in ihren Ausprägungsabstufungen über die zweigeteilte Differenzierung in stark und schwach hinausgeht. Im Folgenden wird zunächst auf die Studie „*Getting a Job*“ sowie deren Hypothesen eingegangen und Granovetters Konzept der starken und schwachen Beziehungen dargelegt. Durch die Kritik an diesem Konzept entwickelte Wegener seinen detaillierteren Ansatz der verschiedenen Beziehungstypen. Aus diesen Bezügen werden schließlich die Forschungsfragen und Hypothesen entwickelt.

2.1 Mark Granovetter: *Getting a Job*

In der „*Getting a Job*“ betitelten Studie untersuchte Granovetter (1995) die Arbeitsplatzsuche von 282 Männern aus Massachusetts, USA. Granovetter formulierte dabei folgende zentrale Hypothesen:

1. Er vermutete eine günstigere Platzierung der Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt durch die Nutzung persönlicher Kontakte als durch formelle Kanäle.
2. Zudem sollte sich ein größerer Nutzen von sogenannten schwachen als von starken Beziehungen bei der Arbeitsplatzsuche ergeben.
3. Und schließlich formulierte er in der Karrierezyklus-These die Vermutung, dass die Relevanz persönlicher Kontakte allgemein und schwacher Beziehungen im Besonderen im Verlauf einer beruflichen Karriere zunimmt.

Diese Hypothesen konnten anhand der Studienergebnisse bestätigt werden. So wiesen Personen, welche die Nutzung persönlicher Kontakte angaben, eine größere Zufriedenheit und höhere Einkommensbeträge auf, als die Vergleichsgruppe, deren Mit-

glieder keine persönlichen Kontakte nutzten (vgl. Granovetter 1995: 13). Zudem formulierte Granovetter das Ergebnis, dass rein arbeitsbezogene Kontakte, sogenannte schwache Beziehungen, die sich durch eine hohe emotionale Distanz auszeichnen, erfolgversprechender bei der Arbeitsplatzsuche seien, als es bei starken Beziehungen aus dem privaten Bereich der Fall ist (vgl. ebd.: 93). Auch die dritte Hypothese fand in den Ergebnissen ihre Bestätigung. Die Auswertungen zeigten, dass jüngere Angestellte ihre Stelle weniger häufig über persönliche Kontakte fanden als ältere Kollegen und stattdessen eher formelle Wege nutzten. Schwache Beziehungen gewinnen in dieser Studie im Karriereverlauf alternder Arbeitnehmer an Relevanz (vgl. Granovetter 2010: 229).

Bei den Befragungen konzentrierte sich Granovetter auf die Stadt Newton, mit 98.000 Einwohnern und einem Verzeichnis aller Einwohner inklusive Beruf und Arbeitgeber. Granovetter verglich zwei der jährlich erscheinenden Verzeichnisse und extrahierte männliche Personen, deren Arbeitsplatz sich verändert hatte. Aus einer Stichprobe von 457 potenziellen Befragungsteilnehmern, die per Brief kontaktiert wurden, ergaben sich 100 durchgeführte Interviews und 182 schriftliche Befragungen. Hierbei wurden Arbeitnehmer befragt, die ihre Arbeitsstelle innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren gewechselt hatten, um größere Erinnerungslücken bezüglich des Jobwechselprozesses zu verhindern. Die Arbeitnehmer suchten sich ihren Job auf drei Arten: mithilfe von formalen Mitteln (18,8%), durch persönliche Kontakte (56%) oder durch eine direkte Bewerbung (18,8%). Entscheidend für die hier relevanten persönlichen Kontakte ist, dass diese nicht im Kontext der Jobsuche selbst entstanden sind, sondern sich bereits vorher entwickelt hatten (vgl. Granovetter 1995: 7 ff.).

Wurde nach den Gründen für die Entscheidung gefragt, persönliche Kontakte bei der Jobsuche zu nutzen, erhielt Granovetter von den Befragten die Auskunft, dass man sich von Informationen aus dieser Quelle eine höhere Genauigkeit und Zuverlässigkeit verspricht (vgl. ebd.: 13). Diese Informationen sind ausführlicher als reine Jobbeschreibungen und Anforderungsprofile, sodass der Arbeitssuchende sich auf die neue Stelle einstellen und bei Nachteilen des neuen Arbeitsplatzes von einem Jobwechsel Abstand nehmen kann. Dadurch ist es möglich, dass persönliche Kontakte Unzufriedenheit bei einem neuen Job verhindern, bzw. die Suche nach einem zufriedenstellenden Arbeitsangebot erleichtern (vgl. ebd.).

Granovetter verfolgte das Ziel, festzustellen, ob Informationen auf formellem oder informellem Wege zugänglich gemacht wurden und wie die Beziehung beschaffen

war, in der eine Information weitergeleitet wurde. Er versuchte zu analysieren, ob eine starke oder schwache Beziehung bestand, wie diese entstanden und durch welche Position der Informant zu seinen Informationen gekommen war (vgl. ebd.: 6 f.). Die Unterscheidung zwischen starken und schwachen Beziehungen stützt sich in der Netzwerkanalyse auf die Differenzierung der Betrachtung und Typisierung von Beziehungen (vgl. Wegener 1997: 428). Granovetter charakterisierte die Stärke sozialer Beziehungen durch die Ausprägungen an Bestandsdauer des Kontaktes, emotionale Intensität, Reziprozität und Grad der Vertrautheit (vgl. Granovetter 2010: 232).

Granovetter argumentiert, dass durch die sozialstrukturelle Einbindung, wie in die Familienstruktur, stark zusammenhaltende Cluster entstehen, durch welche junge Menschen eher im Kontakt zu redundanten Beziehungen stehen (vgl. Hennig 2007: 184). Schwache Beziehungen zwischen entfernten Bekannten können dagegen unabhängig von starken Beziehungen bestehen und so eine sogenannte Brücke bilden, durch die es zum Informationsaustausch zwischen zwei ansonsten voneinander unabhängigen Netzwerken kommen kann (vgl. Granovetter 2010: 235). So entsteht durch die schwache Beziehung ein Vorteil bei der Informationsbeschaffung, da auch Netzwerk fremde Informationen ausgetauscht werden können.

2.2 Bernd Wegener: Jobstudie

Unter Bezugnahme auf Granovetter weist Bernd Wegener darauf hin, dass durch soziale Beziehungen Abläufe in sozialen Gefügen ermöglicht werden und durch sie Strukturen und Merkmale aufrechterhalten und transportiert, aber auch unterlaufen werden können. Neben der Einbettung in bestimmte organisatorische Strukturen und dem Besitz bestimmter Merkmale, die soziale Auf- und Abstiege ermöglichen, können also auch soziale Beziehungen ein entscheidender Faktor im Karriereprozess sein. Dies gilt demzufolge auch bei der Stellensuche. Wegener untersuchte dazu, „ob ein Einfluss interindividueller sozialer Relationen und Interaktionen auf den beruflichen Mobilitätsprozess empirisch nachweisbar ist“ (Wegener 1989: 271).

Die von Wegener zum Thema analysierten Daten wurden aus dem Projekt "Soziale Beziehungen im Prozess der Stellenfindung" des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung bezogen. Für diese Studie wurden 604 Personen, zu gleichen Teilen weiblich und männlich, aus zwei Jahrgangskohorten (1943-47 und 1953-57) befragt, die in der Summe Angaben 1474 eine durch den Arbeitgeberwechsel beendete Berufsphase

durchlaufen zu haben. Bei den Befragten handelte es sich um Berufskarrierenanfänger (keine Berufsanfänger) und Personen in fortgesetzten Karrierestadien, die mindestens einmal im Leben berufstätig waren. Auswahlkriterium für Wegeners Auswertungen war die möglichst vollständig erfasste Erwerbsbiographie, die durch mündliche Befragung zu den Themen Erwerbsbiografie und Stellensuche abgebildet werden sollten. In der Studie wurden die Eigenschaften sozialer Beziehungen untersucht, die bei der Stellensuche in verschiedenen Phasen der Karriere relevant sind. Dabei wurden Parameter genutzt, die von Bernd Wegener bei der Analyse von Eigenschaften sozialer Beziehungen vorgeschlagen wurden und bei der Stellensuche in verschiedenen Phasen der Karriere relevant sind. Die sind z.B. „Intensität, Dauer und Interaktionsfrequenz“ der Beziehungen (vgl. Wegener 1989: 279 ff.).

Wegener kritisierte am Konzept der starken und schwachen Beziehungen von Granovetter, dass nicht alle familiären Kontakte zwangsläufig die von Granovetter definierten Bedingungen und Eigenschaften starker Beziehungen aufweisen, wie eine erhöhte emotionale Verbundenheit. Beziehungen müssen deshalb, anstatt nur durch die Betrachtung von sozialstrukturell bedingten Verwandtschaftsverhältnissen kategorisiert zu werden, anhand anderer Parameter beschrieben werden (vgl. Hennig 2007: 186). Diese beinhalten den (1) Typ der Beziehung, (2) den Grad der sozialen Distanz, (3) die Dauer des Bestehens des Kontaktes, (4) die Kontakthäufigkeit, (5) die Frage nach Aktivitäten, die man sich vorstellen könnte mit dem anderen zu tun und schließlich (6) das Interesse der Kontaktperson an der Vermittlung des Jobs (vgl. ebd.).

2.3 Forschungsfragen und Hypothesen

Aus Granovetters Modell der starken und schwachen Beziehungen und unter Berücksichtigung von Wegeners Kritik daran nimmt die vorliegende Arbeit unter anderem die Karrierezyklusthese von Granovetter auf und entwickelt eine Gegenhypothese dazu. Weiterhin wird Granovetters Annahme in Frage gestellt, die besagt, dass junge Menschen bei Arbeitsmarkteintritt lediglich über starke Kontakte verfügen und noch keine schwachen Kontakte aufgebaut haben, da ihre „Verkehrskreise“ nur aus familiären und universitären Kontakten bestünden. Das würde bedeuten, dass Absolventen darüber hinaus noch keine strukturelle Einbindung in den Arbeitsmarkt in Form einer Festanstellung erfahren haben. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass sich ihre sozialen Netzwerke bereits durch außeruniversitäre Tätigkeiten, wie durch eine Werksstudenten-

tätigkeit, erweitert haben. Dabei entstehen neue Beziehungstypen, die weder als stark noch als schwach zu charakterisieren sind, da die emotionale Distanz bei diesen Beziehungen höher ist als bei starken, allerdings schwächer als bei den sogenannten schwachen Beziehungen. Deshalb liefert der Ansatz von Wegener ein höheres Erklärungspotenzial als die duale Unterscheidung Granovetters von starken und schwachen Beziehungen.

Es wird angenommen, dass Studenten schon vor Berufseintritt Beziehungen außerhalb von Universität und Familie pflegen, wodurch sich bereits Kontakte zum Arbeitsmarkt entwickelt haben können. Für den Eintritt von Hochschulabsolventen in den Arbeitsmarkt ergeben sich aus den vorangegangenen theoretischen Überlegungen die folgenden Forschungsfragen:

1. Gestaltet sich die erste Bewerbungsphase von Mainzer Hochschulabsolventen über persönliche Kontakte oder über klassische Strategien wie Onlinebewerbung, Jobvermittlung, Stellenanzeigen?
2. Welche Art der Beziehung wird genutzt, wenn persönliche Kontakte eine Rolle spielen?

Diesbezüglich wurden folgende Hypothesen entwickelt:

Hypothese 1: Es bestehen bereits bei Arbeitsmarkteintritt von Hochschulabsolventen Beziehungen zum Arbeitsmarkt, die sich nützlich für die Jobsuche erweisen.

Diese bestehenden Beziehungen zu Kontakten auf dem Arbeitsmarkt zeichnen sich durch einen Grad an emotionaler Distanz aus, der weder für eine starke noch eine schwache Beziehung nach der ursprünglichen Definition Granovetters spricht. Deshalb ergibt sich für eine zweite Hypothese:

Hypothese 2: Nicht nur schwache Beziehungen, sondern alle Beziehungen sind bei der Arbeitsplatzsuche von Hochschulabsolventen relevant.

3. Methodik und Daten

Im Rahmen der Netzwerkforschung stand in diesem Projekt der Einfluss von Beziehungen sowie deren Beschaffenheit bei der ersten Stellenfindung im Fokus. Dabei wurde sich auf die kleinste Einheit eines Netzwerkes konzentriert: Dyaden. Diese bestehen aus Zweierbeziehungen, in der die Akteure eine wechselseitige Bekanntschaft führen. Dyaden bilden ein Netzwerk aus Ego und Alter (vgl. Hennig et al. 2013: 28).

In diesem Projekt lässt sich ein ego-zentriertes Netzwerk darstellen, da die Fragen auf den Kontakt zu jeweils einer Person gerichtet sind. Granovetter hat diese Darstellungsweise ebenfalls in seiner Studie durchgeführt und so die persönliche Beziehung zwischen Ego und den einzelnen Alteri zueinander betrachtet (vgl. Hennig et al. 2013: 46 ff.). Dabei wird eine Art Namensgenerator² verwendet, mithilfe dessen man Rückschlüsse auf Beziehungstypen von Ego und Alter ziehen kann. Da in diesem Fragebogen keine Namen der Personen abgefragt wurden, handelt es sich um einen Personengenerator. Dieser ermöglicht es anhand von spezifischen Interpretatoren weitere Informationen über die Kontaktperson zu erhalten.

Für die Untersuchung beschränkte sich die Zielgruppe auf Absolventen Mainzer Hochschulen, die ihren ersten Job nach dem Studium angetreten haben. Dabei wurden sowohl Absolventen der Johannes Gutenberg-Universität als auch der beiden Hochschulen (Katholische Fachhochschule und Hochschule Mainz) der Stadt Mainz in die Untersuchung mit aufgenommen. Mit 87,9% dominierte hierbei die Teilnahme der Absolventen der Universität. Zudem war es von Bedeutung, lediglich Absolventen zu befragen, die bereits ihre erste Arbeitsstelle angetreten haben. Filterfragen innerhalb des Fragebogens schlossen Personen aus, die der Zielgruppe nicht entsprachen und somit nicht in den Ergebnissen mitaufgeführt werden.

² Ein von u.a. Claude Fischer beschriebenes Erhebungsinstrument, mit Hilfe dessen das Umfeld des Befragten erfasst werden kann. Dabei werden die Befragten aufgefordert Personen auf bestimmte Fragen hin zu nennen. Aus den gewonnenen Daten können Aussagen hinsichtlich der Dichte und anderen Strukturmerkmalen des Netzwerkes getroffen werden (vgl. Schauwecker 2010: 519).

Tabelle 1: Eigenschaften der Stichprobe Geschlecht/Alter/Fächergruppe

| Ausprägung | Abs. | Prozent |
|------------------------------------|-------------|----------------|
| <u><i>Geschlecht</i></u> | | |
| weiblich | 25 | 75,8% |
| männlich | 8 | 24,2% |
| <u><i>Alter</i></u> | | |
| 22-23 Jahre | 3 | 9,1% |
| 24-28 Jahre | 15 | 45,5% |
| 29-33 Jahre | 10 | 30,3% |
| 34-38 Jahre | 5 | 15,1% |
| <u><i>Fächergruppen</i></u> | | |
| Rechtswissenschaften | 5 | 13,89% |
| Wirtschaftswissenschaften | 1 | 2,78% |
| Sozialwissenschaften | 18 | 50,0% |
| Geisteswissenschaften | 6 | 16,67% |
| Ingenieurwissenschaften/Informatik | 0 | 0,0% |
| Naturwissenschaften | 3 | 8,33% |
| Medizin | 0 | 0,0% |
| Lehrerbildung | 1 | 2,78% |
| Architektur | 1 | 2,78% |
| Kunst/Musik | 0 | 0,0% |
| Sonstiges | 1 | 2,78% |

Anmerkung: Datenausgabe erfolgte mit SPSS

Insgesamt nahmen 54 Personen an der Umfrage teil. 33 abgeschlossene Fragebögen waren für die spätere Auswertung relevant. Die restlichen 21 Teilnehmer beendeten den Fragebogen durch die eingebauten Filterfragen vorzeitig oder haben diesen unvollständig bzw. fehlerhaft ausgefüllt. Die Befragten befanden sich im Alter zwischen 22 und 38 Jahren. Der größte Anteil lag mit 45,5% zwischen 24 und 28 Jahren. Mit 75,8% war die Mehrzahl der Befragten weiblich.

Tabelle 1 zeigt, dass bei der Auswahl der Fächergruppen drei Personen doppelte Angaben gemacht haben und sich dadurch zu zwei Fächergruppen gleichzeitig zugehörig fühlen. Am häufigsten waren Studierende der Sozialwissenschaften mit 27,3% aller Befragten vertreten. Hierzu zählen Angehörige der Fächer der Soziologie, der Erziehungswissenschaften sowie der Sozialen Arbeit. Dies könnte sich darauf zurückführen lassen, dass das Projektteam ebenfalls aus dieser Fächergruppe stammt und sich der Zugang somit einfach erwies. Ebenfalls waren persönlichen Kontakte, die um die Teilnahme an der Studie gebeten wurden, hauptsächlich aus ähnlichen Studienrichtungen. Am zweitstärksten vertreten war die Gruppe der Geisteswissenschaften gefolgt von den Rechtswissenschaftlern.

3.1 Konzeption und Untersuchungsdesign

Zur Datenerhebung wurde ein standardisierter Fragebogen eingesetzt. Dieser wurde darauf ausgelegt die Bewerbungsphase der Teilnehmer und deren Netzwerkaktivität während der Stellensuche abzufragen. Den Teilnehmern wurden geschlossene Fragen mit selbst wählbaren Antwortmöglichkeiten vorgelegt. Lediglich einige offene Fragen sollten Spielraum für mögliche Erklärungen sowie Ergänzungen bieten. Dies diente dem Zweck abweichende Antworten mit aufnehmen zu können. Durch die restlichen Vorgaben wurde versucht eine Einheitlichkeit für die spätere Auswertung zu schaffen.

Die Umfrage beginnt mit der Erhebung der soziodemografischen Daten. So folgten nach den Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Nationalität Fragen bezüglich der schulischen und beruflichen Ausbildung sowie Angaben zum Studium der Teilnehmer. Hierbei wurde der Studienort, Studiengang, Studienabschluss und Beginn und Ende des Studiums abgefragt. Daran anknüpfend folgten Angaben zur Bewerbungsphase bzw. der Stellensuche.

Der Fragebogen wurde mit dem Onlinetool „soscisurvey.de“ erstellt und bearbeitet. Der Link hierzu war vom 25.11.2015 bis zum 31.01.2016, insgesamt 68 Tage, online geschaltet und konnte von jeder Person abgerufen werden, die den Zugang dazu hatte. Vor der Veröffentlichung des Fragebogens, wurde zunächst ein Pretest durchgeführt. Dabei wurden Funktionsweise, mögliche Fehlerquellen des Fragebogendesigns und der onlinebasierten Durchführung sowie die Bearbeitungsdauer getestet (vgl. Kuckartz et al. 2009: 49). Die Befragten leisten in den meisten Fällen einer onlinebasierten Befragung eine erhöhte Investition. Um dies zu erreichen, gilt es, den Fragebogen möglichst attraktiv und kurzweilig zu gestalten (vgl. Baur/Florian 2009: 125). Denn je länger die Bearbeitung eines Fragebogens dauert, desto häufiger und desto schneller kommt es zum Abbruch durch den Teilnehmer (vgl. ebd.: 123).

Nachdem der Fragebogen durch die Anregungen aus dem Pretest angepasst wurde, folgte im nächsten Schritt dessen Veröffentlichung in mehreren Online-Foren der Plattformen XING und LinkedIn. Der Vorteil hierbei war die Reichweite der sozialen Portale und die Nutzung dieser durch verschiedene Personengruppen, die sich ein berufliches Netzwerk aufbauen. Unter den Benutzern finden sich zudem oftmals „frische“ Hochschulabsolventen, die am Anfang ihrer Karriere stehen und somit die Zielgruppe dieses Projektes darstellen.

Auf den angesprochenen Plattformen wurde das Projekt durch einen kurzen Einführungstext (siehe Anhang) erklärt, der Link geteilt und mit der Bitte zur Unterstützung versehen. Zusätzlich erfolgte ein Aufruf über Facebook. Hierzu war eine Anmeldung auf den Seiten verschiedener Fachschaften notwendig, um dort das Anliegen in die Gruppen der unterschiedlichen Fächer *posten* zu können. Dies diente dem Ziel, ein breites Spektrum an Fächerangehörigen abzufragen, sodass in der späteren Auswertung ein diesbezüglicher Vergleich dargestellt werden konnte. Da der Rücklauf nach der ersten Befragungsrunde nicht ausreichend war, wurden zusätzlich gezielt Freunde und Bekannte angesprochen, die in die Zielgruppe passten. Mit diesen unterschiedlichen Verbreitungsarten gelang es weitere Teilnehmer für das Projekt zu gewinnen. Allerdings reichten die weiteren Rückläufe nicht aus, um eine tiefgehende Analyse zu erstellen. Die Befragung wurde einmalig durchgeführt.

Der Fragebogen orientierte sich dabei, wie bereits erwähnt, an einem unveröffentlichten Fragebogen von Bernd Wegener zum Thema Arbeitsplatzsuche, dessen Design-Elemente zum Teil in der Veröffentlichung zu einer Jobstudie dargestellt und genutzt wurden (vgl. Wegener 1989: 281 f.). Da seine Umfrage telefonisch, bzw. in Form einer physischen Befragung angelegt wurde, war die Anpassung einiger Fragen für diese Studie nötig. Hauptsächlich waren für die folgende Untersuchung die Items emotionale Nähe zur Person, Art der Beziehung und die Kontakthäufigkeit zwischen den Personen abgefragt worden. Der Fragebogen lässt sich in drei Teile gliedern. Der dritte Teil richtet den Fokus auf die Anwendung von Techniken der Netzwerkanalyse.

Die Abfrage erfolgte anhand von drei Fragen, die darauf abzielten, ob und in welcher Form Kontaktpersonen eine Rolle bei der ersten Jobfindung gespielt haben. Dabei wurden sowohl direkte als auch indirekte Kontaktpersonen abgefragt³. Ego sollte anhand vorgegebener Merkmale den Kontakt zu den Personen beschreiben. Die folgenden drei Fragen konnten dabei jeweils mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden:

1. „Kannten Sie, bevor Sie die neue Stelle bekamen, jemanden, der damals bereits in dem Unternehmen arbeitete oder früher einmal dort beschäftigt war?“

1.1 „Hat diese Person, die Sie aus dem Unternehmen schon kannten, auf irgendeine Weise bei Ihrer Stellenfindung eine Rolle gespielt? Denken Sie

³ Indirekte Kontakte wurden hierbei als Kontakte dritten Grades definiert.

bitte auch an Informationen oder Kontakte, die Ihnen vielleicht ganz nebensächlich erscheinen.“

2. „Kannten Sie, bevor Sie die neue Stelle bekamen, eine Person, die jemanden aus Ihrem zukünftigen Unternehmen kannte?“

Die erste Frage zielt auf den direkten Kontakt zu einer Person ab. Folgt auf die erste Teilfrage die Antwort „Ja“, so gelangt man zur zweiten Teilfrage 1.1. Bei der weiteren Beantwortung mit „Ja“ öffnen sich im Anschluss weitere Fragefelder für Angaben zu der Kontaktperson. Wird jedoch bei der ersten Teilfrage 1.1 mit „Nein“ geantwortet, überspringt man diesen Teil und gelangt direkt zur zweiten Frage.

Entscheidend für die Untersuchung war es, dass der persönliche Kontakt eine Rolle bei der Stellenfindung gespielt hat. Es war nicht ausreichend, eine Person aus dem Unternehmen lediglich zu kennen. Die Bekanntschaft musste einen positiven Effekt bei der ersten Stellensuche erzielen, d.h. die Kontaktperson hat aktiv dazu beigetragen, dass der Teilnehmer einen Arbeitsplatz erhielt.

Die zweite Frage bezieht sich auf einen indirekten Kontakt, d.h. eine Beziehung über Dritte. Dies definiert eine Beziehung von A zu B, wobei nur B Person C kennt. B erhält Informationen von C, die für A relevant sein könnten. Auch hier gilt das gleiche Prinzip wie in der vorangehenden Frage mit den Antwortmöglichkeiten „Ja“ und „Nein“ sowie deren Weiterleitung. Die dritte Frage bezog sich auf die Art der Bekanntschaft und konnte per Auswahl beantwortet werden:

3. „Ganz allgemein gesprochen, hat sonst bei Ihrer damaligen Stellensuche ein persönlicher Kontakt eine Rolle gespielt? Haben Sie die Stelle erhalten durch die Vermittlung, Hilfestellung oder Ratschläge von...“

Hierzu gab es die Auswahlmöglichkeiten „Verwandtschaft“, „Freundschaft“, „Uni-Kontakt“, „Bekanntschaft“, „aus einer früheren Beschäftigung in Form von Werkstudent, Praktikant oder studentische Aushilfe“ oder „Sonstiges“. Anschließend folgten ebenfalls Fragefelder bezüglich weiterer Informationen zur Kontaktperson.

Anhand dieser drei Fragen und der dazugehörigen Fragefelder sollen Beziehungen beschrieben werden, welche für den ersten Jobeinstieg eine Rolle gespielt haben. So sollen die weiteren Angaben zu der Kontaktperson Schlüsse darauf zulassen, in welchem Verhältnis die Personen zueinander stehen. In diesem Zuge werden zur Überprü-

fung der zweiten Hypothese die einzelnen Items des Fragebogens gruppiert und die „starken Beziehungen“ sowie „schwachen Beziehungen“ definiert.

Tabelle 2: Zusammenfassung der einzelnen Variablen in starke und schwache Beziehungen

| Starke Beziehungen | |
|-----------------------------|---|
| Kontakthäufigkeit | - Täglich - Mehrmals in der Woche |
| Beziehungsverhältnis | - Verwandtschaft - Freunde |
| Emotionale Nähe | - 4 Sehr nahe - 3 Weniger als sehr nahe |
| Schwache Beziehungen | |
| Kontakthäufigkeit | - Seltener - Nie |
| Beziehungsverhältnis | - Bekannte - Uni-Kontakt - Hochschulmarketingveranstaltung - Aus einer früheren Beschäftigung als Werkstudent/Praktikant/studentische Aushilfe |
| Emotionale Nähe | - 1 Überhaupt nicht nahe - 2 Mehr als überhaupt nicht nahe |

Tabelle 2 zeigt die einzelnen Zuordnungen der Merkmalsausprägungen zur Art der Beziehung für die Operationalisierung starker und schwacher Beziehungen. Starke Beziehungen werden demnach definiert durch folgende Ausprägungen: Kontakthäufigkeit - täglich, mehrmals die Woche; emotionale Nähe musste mit den Werten 3 oder 4 angegeben sein und Beziehungsverhältnis - Verwandtschaft oder Freunde. Schwache Beziehungen hingegen sind durch die entsprechenden gegenteiligen Merkmalsausprägungen kodiert: Kontakthäufigkeit – seltener bis nie; emotionalen Nähe – Werte 1 oder 2 und zu den Beziehungsverhältnissen zählten hierbei – Bekannte, Uni-Kontakt, Hochschulmarketingveranstaltung, aus einer früheren Beschäftigung als Werkstudent/ Praktikant/ studentische Aushilfe.

3.2 Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung werden im Folgenden anhand von Abbildungen dargestellt. Die Datensätze wurden mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS und der eigenständig generierten Syntax des Onlinetools „soscisurvey.de“ erstellt und ausgewertet.

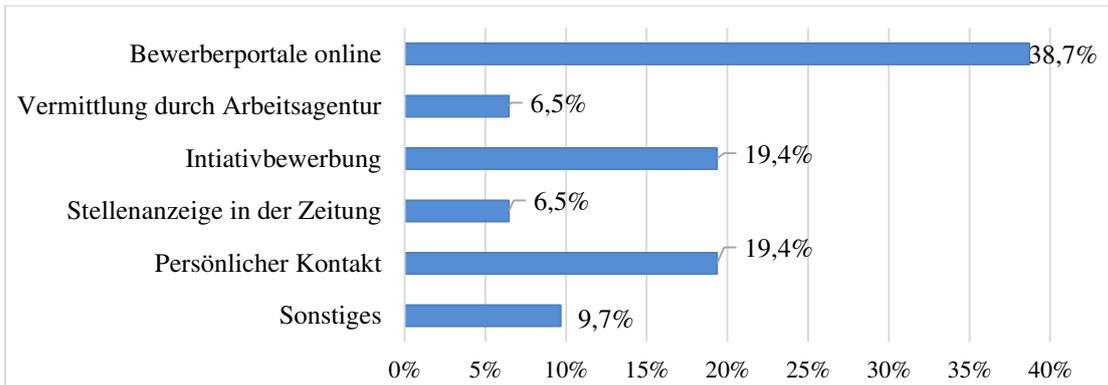


Abbildung 1: Gestaltung der Bewerbungsphase

Abbildung 1 zeigt, dass sich die Bewerbungsphase von insgesamt 38,7% der Teilnehmer über Online-Bewerberportale gestaltet hat. Jeweils 19,4% der Teilnehmer gestaltete die Bewerbungsphase über Initiativbewerbungen bzw. über den persönlichen Kontakt. 9,7% der Angaben fallen unter den Aspekt „Sonstiges“, bei dem keine weiteren Nachfragen erfolgten. Ein Drittel der Befragten ist somit über den Weg der persönlichen Kontakte gegangen.

Die folgenden Diagramme beziehen sich auf die Angaben zu dem direkten persönlichen Kontakt aus der zweiten Teilfrage von Wegener: „Hat diese Person, die Sie aus dem Unternehmen schon kannten, auf irgendeine Weise bei Ihrer Stellenfindung eine Rolle gespielt? Denken Sie bitte auch an Informationen oder Kontakte, die Ihnen vielleicht ganz nebensächlich erscheinen.“

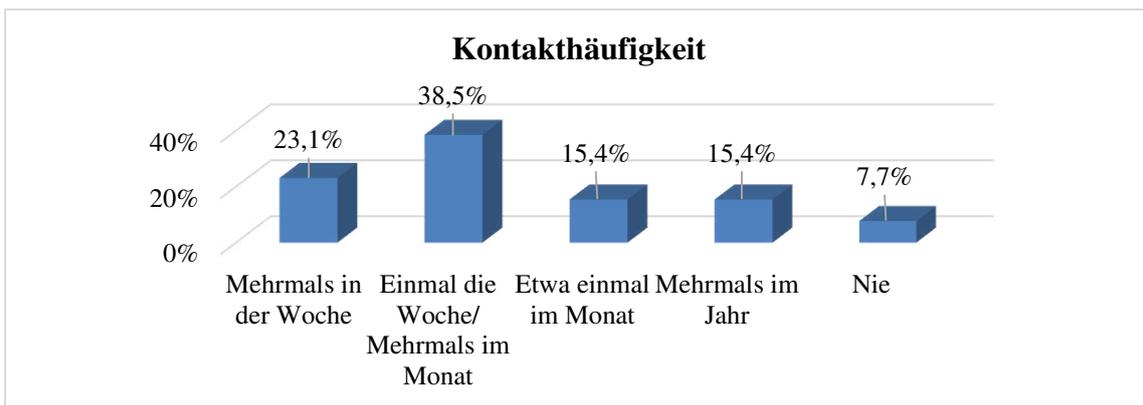


Abbildung 2: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Kontakthäufigkeit I

Aus Abbildung 2 lässt sich erkennen, dass, wenn ein persönlicher Kontakt eine Rolle bei der ersten Stellenfindung gespielt hat, die Kontakthäufigkeit in den meisten Fällen „einmal in der Woche / mehrmals im Monat“ mit 38,5% stattgefunden hat. Gefolgt wird die Angabe von „mehrmals in der Woche“ mit 23,1%. Mit 15,4% wurden die Kon-

takthäufigkeiten „etwa einmal im Monat“ und „mehrmals im Jahr“ angegeben. Lediglich knapp 8% gaben an mit ihrer Person „nie“ in Kontakt zu stehen.

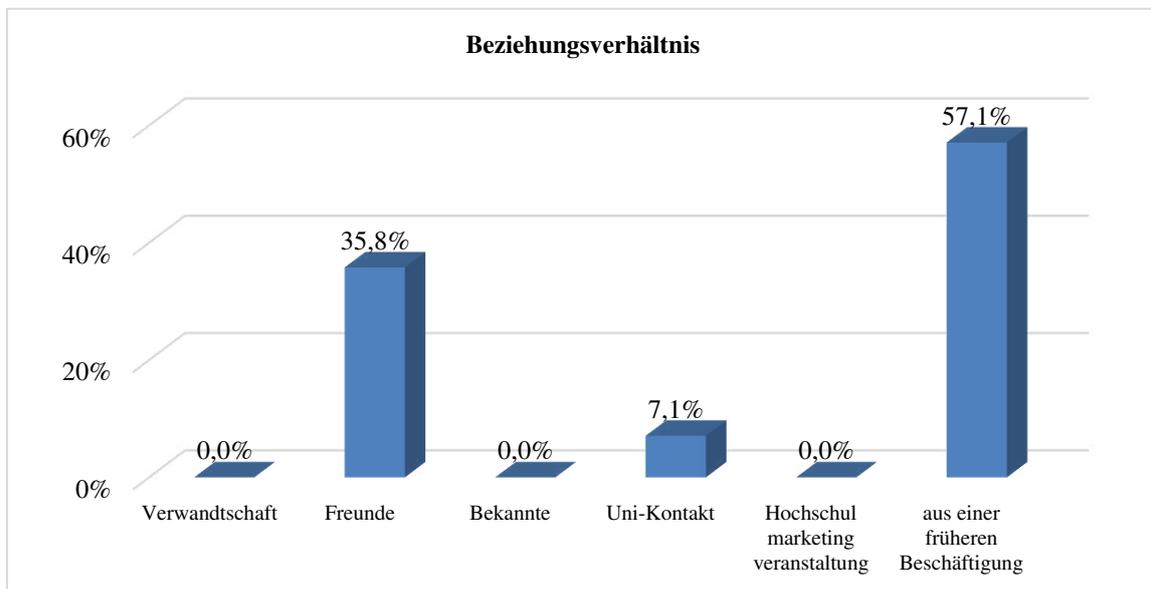


Abbildung 3: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Beziehungsverhältnis I

Betrachtet man das Beziehungsverhältnis in Abbildung 3, gaben die meisten Befragten mit 57,1% an, dass sie den Kontakt aus einer früheren Beschäftigung wie einem Praktikum, einer Werkstudententätigkeit oder ähnlichen Tätigkeiten bei der Stellensuche genutzt haben. Darauf folgen die Angaben zu „Freunde“ mit 35,8% und „Hochschulkontakt“ mit 7,1%.

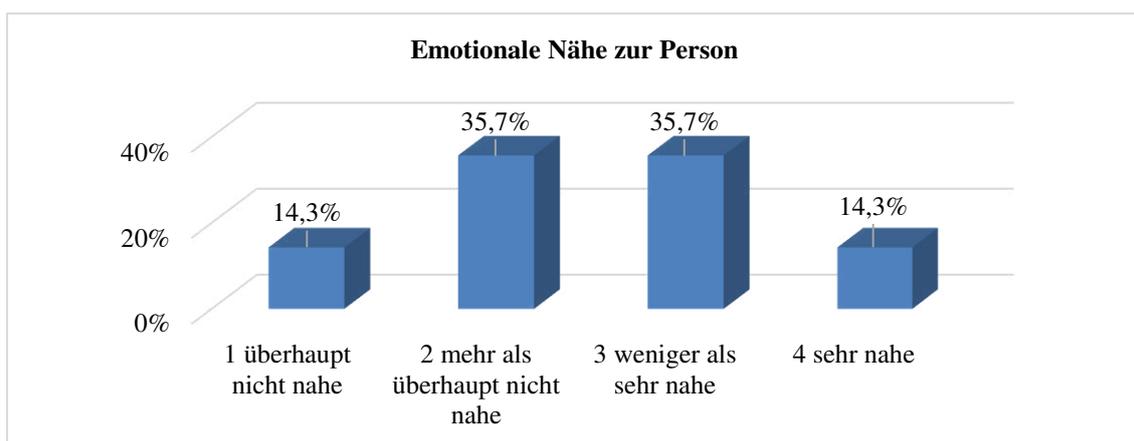


Abbildung 4: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Emotionale Nähe zur Person I

Die emotionale Nähe zur direkten Kontaktperson, wie in Abbildung 4 zu sehen, hat ergeben, dass insgesamt knapp 70% der Befragten mit „mehr als überhaupt nicht nahe“ und „weniger als sehr nahe“ geantwortet hat. Die Ausprägungen beider Extreme „überhaupt nicht nahe“ und „sehr nahe“ wurden mit 14,3% angegeben.

Die dritte Frage – „Ganz allgemein gesprochen, hat sonst bei Ihrer damaligen Stellensuche ein persönlicher Kontakt eine Rolle gespielt? Haben Sie die Stelle erhalten durch die Vermittlung, Hilfestellung oder Ratschläge von Verwandtschaft/Freundschaft/Uni-Kontakt/Bekanntschaft/aus einer früheren Beschäftigung in Form von Werkstudent/Praktikant/studentische Aushilfe?“ – wurde mit 15 Nennungen am häufigsten der drei Kontaktfragen (siehe hierzu Kapitel 3.1) beantwortet.

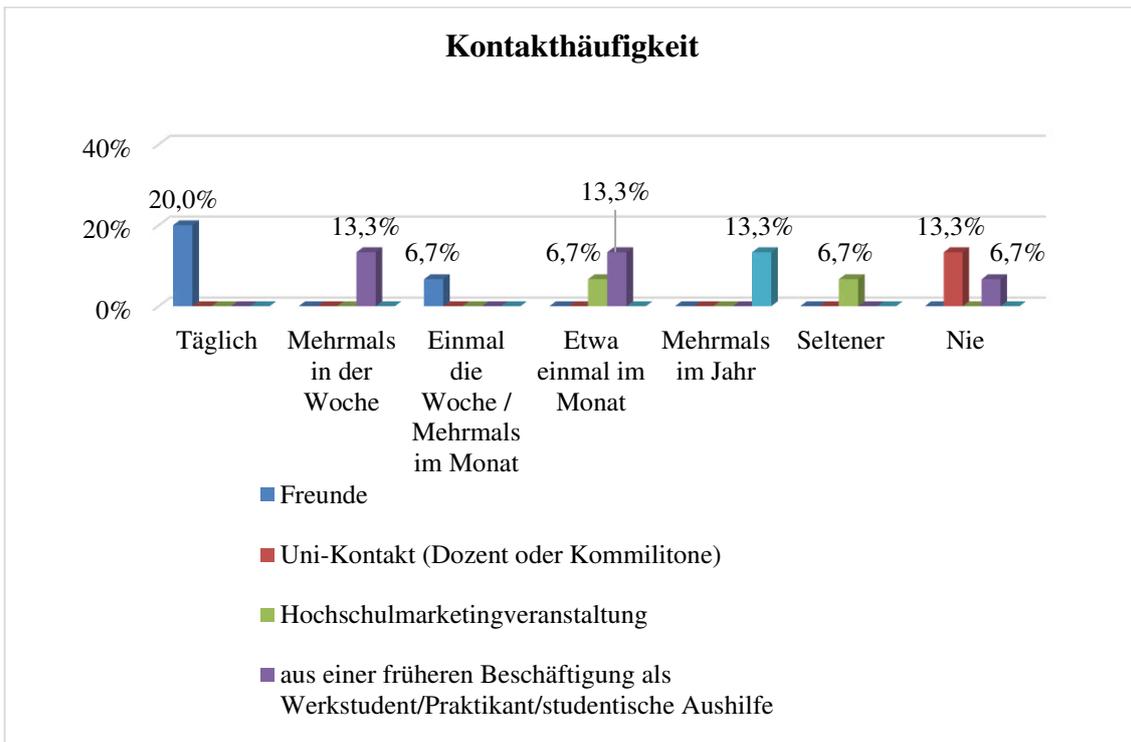


Abbildung 5: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Kontakthäufigkeit II

Abbildung 5 zeigt, dass 20% der Personen „täglich“ und 6,7% „einmal die Woche/mehrmals im Monat“ in Kontakt stehen. Beziehungen aus Hochschulmarketingveranstaltungen stehen dagegen mit 6,7% „etwa einmal im Monat“ und „seltener“ in Kontakt. „Mehrmals in der Woche“ und „etwa einmal im Monat“ wurde mit einem Antwortanteil von jeweils 13,3% angegeben zu früheren Beschäftigungen angegeben. Auffallend ist die absolute Kontakthäufigkeit zu Unikontakten sowie 6,7% der Angaben zu Beziehungen aus früheren Beschäftigungen mit der Angabe „nie“.

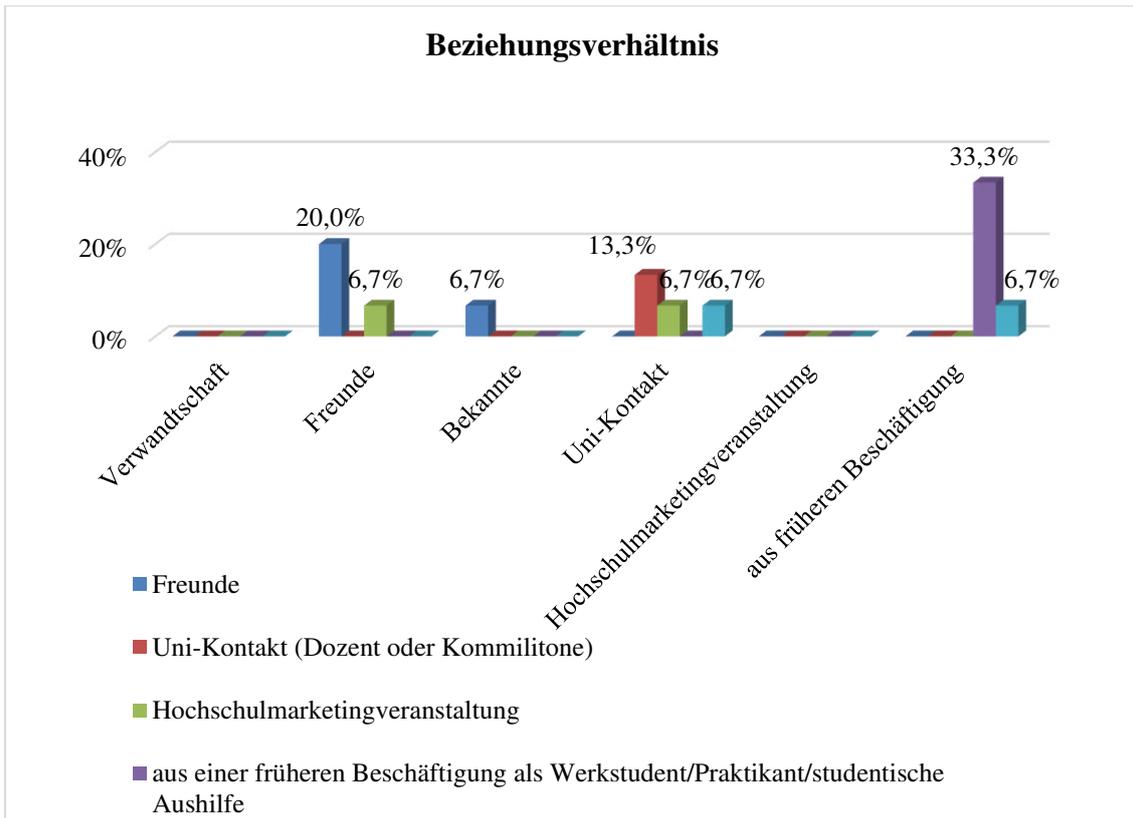


Abbildung 6: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Beziehungsverhältnis II

Abbildung 6 bildet das Beziehungsverhältnis zum persönlichen Kontakt ab und verdeutlicht, dass der größte Anteil der Kontakte mit 40% der Fälle aus früheren Beschäftigungen entstanden ist. Darauf folgen Freunde sowie Uni-Kontakte mit 26,7% und Bekannte mit 6,7%.

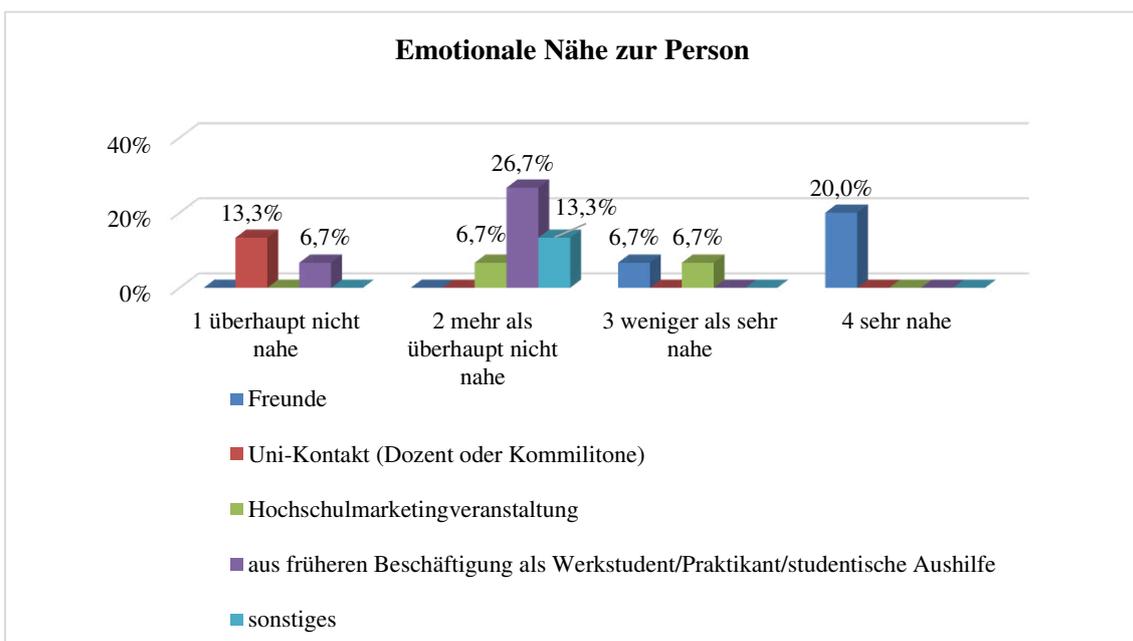


Abbildung 7: Unterstützung bei der Jobsuche nach Art des Kontaktes und Emotionale Nähe zur Person II

In Abbildung 7 zeigt sich, dass die Befragten lediglich ihren Freunden „sehr nahe“ stehen. „Überhaupt nicht nahe“ dagegen stehen die Teilnehmer Uni-Kontakten zu 13,3% sowie Kontakten aus früheren Beschäftigungen zu 6,7%. „Mehr als überhaupt nicht nahe“ stehen sich Personen aus früheren Beschäftigungen mit 26,7%, Kontakte aus Hochschulmarketingveranstaltungen mit 6,7% und sonstiges mit 13,3%. „Weniger als sehr nahe“ stehen sich 6,7% der Freunde und 6,7% Kontakte aus Hochschulmarketingveranstaltungen.

Zur Überprüfung der Signifikanz der Ergebnisse wurde ein Chi-Quadrat Test⁴ durchgeführt, welcher gezeigt hat, dass die Daten nicht unabhängig voneinander sind und somit als signifikant angesehen werden können.

Die zweite Frage – „Kannten Sie, bevor Sie die neue Stelle bekamen, eine Person, die jemanden aus Ihrem zukünftigen Unternehmen kannte?“ – bezog sich auf einen Kontakt über Dritte. Diese Frage wurde insgesamt von nur drei Personen mit „Ja“ beantwortet. Dies zeigt, dass in der Stichprobe nur wenige Kontakte über Dritte genutzt wurden, sodass die Ergebnisse hieraus nicht weiter berücksichtigt werden.

Zur Überprüfung der zweiten Hypothese „Nicht nur schwache Beziehungen, sondern alle Beziehungstypen sind bei der Arbeitsplatzsuche von Hochschulabsolventen relevant“ wurden die gebildeten Beziehungstypen aus Tabelle 2 (siehe Seite 13) zunächst mit der ersten Kontaktfrage verglichen. Insgesamt waren hierbei 13 Beziehungstypen möglich. Allerdings ergaben die Auswertungen lediglich zwei starke und eine schwache Bindung. Die zweite Kontaktfrage nach dem indirekten Kontakt und die dritte Kontaktfrage nach der allgemeinen Hilfestellung ergeben keinerlei Ergebnisse, da die hier definierten Angaben zu starken und schwachen Bindungen nicht gemacht wurden.

3.3 Fehlerquellen und Verzerrungen

Vorweg lässt sich sagen, dass die Auswertung des Fragebogens an einigen Stellen Fehlerquellen beinhaltet. Diese liegen dabei sowohl im Erhebungsinstrument selbst und in der Beantwortung der Fragen durch die Teilnehmer.

⁴ Die χ^2 -Verteilung („Chi-Quadrat“) zeigt die Verteilung nach der Varianzen von Stichproben verteilt sind, sodass sich Schwankungsintervalle errechnen lassen, deren Maße zwischen einem Minimal- und Maximalwert streuen. Es wird dabei der empirische Wert mit der theoretischen Grenze des Maßes verglichen. Je näher der empirische Wert an 0 liegt, desto geringer ist der Zusammenhang und je näher er am Maximalwert 5 liegt desto stärker ist der Zusammenhang (vgl. Müller-Benedict 2011: 139).

Für den gesamten Fragebogen ist festzustellen, dass sich die Gesamtsumme der beantworteten Fragen zu den persönlichen Kontakten immer wieder unterscheidet und nicht konstant bleibt, also nicht in allen Fällen die gesamten Fragen zu einem Kontakt beantwortet wurden. Dies liegt daran, dass die Beantwortung der Fragen nicht als Pflichtfeld angegeben war. Dadurch haben Teilnehmer möglicherweise auf „Weiter“ gedrückt und somit an einigen Stellen keine Angaben gemacht.

Zu den einzelnen Fragen lässt sich sagen, dass hier andere Auswahlmöglichkeiten hätten angeboten werden müssen. Beispielsweise bei der Kontakthäufigkeit fehlt eine Angabe wie etwa „Weniger als einmal im Jahr“ oder auch „Einmaliger Kontakt“. So wurde beispielsweise die Angabe „Nie“ ausgewählt, welche in diesem Zusammenhang nicht sinnvoll erscheint. Dem Teilnehmer fehlten an dieser Stelle weitere Antwortmöglichkeiten.

Fehler bezüglich der Angaben der Teilnehmer finden sich insbesondere bei den Fragen zur Bewerbungsphase und den damit verbundenen persönlichen Kontakten. Es finden sich in der gesamten Erhebung Unregelmäßigkeiten und Unstimmigkeiten in Bezug auf die Gesamtsumme der Teilnehmer anhand der einzelnen Fragen. Dies lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass die Fragen unaufmerksam gelesen wurden. Beispielsweise ist die Gesamtsumme der Teilnehmer bei den Fragen zu dem persönlichen Kontakt höher als bei der Frage zu der Bewerbungsphase mit der Antwortmöglichkeit „Persönlicher Kontakt“. Diese Zahl müsste jedoch bei einer korrekten Beantwortung identisch sein. Ebenso wurden in das Feld „Sonstiges“ bei der Bewerbungsphase Angaben gemacht, die letztendlich unter die Angabe „Persönlicher Kontakt“ fallen. Denn auch die frühere Tätigkeit als Werkstudent, wie auch die direkte Ansprache über eine Human Resource Mitarbeiterin, zählen zu den persönlichen Kontakten. In diesem Falle wäre eine Definition zu „Persönlichen Kontakt“ für die Befragungsteilnehmer hilfreich gewesen.

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass eine Onlinebefragung grundsätzlich problematisch anzusehen ist. Onlinebefragungen zeichnen sich meist durch ihre „leichte, schnelle und kostengünstige Umsetzung“ aus (vgl. Pötschke 2009: 77). Die erhobenen Daten stehen direkt zu Verfügung und die erhöhte Fehleranfälligkeit durch die manuelle Eingabe der Befragungsdaten entfällt (vgl. ebd.). Durch die fehlende Präsenz der Forscher bei der Fragebogenbeantwortung wird eine hohe subjektive Anonymität ermöglicht (vgl. Taddicken 2009: 94). Diese fehlende soziale Präsenz des Befragers verhindert

Einflüsse durch den Forscher, so entfällt allerdings auch die Möglichkeit der Hilfestellung bei Unklarheiten zur Fragebogenbearbeitung (vgl. ebd.). Im Fall der aktuellen Befragung hätte die Anwesenheit der Befrager die Möglichkeit zur Erklärung und zusätzlichen Motivation zum Abschließen des Fragebogens geboten.

Mit der zunehmenden Popularität von Online-Umfragen stellen sich zunehmend deren Vorteile aber auch Nachteile heraus (vgl. Pötschke 2009: 75). Im Hinblick auf die vorliegende Befragung müssen die möglichen Fehlerquellen betrachtet werden. So liegt bei einer langen Bearbeitungszeit die Abbruchquote relativ hoch. Zudem ist es bei dieser Methode schwer die benötigte Zielgruppe zu erfassen bzw. anzusprechen. Eine zielgruppenspezifische Forschung ist dabei im Gegensatz zur qualitativen Forschung fast unmöglich.

4. Diskussion

Wie in den Ergebnissen bereits gezeigt, wurden persönliche Kontakte für den ersten Berufseinstieg genutzt. Da die Verteilung jedoch mit 16 Teilnehmern, die persönliche Kontakte genutzt haben und 17 Personen, die keine persönlichen Kontakte genutzt haben, ausgeglichen ist, wurde die Gegenhypothese zu Granovetters Karrierezyklusthese weder bestätigt noch widerlegt. Seine Aussage, dass persönliche Kontakte erst im Laufe der Karriere nützlicher werden, wurde jedoch widerlegt. Bereits bei Berufseintritt werden diese im Fall der Absolventen, die an der aktuellen Umfrage teilgenommen haben, genutzt und konnten helfen, eine Stelle zu erhalten. Allerdings wurde gezeigt, dass kein signifikanter Unterschied hinsichtlich der genutzten Strategien besteht. Auch ohne persönliche Kontakte konnten erste Stellenangebote gefunden und angetreten werden, den Spitzenreiter stellten dabei die Online-Bewerberportale mit 38,7% dar. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es für die Stellenfindung keinen Unterschied macht, ob man persönliche Kontakte nutzt. Jedoch kann schon am Anfang der Karriere das soziale Netzwerk bei der Stellensuche miteingebunden werden.

Auffällig ist, dass in Abbildung 6 die einzelnen Angaben der Befragten nicht übereinstimmen. Betrachtet man die Antwort zur dritten Frage, bei der ein Teilnehmer allgemein sagen sollte, wer bei der Stellensuche geholfen hat, so gibt er dort die Antwort „Freunde“ an, widerspricht sich aber in seinen folgenden Angaben, in dem er im nächsten Schritt das Beziehungsverhältnis als bekanntschäftlich bezeichnet. Dieser Feh-

ler ist des Öfteren zu erkennen. Eine Erklärung wäre, dass der Uni-Kontakt gleichzeitig auch ein Freund ist. Allerdings ist es unwahrscheinlich, dass ein Freund plötzlich „nur noch“ einen Bekanntschaftsgrad innehat. Begriffe wie Freundschaft scheinen individuell unterschiedlich gedeutet zu werden. Diese hier unverständlich erscheinenden Angaben zu bestimmten Beziehungsverhältnissen könnten einen Rückschluss darauf zulassen, dass sogenannte Mischbeziehungen bestehen. Diese können sich in einigen Punkten zu den nach Granovetter definierten schwachen und in anderen Punkten zu den starken Beziehungen zählen.

Die Ergebnisse aus Kapitel 3.2 haben bezüglich der emotionalen Nähe gezeigt, dass die Angaben bei der ersten Frage keine Extrema aufweisen. Weder eine sehr nahe noch eine sehr weite Entfernung wurde angegeben. Dies könnte sich damit erklären lassen, dass man nicht nahestehende Personen weniger oft nach Informationen über eine mögliche Stelle fragt und dies meist eher über Dritte geschieht. Eine weitere mögliche Erklärung ist, dass sehr nahe stehende Personen wie Familienmitglieder, zwar Informationen liefern, diese aber meistens schon bekannt sind und daher keinen Informationsgewinn bedeuten. Der Grund dafür könnte im gleichen Um- und Bekanntenkreis liegen, sodass der Informationsstand meist ähnlich ist. Die Ergebnisse aus Abbildung 7 sind zum einen damit zu erklären, dass Freunde sich fast immer sehr nahe stehen. Uni-Kontakte hingegen können ebenso eine rein professionelle Beziehung darstellen und wurden daher mit „überhaupt nicht nahe“ angegeben. Dass Personen aus Hochschulmarketingveranstaltungen im mittleren Feld eingeordnet wurden, war jedoch überraschend. Hier übte möglicherweise die Kontaktaufnahme einen positiven Einfluss auf die Empfindung der emotionalen Nähe aus.

Die Ergebnisse bezüglich der Häufigkeiten von schwachen und starken Beziehungen in diesem Projekt haben gezeigt, dass sich die zweite aufgestellte Hypothese „Nicht nur schwache Beziehungen sondern alle Beziehungstypen sind bei der Arbeitsplatzsuche von Hochschulabsolventen relevant“ bestätigt hat. Anhand der Projektdaten wurden zwei starke und eine schwache Beziehung erhoben (siehe Tabelle 2). Die Kritik von Wegner an Granovetters Definitionen von starken und schwachen Beziehungen trifft somit voll zu. Zudem wurde sehr deutlich, dass auch junge Personen, die erstmals in das Erwerbsleben eintreten, nicht nur starke Kontakte wie Familie, Freunde etc. aufweisen, wie von Granovetter behauptet. Die mehrfache Angabe über eine vorherige Tätigkeit als Werkstudent oder studentische Aushilfe beim jetzigen Arbeitgeber hat ge-

zeigt, dass diese Personen schon vor ihrem Abschluss Kontakte geknüpft haben, die für die Suche nach der ersten Arbeitsstelle genutzt wurden. Dies dient an dieser Stelle eindeutig als Gegenargument zu Granovetter, da sich die „Verkehrskreise“ der Studenten im Laufe ihrer Ausbildung erweitern können und Beziehungen außerhalb des engen Umkreises entstehen. Die Ergebnisse zu Personen aus früheren Beschäftigungen haben gezeigt, dass sich eine spezielle Beziehung im Laufe einer Werkstudententätigkeit entwickelt. Diese ist auf der einen Seite durch eine schwache Bindung laut Granovetter gekennzeichnet, da es sich um ein reines Arbeitsverhältnis handelt. In den Ergebnissen zeigte sich bei den Befragten jedoch oftmals eine mittlere emotionale Verbundenheit, die sich mit der hohen Kontakthäufigkeit erklären lassen könnte. Dies würde hingegen auf eine relativ starke Bindung hinweisen. In diesem Falle lässt sich die schon angesprochene Mischbeziehung wiedererkennen.

5. Fazit

Abschließend lässt sich sagen, dass die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass soziale Kontakte bei der Arbeitsplatzsuche direkt nach dem Abschluss hilfreich sind. Es ist jedoch anzumerken, dass persönliche Kontakte zwar genutzt werden, allerdings nutzen Personen ebenso häufig andere Bewerbungsstrategien. Die Art der Beziehung scheint dabei keine entscheidende Rolle zu spielen. Es sind nicht nur die schwachen Beziehungen, die bei der Jobsuche entscheidend sind, sondern Beziehungen zu Kontakten an sich.

Mit Blick auf zukünftige, an die vorliegende Arbeit angelehnte Forschungsdesigns, sollte die Stichprobe vergrößert und die Eingrenzung auf Mainzer Hochschulen aufgehoben werden. Die gesetzte Eingrenzung hat einen möglichen Stichprobenumfang deutlich reduziert. Dies stellt einen der Hauptgründe für die geringe Grundgesamtheit und den geringen Rücklauf dar. Mit einer größer angelegten Längsschnittstudie würden zudem voraussichtlich noch einmal andere Ergebnisse und weitere Begründungen erzielt werden. Dadurch wären repräsentative Erklärungen über den Nutzen sozialer Beziehungen für den Einstieg von Hochschulabsolventen in den Arbeitsmarkt möglich. Zudem ist die Nutzung einer anderen Methode zur Durchführung der Befragung in Betracht zu ziehen, wie etwa per face-to-face. Einige der genannten Fehlerquellen einer Onlinebefragung könnten so umgangen werden. Grundsätzlich ist der Nutzen und die Nutzerfreundlichkeit einer Onlinebefragung zu überdenken.

Trotz der genannten Fehlerquellen und noch vorhandenen Potenziale dieser aktuellen Untersuchung zeigt diese dennoch auf, dass soziale Beziehungen auch in der heutigen Arbeitsmarktsituation relevant für den Verlauf von Arbeitsmarktbiografien sein können. Die Inhalte der vor bis zu 20 Jahren erschienenen Werke von Granovetter und Wegener dienen auch heute noch als Impulsgeber für relevante und innovative Netzwerkanalysen.

Literaturverzeichnis

- Baur**, Nina / Florian, Michael J. (2009): Stichprobenprobleme bei Online-Unfragen. In: Jakob, Nickolaus / Schoen, Harald / Zerback, Thoams (Hrsg.): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 109-128.
- Diaz-Bone**, Rainer (2006): Eine kurze Einführung in die sozialwissenschaftliche Netzwerkanalyse. Mitteilungen aus dem Schwerpunktbereich Methodenlehre, Nr. 57. Berlin: Institut für Soziologie, Freie Universität Berlin.
- Franzen**, Axel / Hangartner, Dominik (2005): Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. Eine Analyse des Arbeitsmarkteintritts von Hochschulabsolventen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, Heft 3, S. 443–465.
- Hennig**, Marina (2007): Individuen und ihre sozialen Beziehungen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hennig**, Marina et al. (2013): Studying Social Networks: A Guide to Empirical Research. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Holzleiter**, Tamara / Pöhlmann, Lutz / Brüderl, Josef (2011): Absolventenstudie 2009/10 der Fakultät für Sozialwissenschaften. Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Mannheim.
- Granovetter**, Mark (1995[1974]): Getting a Job: a study of contacts and careers. Chicago: The University of Chicago Press.
- Granovetter**, Mark (2010): The strength of weak ties: Vom Nutzen entfernter Bekannter. In: Neckert et al. (Hrsg.): Sternstunden der Soziologie. Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 226-252.
- Kittsteiner**, Heinz D. (2008): Kapital. In: Farzin, Sind / Jordan, Stefan (Hrsg.): Lexikon Soziologie und Sozialtheorie. Stuttgart: Philipp Reclam jun., S. 134-136.
- Kuckartz**, Udo et al. (2009): Evaluation online. Internetgestützte Befragung in der Praxis. Wiesbaden: VS Verlag.

- Müller-Benedict**, Volker (2011): Grundkurs der Statistik in den Sozialwissenschaften. Wiesbaden: VS Verlag.
- Neßler**, Cathrin / Oestreicher, Wencke / Berg, Helena (2010): Absolventenstudie Rheinland-Pfalz. Auswertung Johannes Gutenberg-Universität Mainz: Bachelor-/Masterbefragung SS 2007 bis SS 2008. Hochschulevaluierungsverbund.
- Pötschke**, Manuela (2009): Potenziale von Online-Befragungen: Erfahrungen aus der Hochschulforschung. In: Jakob, Nikolaus / Schoen, Harald / Zerback, Thoams (Hrsg.): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 75-89.
- Schauwecker**, Philipp (2010): Unternehmen als Akteure egozentrierter Netzwerke. In: Stegbauer, Christian (Hrsg.): Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie. Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften, 2. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag, S. 517-527.
- Schiener**, Jürgen (2010): Arbeitsmarkt und Berufseinstieg von Akademiker/innen: Theoretische und empirische Grundlagen. In: Von Felden, Heide / Schiener, Jürgen (Hrsg.): Transitionen - Übergänge vom Studium in den Beruf, S. 42-75.
- Wegener**, Bernd (1989): Soziale Beziehungen im Karriereprozess. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 41, Heft 2, S. 270-297.
- Wegener**, Bernd (1991): Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job and Status Attainment. In: American Sociological Review, Vol. 56, No. 1, S. 60-71.
- Wegener**, Bernd (1997): Vom Nutzen entfernter Bekannter. In: Friedrichs, Jürgen et.al. (Hrsg.): Soziologische Theorie und Empirie. Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH, S. 427-450.

Anhang

Begrüßungstext:

JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ

Soziale Netzwerke von Hochschulabsolventen bei Arbeitsmarkteintritt

Sehr geehrter Teilnehmer, sehr geehrte Teilnehmerin,

für unser empirisches Projekt an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz untersuchen wir die Netzwerke von Hochschulabsolventen. Uns interessiert, ob Absolventen bei dem ersten Arbeitsmarkteintritt von persönlichen Kontakten profitieren konnten.

Ihr Studium sollte für diese Befragung bereits abgeschlossen sein, zudem sollten Sie Ihren ersten Job angetreten haben. Außerdem ist es für uns wichtig, dass Sie zwischen 2000 und 2015 an einer Mainzer Hochschule studierten.

Wir würden Sie bitten, die nachfolgende Befragung sorgfältig auszufüllen. Es dauert ca. 10 Minuten.

Selbstverständlich ist die Befragung anonym.

Vielen Dank für Ihre Zeit!

Lorraine Groiss, Maren Müller, Myriam Raber

Lorraine Groiss, Maren Müller, Myriam Raber, Johannes Gutenberg Universität Mainz – 2015
0% ausgefüllt

Rücklauf-Statistik:

Bisher wurden 37 Interviews abgeschlossen.

Interviews: 54
 Pretests: 13 (5 mit Anmerkungen)
 Datensätze inkl. Testdaten: 168
 Stand: 30.03.2016, 19:47 Uhr

| Fragebogen | Datensätze abgeschlossen / gesamt / Klicks | | |
|-----------------|---|-----------|------------|
| Fragebogen base | 37 | 54 | 120 |
| Gesamt | 37 | 54 | 120 |

Einzelstatistik zu Ausstiegsseiten

Bitte oben den entsprechenden Fragebogen anklicken

Fragebogen

| Letzte bearbeitete Seite | Datensätze abgeschlossen / gesamt / kumulativ | | |
|--------------------------|---|-----------|----|
| Seite 31 | 29 | 29 | 29 |
| Seite 30 | 0 | 2 | 31 |
| Seite 26 | 0 | 2 | 33 |
| Seite 19 | 0 | 1 | 34 |
| Seite 17 | 0 | 1 | 35 |
| Seite 7 | 0 | 1 | 36 |
| Seite 5 | 0 | 2 | 38 |
| Seite 4 | 8 | 9 | 47 |
| Seite 3 | 0 | 4 | 51 |
| Seite 2 | 0 | 3 | 54 |
| Gesamt | 37 | 54 | |

Insgesamt wurden 120 Aufrufe (Klicks) für diesen Fragebogen aufgezeichnet (einschließlich versehentlicher doppelter Klicks, Aufrufe durch Suchmaschinen, ...).

Variablenübersicht des Fragebogens:

Variablen-Übersicht

Fragebogen-interne Daten

Im Datensatz finden Sie neben Ihren Fragen folgende zusätzliche Variablen, sofern Sie die entsprechende Option beim Herunterladen des Datensatzes nicht deaktivieren.

CASE Fortlaufende Nummer der Versuchsperson

REF Referenz, falls solch eine im Link zum Fragebogen übergeben wurde

LASTPAGE Nummer der Seite im Fragebogens, die zuletzt bearbeitet und abgeschickt wurde

QUESTNNR Kennung des Fragebogens, der bearbeitet wurde

MODE Information, ob der Fragebogen im Pretest oder durch einen Projektmitarbeiter gestartet wurde

STARTED Zeitpunkt, zu dem der Teilnehmer den Fragebogen aufgerufen hat

FINISHED Information, ob der Fragebogen bis zur letzten Seite ausgefüllt wurde

TIME_001... Zeit, die ein Teilnehmer auf einer Fragebogen-Seite verbracht hat

Bitte beachten Sie, dass Sie die Fragebogen-internen Variablen nicht mit der Funktion `value()` auslesen können. Für Interview-Nummer und Referenz stehen aber die PHP-Funktionen `PHP-Funktion caseNumber()` und `PHP-Funktion reference()` zur Verfügung.

Details über die zusätzlichen Variablen stehen in der Anleitung: [Zusätzliche Variablen in der Datenausgabe](#)

Rubrik SD: Soziodemografie

[SD01] Auswahl

Geschlecht

"Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an:"

SD01 Geschlecht

1 = weiblich

2 = männlich

-9 = nicht beantwortet

[SD02] Lückentext

Alter (direkt)

"Bitte geben Sie Ihr Geburtsjahr an:"

SD02_01 Geburtsjahr ...

Offene Texteingabe

[SD15] Offene Texteingabe

Nationalität

"Welche Nationalität haben Sie?"

SD15_01 [01]

Offene Texteingabe

[SD10] Auswahl

Schulbildung

"Bitte geben Sie Ihren höchsten Bildungsabschluss an:"

SD10 Schulbildung

3 = Hauptschulabschluss/Volksschulabschluss

4 = Realschulabschluss (Mittlere Reife)

6 = Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule)

7 = Abitur

8 = Anderer Schulabschluss:

-9 = nicht beantwortet

SD10_08 Anderer Schulabschluss

Offene Texteingabe

[SD16] Auswahl

Ausbildung

"Haben Sie eine Berufsausbildung abgeschlossen?"

SD16 Ausbildung

- 1 = Ja
- 2 = Nein
- 9 = nicht beantwortet

SD16_01 Ja

Offene Texteingabe

[SD17] Auswahl

Berufstätig

"Haben Sie nach Abschluss Ihres Studiums bereits eine Stelle gefunden und diese angetreten/ bzw. vor in nächs..."

SD17 Berufstätig

- 1 = Ja
- 2 = Nein
- 9 = nicht beantwortet

[SD12] Auswahl

Beruflicher Bildungsabschluss

"Welchen beruflichen Bildungsabschluss haben Sie?"

SD12 Beruflicher Bildungsabschluss

- 1 = Keinen beruflichen Ausbildungsabschluss
- 10 = Fachhochschulabschluss
- 11 = Hochschulabschluss
- 12 = Anderer Abschluss, und zwar:
- 9 = nicht beantwortet

SD12_12 Anderer Abschluss, und zwar

Offene Texteingabe

Rubrik FS: Fragen zum Studium

[FS01] Offene Texteingabe

Studienbeginn

"In welchem Jahr haben Sie Ihr Studium begonnen?"

FS01_01 [01]

Offene Texteingabe

[FS02] Offene Texteingabe

Studienende

"In welchem Jahr haben Sie Ihr Studium beendet?"

FS02_01 [01]

Offene Texteingabe

[FS03] Auswahl

Hochschule

"An welcher Mainzer Hochschule waren Sie immatrikuliert?"

FS03 Hochschule

- 1 = Katholische Fachhochschule Mainz
- 2 = Hochschule Mainz
- 3 = Johannes Gutenberg-Universität
- 4 = Hochschule für Musik Mainz
- 5 = Kunsthochschule Mainz
- 9 = nicht beantwortet

[FS05] Offene Texteingabe

Studiengang

"In welchem Studiengang waren Sie zuletzt immatrikuliert?"

FS05_02 Kernfach
FS05_03 1. Nebenfach
FS05_04 2. Nebenfach
Offene Texteingabe

[**FS04**] Mehrfachauswahl
Fachgebiet
"Zu welchem Fachgebiet gehört Ihr Studiengang?"

FS04_CN Fachgebiet: Anzahl nicht-exklusiver, ausgewählter Optionen
Ganze Zahl

FS04_01 Rechtswissenschaften
FS04_02 Wirtschaftswissenschaften
FS04_03 Sozialwissenschaften
FS04_04 Geisteswissenschaften
FS04_05 Ingenieurwissenschaften
FS04_06 Naturwissenschaften/Informatik
FS04_07 Medizin
FS04_08 Lehrerbildung
FS04_09 Architektur
FS04_10 Kunst/Musik
FS04_11 Sonstiges
1 = nicht gewählt
2 = ausgewählt

[**FS06**] Erweiterte Auswahl
Abschluss
"Welchen Studienabschluss haben Sie erreicht?"

FS06 Abschluss
1 = Bachelor
2 = Master
3 = Diplom
4 = Magister
5 = Staatsexamen
6 = Sonstiges
-9 = nicht beantwortet

[**FS08**] Dropdown-Auswahl
Bekanntenkreis Master
"Hat sich Ihr Bekanntenkreis aufgrund Ihrer Weiterbildung zum Master vergrößert / verringert oder ist er unve..."

FS08 Bekanntenkreis Master
1 = vergrößert
2 = verkleinert
3 = unverändert
-9 = nicht beantwortet

[**FS07**] Auswahl
Alumni
"Gehören Sie einem Alumninetzwerk/einer Alumnigruppe an?"

FS07 Alumni
1 = Ja
2 = Nein
3 = Ich weiß nicht, was ein Alumninetzwerk/eine Alumnigruppe ist.
-9 = nicht beantwortet

Rubrik FT: Fragen zur ersten Stelle

[**FT03**] Auswahl

Bewerbungsphase

"Wie hat sich Ihre Bewerbungsphase für Ihre erste Stelle gestaltet?"

FT03 Bewerbungsphase

- 1 = Bewerberportale online
- 2 = Vermittlung durch Arbeitsagentur
- 3 = Initiativbewerbung
- 4 = Stellenanzeigen in der Zeitung
- 5 = persönlicher Kontakt
- 6 = sonstiges
- 9 = nicht beantwortet

FT03_01 Bewerberportale online

FT03_06 sonstiges

Offene Texteingabe

[FT05] Auswahl

persönlicher Kontakt

"Kannten Sie, bevor Sie die neue Stelle bekamen, jemanden, der damals bereits in dem Unternehmen arbeitete od..."

FT05 persönlicher Kontakt

- 1 = Ja
- 2 = Nein
- 9 = nicht beantwortet

[FT17] Auswahl

persönlicher Kontakt I

"Hat diese Person, die Sie aus dem Unternehmen schon kannten, auf irgendeine Weise bei Ihrer Stellenfindung e..."

FT17 persönlicher Kontakt I

- 1 = Ja
- 2 = Nein
- 9 = nicht beantwortet

[FT18] Auswahl

persönlicher Kontakt über dritte

"Kannten Sie, bevor Sie die neue Stelle bekamen, eine Person, die jemanden aus Ihrem zukünftigen Unternehmen ..."

FT18 persönlicher Kontakt über dritte

- 1 = Ja
- 2 = Nein
- 9 = nicht beantwortet

[FT19] Auswahl

persönlicher Kontakt über dritte II

"Hat diese Person durch den Kontakt zu Ihren zukünftigen Unternehmen auf irgendeine Weise eine Rolle bei Ihre..."

FT19 persönlicher Kontakt über dritte II

- 1 = Ja
- 2 = Nein
- 9 = nicht beantwortet

[FT20] Auswahl

persönlicher Kontakt über dritte III

"Ganz allgemein gesprochen, hat sonst bei Ihrer damaligen Stellensuche ein persönlicher Kontakt eine Rolle ge..."

FT20 persönlicher Kontakt über dritte III

- 1 = Verwandtschaft
- 2 = Freunde
- 3 = Bekannte
- 4 = Uni-Kontakt (Dozent oder Kommilitone/in)
- 5 = Hochschulmarketingveranstaltung
- 6 = aus einer früheren Beschäftigung als Werkstudent/Praktikant/studentische Aushilfe
- 7 = nur Informationen über die vakante Stelle erhalten (keine direkte Vermittlung)
- 8 = persönliche Kontakte haben keine Rolle gespielt
- 9 = sonstiges
- 9 = nicht beantwortet

FT20_09 sonstiges
Offene Texteingabe

[FT09] Auswahl
Alter der Person I
"Alter"

FT09 Alter der Person I
3 = < 20 Jahre
4 = 20-30 Jahre
5 = 31-40 Jahre
6 = 41-50 Jahre
7 = 51-60 Jahre
8 = 61-70 Jahre
9 = > 70 Jahre
-9 = nicht beantwortet

[FT35] Auswahl
Alter der Person II
"Alter"

FT35 Alter der Person II
3 = < 20 Jahre
4 = 20-30 Jahre
5 = 31-40 Jahre
6 = 41-50 Jahre
7 = 51-60 Jahre
8 = 61-70 Jahre
9 = > 70 Jahre
-9 = nicht beantwortet

[FT28] Auswahl
Alter der Person III
"Alter"

FT28 Alter der Person III
3 = < 20 Jahre
4 = 20-30 Jahre
5 = 31-40 Jahre
6 = 41-50 Jahre
7 = 51-60 Jahre
8 = 61-70 Jahre
9 = > 70 Jahre
-9 = nicht beantwortet

[FT10] Auswahl
Geschlecht der Person I
"Geschlecht"

FT10 Geschlecht der Person I
1 = männlich
2 = weiblich
-9 = nicht beantwortet

[FT29] Auswahl
Geschlecht der Person II
"Geschlecht"

FT29 Geschlecht der Person II
1 = männlich
2 = weiblich
-9 = nicht beantwortet

[FT22] Auswahl
Geschlecht der Person III
"Geschlecht"

FT22 Geschlecht der Person III

- 1 = männlich
- 2 = weiblich
- 9 = nicht beantwortet

[FT11] Dropdown-Auswahl
Kontakthäufigkeit I

"Wie häufig haben Sie miteinander direkten Kontakt - egal ob persönlich, per Email oder telefonisch"

FT11 Kontakthäufigkeit I

- 3 = täglich
- 4 = mehrmals in der Woche
- 5 = einmal die Woche/mehrmals im Monat
- 6 = etwa einmal im Monat
- 7 = mehrmals im Jahr
- 8 = seltener
- 9 = nie
- 9 = nicht beantwortet

[FT30] Dropdown-Auswahl
Kontakthäufigkeit III

"Wie häufig haben Sie miteinander direkten Kontakt - egal ob persönlich, per Email oder telefonisch"

FT30 Kontakthäufigkeit III

- 3 = täglich
- 4 = mehrmals in der Woche
- 5 = einmal die Woche/mehrmals im Monat
- 6 = etwa einmal im Monat
- 7 = mehrmals im Jahr
- 8 = seltener
- 9 = nie
- 9 = nicht beantwortet

[FT23] Dropdown-Auswahl
Kontakthäufigkeit II

"Wie häufig haben Sie miteinander direkten Kontakt - egal ob persönlich, per Email oder telefonisch"

FT23 Kontakthäufigkeit II

- 3 = täglich
- 4 = mehrmals in der Woche
- 5 = einmal die Woche/mehrmals im Monat
- 6 = etwa einmal im Monat
- 7 = mehrmals im Jahr
- 8 = seltener
- 9 = nie
- 9 = nicht beantwortet

[FT12] Dropdown-Auswahl
Räumliche Distanz zur Person I

"Wo wohnt diese Person, wie weit entfernt?"

FT12 Räumliche Distanz zur Person I

- 3 = im selben Haushalt
- 4 = im selben Haus, aber andere Wohnung
- 5 = in der Nachbarschaft
- 6 = im gleichen Stadtteil
- 7 = in der gleichen Stadt, aber in einem anderen Stadtteil
- 8 = in einem anderen Ort
- 9 = in einem anderen Bundesland
- 10 = in einem anderen Land
- 9 = nicht beantwortet

[FT24] Dropdown-Auswahl
Räumliche Distanz zur Person II

"Wo wohnt diese Person, wie weit entfernt?"

FT24 Räumliche Distanz zur Person II

3 = im selben Haushalt
4 = im selben Haus, aber andere Wohnung
5 = in der Nachbarschaft
6 = im gleichen Stadtteil
7 = in der gleichen Stadt, aber in einem anderen Stadtteil
8 = in einem anderen Ort
9 = in einem anderen Bundesland
10 = in einem anderen Land
-9 = nicht beantwortet

[FT31] Dropdown-Auswahl

Räumliche Distanz zur Person III

"Wo wohnt diese Person, wie weit entfernt?"

FT31 Räumliche Distanz zur Person III

3 = im selben Haushalt
4 = im selben Haus, aber andere Wohnung
5 = in der Nachbarschaft
6 = im gleichen Stadtteil
7 = in der gleichen Stadt, aber in einem anderen Stadtteil
8 = in einem anderen Ort
9 = in einem anderen Bundesland
10 = in einem anderen Land
-9 = nicht beantwortet

[FT13] Mehrfachauswahl

Beziehungsverhältnis I

"In welcher Beziehung steht/stand diese Person zu Ihnen?"

FT13 Beziehungsverhältnis I: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen

Ganze Zahl

FT13_11 Verwandtschaft

FT13_12 Freunde

FT13_13 Bekannte

FT13_14 Uni-Kontakt (Dozent oder Kommilitone/in)

FT13_15 Hochschulmarketingveranstaltung

FT13_16 aus einer früheren Beschäftigung als Werkstudent/Praktikant/studentische Aushilfe

1 = nicht gewählt
2 = ausgewählt

[FT25] Mehrfachauswahl

Beziehungsverhältnis II

"In welcher Beziehung steht/stand diese Person zu Ihnen?"

FT25 Beziehungsverhältnis II: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen

Ganze Zahl

FT25_11 Verwandtschaft

FT25_12 Freunde

FT25_13 Bekannte

FT25_14 Uni-Kontakt (Dozent oder Kommilitone/in)

FT25_15 Hochschulmarketingveranstaltung

FT25_16 aus einer früheren Beschäftigung als Werkstudent/Praktikant/studentische Aushilfe

1 = nicht gewählt
2 = ausgewählt

[FT32] Mehrfachauswahl

Beziehungsverhältnis III

"In welcher Beziehung steht/stand diese Person zu Ihnen?"

FT32 Beziehungsverhältnis III: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen

Ganze Zahl

FT32_11 Verwandtschaft

FT32_12 Freunde

FT32_13 Bekannte
FT32_14 Uni-Kontakt (Dozent oder Kommilitone/in)
FT32_15 Hochschulmarketingveranstaltung
FT32_16 aus einer früheren Beschäftigung als Werkstudent/Praktikant/studentische Aushilfe
1 = nicht gewählt
2 = ausgewählt

[FT16] Skala (Extrema beschriftet)
Nähe zur Person I
"Wie nahe steht diese Person Ihnen?"
FT16_17 [Keine Beschreibung] 17
1 = überhaupt nicht nahe
5 = sehr nahe
-9 = nicht beantwortet

[FT26] Skala (Extrema beschriftet)
Nähe zur Person II
"Wie nahe steht diese Person Ihnen?"
FT26_17 [Keine Beschreibung] 17
1 = überhaupt nicht nahe
5 = sehr nahe
-9 = nicht beantwortet

[FT33] Skala (Extrema beschriftet)
Nähe zur Person III
"Wie nahe steht diese Person Ihnen?"
FT33_17 [Keine Beschreibung] 17
1 = überhaupt nicht nahe
5 = sehr nahe
-9 = nicht beantwortet

[FT14] Mehrfachauswahl
Dauer I
"Wie lange kennen Sie sich?"
FT14 Dauer I: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen
Ganze Zahl
FT14_17 weniger als 1 Woche
FT14_19 weniger als 1 Monat
FT14_20 2-6 Monate
FT14_21 6-12 Monate
FT14_22 1-5 Jahre
FT14_23 5-10 Jahre
FT14_24 länger als 10 Jahre
1 = nicht gewählt
2 = ausgewählt

[FT27] Mehrfachauswahl
Dauer II
"Wie lange kennen Sie sich?"
FT27 Dauer II: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen
Ganze Zahl
FT27_17 weniger als 1 Woche
FT27_19 weniger als 1 Monat
FT27_20 2-6 Monate
FT27_21 6-12 Monate
FT27_22 1-5 Jahre

FT27_23 5-10 Jahre
FT27_24 länger als 10 Jahre
1 = nicht gewählt
2 = ausgewählt

[FT34] Mehrfachauswahl
Dauer III
"Wie lange kennen Sie sich?"

FT34 Dauer III: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen
Ganze Zahl
FT34_17 weniger als 1 Woche
FT34_19 weniger als 1 Monat
FT34_20 2-6 Monate
FT34_21 6-12 Monate
FT34_22 1-5 Jahre
FT34_23 5-10 Jahre
FT34_24 länger als 10 Jahre
1 = nicht gewählt
2 = ausgewählt

[FT01] Auswahl
Jobsuche Dauer
"Wie lange waren Sie auf Jobsuche?"

FT01 Jobsuche Dauer
1 = gar nicht (direkt eine Stelle bekommen)
2 = 0 - 3 Monate
3 = 4 - 6 Monate
4 = 7 - 12 Monate
5 = länger als 12 Monate
-9 = nicht beantwortet

[FT02] Auswahl
Adäquatheit
"Würden Sie sagen, dass Ihre erste Stelle den Fähigkeiten und Kenntnissen, die Sie im Studium erworben haben,..."

FT02 Adäquatheit
1 = Ja
2 = Nein
-9 = nicht beantwortet
FT02_01 Ja
Offene Texteingabe

Chi-Quadrat Tabellen der Ergebnisse zur dritten Kontaktfrage:

Tabelle 1: Chi-Quadrat-Test: Dritte Kontaktfrage/Kontakthäufigkeit

| | Wert | df | Asymp. Sig. (zweiseitig) |
|--------------------------------|---------------------|----|--------------------------|
| Pearson-Chi-Quadrat | 46,000 ^a | 24 | ,004 |
| Likelihood-Quotient | 38,101 | 24 | ,034 |
| Zusammenhang linear-mit-linear | 2,593 | 1 | ,107 |
| Anzahl der gültigen Fälle | 15 | | |

(Anmerkung: df = Freiheitsgrade, a. 35 Zellen (100,0%) haben die erwartete Anzahl von weniger als 5. Die erwartete Mindestanzahl ist ,13. Darstellung nach SPSS Output)

Tabelle 2: Chi-Quadrat Test: Dritte Kontaktfrage/Beziehungsverhältnis

| | Wert | df | Asymp. Sig. (zweiseitig) |
|--------------------------------|---------------------|----|--------------------------|
| Pearson-Chi-Quadrat | 12,917 ^a | 4 | ,012 |
| Likelihood-Quotient | 17,418 | 4 | ,002 |
| Zusammenhang linear-mit-linear | 4,586 | 1 | ,032 |
| Anzahl der gültigen Fälle | 15 | | |

(Anmerkung: df = Freiheitsgrade, a. 10 Zellen (100,0%) haben die erwartete Anzahl von weniger als 5. Die erwartete Mindestanzahl ist ,80. Darstellung nach SPSS Output)

Tabelle 3: Chi-Quadrat Test: Dritte Kontaktfrage/Emotionale Nähe

| | Wert | df | Asymp. Sig. (zweiseitig) |
|--------------------------------|---------------------|----|--------------------------|
| Pearson-Chi-Quadrat | 25,089 ^a | 12 | ,014 |
| Likelihood-Quotient | 25,768 | 12 | ,012 |
| Zusammenhang linear-mit-linear | 5,459 | 1 | ,019 |
| Anzahl der gültigen Fälle | 15 | | |

(Anmerkung: df = Freiheitsgrade, a. 20 Zellen (100,0%) haben die erwartete Anzahl von weniger als 5. Die erwartete Mindestanzahl ist ,27. Darstellung nach SPSS Output)