

Erscheint in Leipziger Beiträge zu Sportwissenschaft Heft 2 (2009)

Eike Emrich, Michael Fröhlich, Thomas Nachtigall, Werner Pitsch, Johann F. Schneider & Max Sprenger¹

Determinanten des beruflichen Einstiegs in den Arbeitsmarkt – dargestellt an Absolventen² des Saarbrücker Diplomstudienganges Sportwissenschaft

Summary

In an empirical study, graduates of the University of Saarbrücken who finished with the degree of "Diplomsportlehrer" were asked about the conditions of their starting a career. As an alteration, the relevance of social capital was included in the study as well as data concerning their evaluation of their former study conditions and further qualifications. In accordance to previous research the results show that length of the study period, final grade, degrees in additional subjects and further qualifications do not have a discriminating influence. However, there are hints concerning social capital that a large amount of weak relationships might be superior to fewer but stronger relationships.

Zusammenfassung

Im Rahmen einer wiederholten standardisierten Querschnittsuntersuchung wurden Saarbrücker Diplomsportlehrer zu Determinanten ihres beruflichen Einstiegs in den Arbeitsmarkt befragt. Neben Rahmendaten zum Sportstudium, zur Beurteilung des Studiums sowie zum Erwerb weiterer Zusatzqualifikationen wurde erstmalig das Sozialkapital als Determinante in den Berufseinstieg erhoben. Die

¹ Die vorliegende Studie wurde von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt in Zusammenarbeit mit der Arbeitskammer des Saarlandes gefördert.

² Verbum hoc 'si quis' tam masculos quam feminas complectitur (Corpus Iuris Civilis Dig. L, 16, 1).

Ergebnisse zeigen zum wiederholten Male, dass die Studiendauer, die Note, weitere Fächer und weitere Zusatzqualifikationen keinen diskriminierenden Einfluss auf den Berufseinstieg haben. Hinsichtlich des Sozialkapitals deutet sich an, dass viele schwache Beziehungen den Effekt weniger starker Beziehungen übersteigen.

Schlagnworte: Sozialkapital, Befragung, Arbeitsmarkt, Diplomsportlehrer

1 Einleitung

Der vorliegende Beitrag befasst sich am Beispiel von Absolventen des auslaufenden Diplomstudienganges Sportwissenschaft in Saarbrücken mit der Frage, wodurch deren Einstieg in den Arbeitsmarkt beeinflusst wird. Es handelt sich um die letztmalige Untersuchung von Absolventen des Diplomstudienganges Sportwissenschaft, der derzeit von Bachelor- und Masterstudiengängen abgelöst wird. Nach einigen kurzen Skizzen zur Funktion von Arbeitsmärkten aus institutionenökonomischer Perspektive wird die Bedeutung von Suchkosten und Informationsvorsprüngen bei der Arbeitsplatzsuche und dabei insbesondere die Rolle des Sozialkapitals bei der Verringerung von Suchkosten diskutiert. Im empirischen Teil wird der Zusammenhang von Studieninhalten, Studienverlauf, erworbenen Zusatzqualifikationen, durchgeführten Praktika, Abschlussnoten usw. mit dem beruflichen Einstieg in den Arbeitsmarkt untersucht. Dabei wird insbesondere die Bedeutung des Sozialkapitals als intervenierende Variable betrachtet.

2. Die Bedeutung von Sozialkapital bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Die mikroökonomische neoklassische Arbeitsmarkttheorie ist mit ihren Annahmen der perfekten Information, der Homogenität der Akteure, der Vollständigkeit vorherrschender Verträge sowie der Risikoneutralität im Verhalten aller Akteure ein hilfreiches Modell, in dessen Rahmen Arbeitgeber wie Arbeitnehmer versuchen, ihren Nutzen zu maximieren und sich strikt rational zu verhalten (vgl. die Überblicksdarstellung bei Ehrenberg & Smith, 1985, S. 11-48). Der Transaktionskostenansatz der neuen Institutionenökonomik (vgl. Richter & Furubotn, 2003, S. 1-51) geht in einer seiner drei grundlegenden Verhaltensannahmen zwar auch davon aus, dass sich die Akteure rational verhalten möchten, sieht jedoch abweichend von der neoklassischen Theorie ihre Befähigung hierzu aufgrund kognitiver Aufnahme- und Verarbeitungsgrenzen als beschränkt an (vgl. zur begrenzten Rationalität Williamson, 1985, S. 45-46). Durch diese be-

grenzte Rationalität entstehen zwangsläufig Informationsasymmetrien zwischen den Interaktionspartnern im Arbeitsmarkt, in dem es grundsätzlich um die Verknüpfung von Personen und Positionen, also von Anbietern und Nachfragern von Arbeitskraft, geht. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber befinden sich dabei jeweils in direkter Konkurrenz miteinander (Runia, 2002, S. 12), Arbeitnehmer konkurrieren um vorhandene Positionen und Arbeitgeber um geeignete Personen. Die im Rahmen dieses als Matching bezeichneten Prozesses getauschte Menge des Gutes Arbeitskraft ist dabei grundsätzlich nicht teilbar (Preisendörfer & Voss, 1988, S. 104).

Ein erfolgreiches Matching am Arbeitsmarkt setzt sowohl auf Seiten des Anbieters als auch des Nachfragers von Arbeitskraft Informationen voraus, um Angebot und Nachfrage zusammenzubringen (Preisendörfer & Voss, 1988, S. 104). So muss man zum Beispiel etwa wissen, welche Positionen derzeit vakant sind oder welche speziellen Qualifikationen und Kompetenzen ein potentieller Arbeitgeber erwartet, um auf Seiten des Bewerbers etwa ein wirksames Signaling betreiben zu können. Informationsasymmetrien sind dabei eine grundsätzliche Quelle opportunistischen Verhaltens konkurrierender potenzieller Arbeitnehmer untereinander und damit eine Möglichkeit, einen Wettbewerbsvorteil im Kampf um den Erwerb der Position zu erlangen (Williamson, 1985, S. 47-49). Ein sich im Sinne der Institutionenökonomik rational verhaltender Arbeitssuchender versucht also, seine Suchkosten für eine Stelle im Arbeitsmarkt zu minimieren (Preisendörfer & Voss, 1988, S. 105), indem er sich mit Hilfe von Informationsvorsprüngen gegenüber Konkurrenten einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Wenn die Suchkosten tatsächlich eine wesentliche Rolle spielen, liegt die Hypothese nahe, dass der Bewerber mit der effizientesten Suchstrategie bei einer, bezogen auf seine Konkurrenz, vergleichbaren Eignung am leichtesten eine Anstellung finden sollte. Diese Hypothese konnte jedoch empirisch nicht bestätigt werden (vgl. Franzen & Hangartner, 2005, S. 452-453). Preisendörfer und Voss (1988, 104) verweisen unter Bezug auf Granovetter auf die soziale Einbettung der Tauschvorgänge, die in Form von sozialen Kontakten, Netzwerkstrukturen usw. beobachtbar sind und ebenfalls als direkter und indirekter Wettbewerbsvorteil wirksam werden können, und zwar dadurch, dass sie einerseits Suchkosten reduzieren helfen und andererseits über vielfältige Hinweise Vertrauenskosten des potenziellen Arbeitgebers senken können. Als mögliches erfolgreiches Setting für den Berufseinstieg wurde folgerichtig Opportunismus, gepaart mit einer Einbettung in soziale Netzwerkstrukturen betrachtet (vgl. Granovetter, 1985, S. 489-494).

Netzwerke werden dabei verstanden „als eine abgegrenzte Menge von Knoten oder Elementen und der Menge der zwischen ihnen verlaufenden Knoten oder Kanten“ (Jansen, 2006, S. 58). Die Knoten stellen Netzwerkakteure dar, wobei die Kanten die zwischen den Akteuren verlaufenden Beziehungen und Relationen abbilden. Der Aufbau dieser Netzwerkbeziehungen, also bildlich gesprochen das Erzeugen und Festigen von Kanten zwischen den Knoten, die einem Absolventen den Einstieg in den Beruf erleichtern oder gar erst ermöglichen

sollen, vollzieht sich mehr oder weniger unbewusst während des gesamten Lebens eines Individuums. Spätestens jedoch während des Studiums ist es sinnvoll, bewusst soziale Kontakte zu knüpfen, die im Laufe des Lebens aus beruflicher Sicht hilfreich sein könnten (TU München, 2006, S. 12-15), was natürlich dann auch Investitionen in soziale Kontakte voraussetzt.

Zusammenfassend kann man soziale Kontakte und Netzwerkstrukturen auch als Sozialkapital bezeichnen, das Bourdieu (1983, S. 190-191) wie folgt definiert: „Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes und mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder anders ausgedrückt, es handelt sich um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen“ (vgl. Riemer, 2005; Coleman, 1990, S. 302; Flap, 1995, S. 1). Sozialkapital ist also weder gänzlich einer Person, noch einer Gruppe von Personen zuzurechnen und somit ist unklar, ob es sich um ein Privat- oder ein Kollektivgut handelt. Im ökonomischen Sinn ist Sozialkapital ein Verhältnisgut, das sich aus der Interaktion zwischen mindestens zwei Personen speist. In dieses Verhältnisgut muss man naturgemäß investieren, also so genannte Beziehungsarbeit leisten, um zeitlich versetzt Rendite zu ziehen. Unter Sozialkapital sind somit diejenigen sozialen Beziehungen und Ressourcen zu verstehen, die einerseits den Zins einer Investition von ökonomischem Kapital und Humankapital erhöhen sowie andererseits im Vorfeld die Transaktionskosten von Investitionsentscheidungen verringern und zusätzlich durch gezielte Steuerung des Entscheidungsverhaltens den Nutzen des Akteurs maximieren (Richter & Furubotn, 2003, S. 11f., 347, 380).

Franzen und Hangartner (2005, S. 443-444, vgl. 456) fassten die Befunde Granovetters zu sozialem Kapital in drei zentralen Hypothesen zusammen. Demnach gelangen soziales Kapital nutzende Absolventen in Beschäftigungsverhältnisse mit höherer Arbeitszufriedenheit, transparenteren Aufstiegsmöglichkeiten und besserer Bezahlung. Tatsächlich konnte hinsichtlich der Ausbildungsadäquatheit, also dem Fit zwischen persönlichen Qualifikationen und Anforderungen der Stelle, ein positiver Zusammenhang mit der Nutzung sozialer Kontakte am Beispiel der Untersuchung von über 8.000 Schweizer Studenten herausgestellt werden (ebd., S. 456). Auch die bessere Bezahlung konnte von Jann (2003, S. 139-155) anhand des Schweizer Arbeitsmarktsurveys und von Staiger (1990) an einer Gruppe beruflicher Neueinsteiger nachgewiesen werden.

Auf Granovetter (1973) gehen auch die Überlegungen zur Stärke schwacher sozialer Beziehungen zurück. Er definiert die Stärke einer Beziehung als „wahrscheinlich lineare Kombination der gemeinsam verbrachten Zeit, der emotionalen Intensität, der Intimität und der gegenseitig erwiesenen Dienste.“ Granovetter (1973) geht von der „forbidden triad“ aus, bei der die Akteure A und B sowie A und C in einer starken Beziehung zueinander stehen, wobei B und C sich nicht kennen. Aus den schwachen sozialen Beziehungen entstehen erhebliche Vermittlungsleistungen und Möglichkeiten der „Kapitalisierung“ dieser Be-

ziehungen. Granovetters These ist in der Netzwerkforschung jedoch keineswegs unumstritten. So sieht Coleman (1988) „in geschlossenen Strukturen“, also strong ties, „eine wesentliche Grundlage für das Entstehen von Vertrauen und Obligationen“ und damit zur Nutzung sozialen Kapitals (vgl. zu Seilschaften Emrich, Papathanassiou & Pitsch, 1996; zur Wichtigkeit starker Beziehungen innerhalb von Organisationen vgl. Krackhardt, 1992 und am Beispiel politischer Netzwerke Carpenter et al., 2003). Allerdings spricht keiner der Autoren der Weak-tie-Hypothese ihre Gültigkeit ab, allenfalls ihre Gemeingültigkeit.

Eine Art Weiterentwicklung des Granovetterschen Ansatzes stellt die Theorie der strukturellen Löcher von Burt (1992) dar. Ein Netzwerkakteur befindet sich dann in der Position eines *structural hole* und kann dann am besten soziales Kapital aktivieren, wenn er „als einziger Akteur mehrere Cluster starker Beziehungen miteinander verbinden kann“ (vgl. Jansen, 2007; Deindl, 2005; Katz & Shapiro, 1985). Strukturelle Löcher sind also die Lücken zwischen nicht redundanten Kontakten. Füllt man diese Lücken, so befindet man sich auf der „Straße des Informationsflusses“ zwischen zwei Netzwerken oder zwei Netzwerkteilen und kann von beiderlei Informationen profitieren (Burt, 1998), reduziert somit die Suchkosten nach relevanten Informationen.

Um Kontakte leichter aufbauen und erhalten zu können, ist neben Vertrauen soziale Kompetenz erforderlich, die sich in bestimmten Persönlichkeitseigenschaften niederschlägt (Bachmann, 1998, S. 51-63). Hansson et al. (1983, 189f.) bezeichnen dies treffend als Beziehungskompetenz, welche anhand unterschiedlicher Eigenschaften bereits im Zusammenhang mit der Größe persönlicher Netzwerke untersucht wurde. So stellte sich heraus, dass Neurotizismus, also eine allgemeine Tendenz zur Ängstlichkeit und emotionalen Labilität, wider Erwarten keinen negativen Effekt auf die Größe des sozialen Netzwerkes hat (Stokes, 1985, S. 983-986), sondern nur auf die Stärke der Beziehungen zu den Netzwerkteilnehmern (Sarason et al., 1983, S. 131-133). Auch Extraversion, definitionsgemäß verstanden als hohe Umweltaufgeschlossenheit und Kontaktfreudigkeit (Häcker, 1976, S. 176), korreliert nicht positiv mit der Größe des sozialen Netzwerkes (Pfungstmann, 1986), sondern es konnte sogar ein negativer Zusammenhang nachgewiesen werden (Henderson, Byrne & Duncan-Jones, 1981, S. 185f.). Von weiterem Interesse wäre beispielsweise eine Eigenschaft wie Verträglichkeit, welche die Dimensionen der Nachgiebigkeit, der Freimütigkeit, der Bescheidenheit, der Kooperationsbereitschaft, des Vertrauens und des Altruismus umfasst, sowie deren Einfluss auf die Bildung sozialer Ressourcen.

Ist der Arbeitnehmer letztlich auf einer Position in einem Unternehmen angekommen, gleichgültig, ob über Kontakte oder auf formellem Wege, ist im Arbeitsmarkt eine Tendenz zu erkennen, trotz eines bestehenden Arbeitsverhältnisses eine sich bietende Chance auf eine subjektiv bessere Beschäftigung ohne Zögern zu ergreifen. Es liegt also nicht nur während der Jobsuche ein opportunistisches Verhalten gegenüber anderen Arbeitssuchenden vor, sondern der Opportunismus setzt sich im bestehenden Arbeitsverhältnis fort, nun aber gegenüber dem Arbeitgeber. Doch auch das Arbeitgeberverhalten zeigt ähnliche

Tendenzen. Erlaubt es die Arbeitsmarktsituation, so wird die Arbeitskraft wie jeder andere Produktionsfaktor behandelt, d. h. ihre Ausprägung wird optimiert. So kommt es, dass in dieser „darwinistischen“ Situation nur diejenigen „überleben“, die an dieses System angepasst sind und sich zuvor auf bestimmte Kernkompetenzen fokussiert haben, also insgesamt eine deutlich erkennbare Tit for Tat-Strategie zwischen Anbieter und Nachfrager von Arbeitskraft. In der Folge verlangt diese Situation berufstätigen Absolventen eine große Bereitschaft zur Weiterqualifikation und ein hohes Maß an Mobilität ab.

Insbesondere gilt diese erhöhte Notwendigkeit für Qualifikation und Mobilität für Arbeit suchende Diplomabsolventen des Faches Sportwissenschaft, deren Arbeitsmarkt durch ein hohes Maß an Unübersichtlichkeit und Deregulierung gekennzeichnet ist. Lange (1995) zeigt in ihrem Überblick über die möglichen Beschäftigungssparten, die vom Trainer oder Physiotherapeuten über den Sportjournalisten bis hin zur Beschäftigung bei Sportartikelherstellern oder zum Betreiben einer kommerziellen Fitnessseinrichtung reichen, das hohe, offensichtlich aber auch notwendige Maß an Flexibilität der Absolventen. Zur Konkurrenz mit Mitbewerbern aus dem eigenen Fach bei knappem Stellenangebot kommt also eine starke Konkurrenz von Absolventen aus anderen Studienrichtungen und Ausbildungsberufen hinzu (Thiel & Cachay, 2004, S. 12, 19). Hier wären beispielsweise Physiotherapeuten, ausgebildete Fitnesstrainer, Journalisten oder auch Biologen zu nennen.

Die Anbieter von Studiengängen versuchen dieser Situation Rechnung zu tragen, indem sie eine Vielzahl von Studienschwerpunkten anbieten (Hartmann-Tews & Mrazek, 2002, S. 27). Absolventen wiederum, sofern sie sich ihrer misslichen Arbeitsmarktlage bewusst sind (Bernsdorff, 1987, S. 10), dürften sich gezwungen fühlen, neben mehreren Studienschwerpunkten auch Zusatzqualifikationen in Form von Lizenzen, weiteren Studienfächern oder Praktika zu erwerben (Buchmeier & Zieschang, 1992, S. 12; zu den negativen Effekten der Praktika vgl. expl. Grün & Hecht, 2007), um auf diese Weise die potenzielle Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft zu stimulieren. Handelt nun jedes Individuum rational im geschilderten Sinn, stehen bald ebenso viele zusätzlich qualifizierte Absolventen zu einem späteren Zeitpunkt vor der nach wie vor begrenzten Anzahl an Arbeitsplätzen, allerdings um den Preis erhöhter Studienkosten durch verlängerte Studienzeiten; eine typische Rationalitätenfalle. Zu erwarten ist aber auch dass der Eintritt in den Arbeitsmarkt durch gezielten Einsatz von Sozialkapital individuell angestrebt wird.

3 Zum Forschungsstand

Mittlerweile werden an fast allen deutschen Universitäten Absolventenstudien durchgeführt (vgl. den im Bezug auf das Fach Sport unvollständigen Überblick³ für die neunziger Jahre von Burkhardt, Schomburg & Teichler, 2000), nicht zuletzt, weil die Hochschulrektorenkonferenz dies im Zuge des Bologna-Prozesses aufgrund der Umstellung auf Bachelor und Master fordert (vgl. HRK) und im Rahmen des *Netzwerks Absolventenstudien* auch fördert (vgl. INCHER-Kassel). Sowohl Universitäten als auch zuständige Ministerien sind an Analyse und Prognose der Zusammenhänge zwischen Studienabschlüssen und Beschäftigungssituation interessiert (Burkhardt, Schomburg & Teichler, 2000, S. 9f.), besonders gilt dies für den Übergang vom Studium in den Beruf.

Absolventenstudien sollen Universitäten die Möglichkeit eröffnen, den Arbeitsmarkt indirekt über die Chancen der beruflichen Eingliederung ihrer Absolventen zu analysieren und ihnen dabei helfen, ihre Studieninhalte jeweils aktuell den Anforderungen des freien Marktes anzupassen. Dabei bleibt zwangsläufig die Problematik der sich verändernden Rahmenbedingungen im Arbeitsmarkt weitgehend unberücksichtigt. Einer weiteren gängigen Auffassung nach bergen Absolventenstudien hochschulintern weitere Potenziale, beispielsweise bei Akkreditierung bzw. Reakkreditierung von Studiengängen oder der Studienberatung (INCHER-Kassel).

Von den zahlreichen Absolventenstudien in der Sportwissenschaft werden nachfolgend nur die für den Eintritt in den Arbeitsmarkt relevanten Ergebnisse berücksichtigt. Hartmann-Tews und Mrazek (1999, S. 15-19; 2007, S. 22-29) stellen für die DSHS Köln seit Ende der 80er Jahre im Rahmen von drei Studien hinweg fest, dass die Arbeitslosigkeit von Diplomsporthehrern insgesamt in dem genannten Zeitraum ab- und der Anteil der selbstständigen Tätigkeiten zunahm. Als bemerkenswert wurde festgestellt, dass eine Doppelqualifikation grundsätzlich keine besseren Berufschancen bietet (1999, S. 19). Die subjektive Beurteilung der Gründe für die Einstellung der Absolventen führte bei der jüngsten Studie zu folgendem Ergebnis: 74% führen ihre Einstellung unter anderem auf praktische Erfahrungen zurück, 53% auf soziale Kontakte und Beziehungen sowie jeweils 46% auf die Wahl des Studienschwerpunktes bzw. eine vorherige Tätigkeit in der entsprechenden Einrichtung.

Thiel und Cachay (2004, S. 58) kamen bei ihrer Untersuchung von Absolventen des Diplomstudienganges Prävention/Rehabilitation der Universität Bielefeld,

³ Bei Burkhardt, Schomburg und Teichler (2000, S. 332-344) werden in Absolventenstudien einzelne Fächergruppen unterschieden, allerdings fehlen in der Übersicht Studien mit Bezug zur Sportwissenschaft, in der bereits in den achtziger Jahren Absolventenstudien durchgeführt wurden (vgl. Emrich, 1988).

Abgangszeitraum von 1993 bis 2000, zu folgenden Ergebnissen: Auf die Frage, wie die Absolventen von der zu besetzenden Stelle erfahren haben, gaben 27,5% persönliche Kontakte zur Einrichtung an, 23,5% Anzeigen in Printmedien, 19,6% das Arbeitsamt sowie 17,6% Verwandte, Familie, Freunde und Bekannte. Fasst man die erst und die viert genannte Antwort zu *sozialen Kontakten* zusammen, so zeigt sich hier die Bedeutung von Beziehungen für schnellstmögliche Information über freie Stellen. Als Gründe für ihre Einstellung gaben 56,9% ihr überzeugendes Auftreten im Vorstellungsgespräch an, wobei nur 54,9% meinten, aufgrund ihrer Hochschulqualifikation eingestellt worden zu sein. Diplomnoten (41,2%) sowie erworbene Zusatzqualifikationen (37,7%) spielen eine noch geringere Rolle. Praktika (17,6%) und vorherige Tätigkeiten in der gleichen (31,4%) oder einer ähnlichen Einrichtung (34%) stellen sich in der Summe ebenfalls als relevante Kriterien heraus (ebd., S. 62).

Im Rahmen einer Studie der Universität Hamburg 1997 wurden alle Absolventen der Sportwissenschaft (1982-1995; n = 199) u. a. nach ihrem beruflichen Verbleib befragt. Es zeigten sich ähnliche Tendenzen hinsichtlich der Beschäftigungssituation und dem Weg, auf dem der Absolvent von der freien Stelle erfahren hat, wobei in der Hamburger Studie die persönlichen Kontakte zu Arbeitgebern (36,7%) und Beschäftigten (35,4%) eine noch dominantere Rolle einnehmen (Thiele & Timmermann, 1997, S. 60-61). Bei den Einstellungsgründen dominieren deutlich die praktischen Erfahrungen in dem betreffenden Tätigkeitsfeld (68,4%). Es folgen Empfehlungen, Kontakte und Beziehungen (43%), Zusatzqualifikationen außerhalb des Sportstudiums (38%) sowie eine vorherige Tätigkeit in der entsprechenden Einrichtung (36,7%).

Bei der Absolventenstudie der sportwissenschaftlichen Fakultät der TU München handelte es sich um eine Vollerhebung aller Absolventen der Studienrichtung Prävention und Rehabilitation der Jahre 1993 bis 2003. Als Zugangsart zu ihrer aktuellen beruflichen Beschäftigung wurde die erfolgreiche schriftliche Bewerbung auf eine Stellenausschreibung mit 35% am häufigsten genannt, gefolgt von der Vermittlung über Freunde, Bekannte und Verwandte (25%) sowie einer Jobtätigkeit während des Studiums (23%). Als ausschlaggebend für die Besetzung der Stelle schätzten die Absolventen selbst die Wahl ihrer Studienrichtung mit 50% am höchsten ein, gefolgt von ihrer praktischen Erfahrung im relevanten Arbeitsbereich (46%) sowie von Kontakten, Empfehlungen und Beziehungen (41%) (Köhler, Michna & Peters, 2005, S. 13).

Bei den Untersuchungen von Emrich (1988) sowie Emrich und Pitsch (1994; 2003) zu Saarbrücker Absolventen zeigte sich in weitgehender Übereinstimmung, dass die größten Einflussfaktoren beim Eintritt von Sportwissenschaftlern in den Arbeitsmarkt neben sozialen Kontakten praktische Erfahrung in dem entsprechenden Tätigkeitsbereich sind. Als weiterer zentraler Befund hatte sich herausgestellt, dass es nicht die traditionellerweise vermuteten Merkmale Studiendauer, Abschlussnote, Erwerb von Zusatzqualifikationen, Studienschwerpunkte usw. waren, die mit dem Erwerb von hauptberuflichen Positionen in positivem Zusammenhang standen, sondern offensichtlich andere Aspekte. Insbesondere

ein zentraler Befund erstaunt: „Es besteht kein nachweisbarer Zusammenhang zwischen der Studiendauer, der Abschlussnote, dem Abschluss weiterer Fächer und dem Zugang zu einer hauptberuflichen Position“ (Emrich & Pitsch, 2003, S. 39).

Auch in Studien über Absolventen anderer akademischer Fächer (vgl. für den Berufseinstieg von Akademikern Haug & Kropp, 2002, S. 8-15; für den Wiedereinstieg nach Erwerbslosigkeit vgl. Brandt, 2005, S. 10-35 sowie für den Berufsaufstieg Moerbeek, 2001) wurde die Bedeutung von Faktoren außerhalb der Studienleistungen belegt. Dies berücksichtigend, wurde in der vorliegenden Studie die Frage von Studienstruktur und -inhalten sowie -leistungen aus Vergleichsgründen erneut gestellt, weiterhin ergänzend die Perspektive auf die Faktoren des Sozialkapitals gerichtet. Nicht übersehen werden darf letztlich auch die Frage der Zufallsabhängigkeit, indem man vermuten kann, dass mancher Arbeitsplatz deshalb gefunden und nachfolgend erworben wurde, weil man zur rechten Zeit am rechten Ort war (vgl. Kirsten & Rohowski, 2008).

4 Problemstellung und Ziel der Studie

Über den Prozess der Verknüpfung von Personen und Positionen, also den Zugang zu Arbeitsplätzen, ist derzeit relativ wenig bekannt (Preisendörfer & Voss, 1988, S. 105). Die zentrale Frage lautet dabei: „Auf welchen Wegen und über welche Kanäle gelingt der Einstieg in neue berufliche Positionen?“ (ebd., S. 105). Insofern sind folgende Fragen zu stellen:

- Welchen Einfluss haben soziale Beziehungen und soziale Netzwerke auf den Berufseinstieg? Bei letzteren ist spezifisch zu fragen, inwieweit soziale Netzwerke mit losen Bekanntschaften bzw. starken sozialen Beziehungen einen direkten oder moderierenden Einfluss auf den Berufseinstieg haben.
- Welche Bedeutung haben Praktika für den beruflichen Erfolg?
- Welche Bedeutung hat der Zufall als nicht zu vernachlässigender Faktor? Möglicherweise zeigt sich, dass ein Absolvent manchmal schlichtweg zur rechten Zeit am rechten Ort sein muss, um in das Berufsleben einsteigen zu können.
- Daneben zielt die vorliegende Verbleibsstudie aus Vergleichsgründen explizit auf die Untersuchung einiger in fast allen Absolventenstudien behandelten Themen, nämlich den Zusammenhang von Studienstruktur, Studienorganisation, individuellen Leistungsmerkmale (Abschlussnote), Zusatzqualifikationen (sportliche und außersportliche Praktika und Lizenzen) mit dem beruflichen Erfolg?

Für die einzelnen Absolventen ist es von großem Interesse, welche Determinanten einen entscheidenden Einfluss auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt haben und wie beeinflussbar diese sind. Weiterhin können möglicherweise wertvolle Hinweise für Universitäten bezüglich der Gestaltung ihrer Studiengänge gewonnen werden. Weiterhin ermöglicht die Untersuchung unter Beachtung der über die Zeit variablen Rahmenbedingungen einen zukünftigen Vergleich zwischen den aktuellen Arbeitsmarktchancen des auslaufenden Diplomstudienganges Sportwissenschaft mit den künftigen Absolventen des Bachelor-Studienganges hinsichtlich der beruflichen Eingliederung.

5 Hypothesenformulierung

Anknüpfend an die bisherigen Befunde und den darin aufgezeigten Einfluss der Variable Sozialkapital werden folgende Hypothesen einer Prüfung unterzogen:

- Hypothese 1: Es besteht kein nachweisbarer Zusammenhang zwischen der Besetzung einer hauptberuflichen Stelle und a) der Abschlussnote des Absolventen, b) der Studiendauer des Absolventen, c) dem Studium weiterer Fächer sowie d) dem Erwerb sportspezifischer Zusatzqualifikationen.
- Hypothese 2: Soziale Kontakte von Absolventen spielen bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten eine zentrale Rolle.
- Hypothese 3: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Verträglichkeit und der Nutzung sozialer Kontakte beim Berufseinstieg.
- Hypothese 4: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarktlage und der Rolle sozialer Kontakte beim Eintritt in den Arbeitsmarkt.
- Hypothese 5: Absolventen, die bei der Stellensuche soziale Kontakte nutzen, besetzen attraktivere Stellen als diejenigen Absolventen, bei denen eher formelle Suchstrategien zum Einsatz kommen.
- Hypothese 5.1: Starke soziale Kontakte unterscheiden sich von schwachen sozialen Kontakten hinsichtlich ihrer Effektivität beim Berufseinstieg.
- Hypothese 5.2: Statushohe soziale Kontakte unterscheiden sich von Kontakten mit geringerem gesellschaftlichem Status hinsichtlich ihrer Effektivität beim Berufseinstieg.
- Hypothese 6: Diejenigen Personen, die bei der Jobsuche soziale Kontakte einsetzen, weisen geringere Suchkosten auf als diejenigen, die formelle Suchstrategien nutzen.

6 Stichprobe und Methode der empirischen Untersuchung

Mit Hilfe einer standardisierten schriftlichen Befragung wurden Saarbrücker Absolventen der Sportwissenschaft, die ihren Diplomabschluss zwischen dem 01.10.2001 und dem 30.09.2007 abgelegt haben, nach folgenden Aspekten befragt:

- Aktuelle Berufstätigkeit und Art des Erwerbs dieser Position,
- Rahmendaten zum Sportstudium sowie zum Studium weiterer Fächer,
- Fragen zur individuellen Ausgestaltung und Beurteilung des Studiums,
- Fragen zum Erwerb von Zusatzqualifikationen,
- Fragen zur Finanzierung des Studiums, zum Übergang in den Beruf sowie zu ehrenamtlichem Engagement,
- Fragen zum sozialen Kapital sowie zu den Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Verträglichkeit.

Bei der Vollerhebung wurden 250 Personen, die ihren Abschluss als Diplom-sportlehrer zwischen Wintersemester 2001/2002 und Sommersemester 2007 erworben haben, postalisch angeschrieben. 36 Fragebögen wurden als nicht zustellbar klassifiziert an den Absender zurückgesendet. Der Rücklauf von 130 Fragebögen ergab eine bereinigte Rücklaufquote von 60,7%, welche als sehr hoch einzustufen ist. Diese wurde durch Zusicherung der Wahrung der Anonymität der Befragten (Porst, 2001, S. 6, 9), durch ein Erinnerungsschreiben nach etwa drei Wochen Feldzeit (ebd., S. 8-9) sowie durch ein Incentive in Form einer Ermäßigungskarte für einen Kinobesuch (Hare, Price, Flynn & King, 1998, S. 217) gefördert. In Tabelle 1 ist die genaue Verteilung des Rücklaufs bzgl. Geschlecht und Jahr des Studienabschlusses dargestellt. Fünf Antwortende gaben an, dass sie ihren Abschluss vor dem Wintersemester 2001/2002 erreichten.

Tabelle 1: Verteilung des Rücklaufs bezüglich Geschlecht und Jahr des Studienabschlusses [Anzahl (Prozent)]

Geschlecht	Abschlussjahr						Σ
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Weiblich	9 (7,2)	7 (5,6)	8 (6,4)	10 (8,0)	11 (8,8)	5 (4,0)	50 (40,0)
Männlich	6 (4,8)	17 (13,6)	13 (10,4)	12 (9,6)	17 (13,6)	10 (8,0)	75 (60,0)
Σ	15 (12)	24 (19,2)	21 (16,8)	22 (17,6)	28 (22,4)	15 (12,0)	125 (100)

7. Empirische Befunde

7.1 Zum Einfluss von „Studienleistungen“ auf den Berufseinstieg

Sozialer Aufstieg wird in einer Leistungsgesellschaft idealtypisch nicht durch die soziale Herkunft, sondern durch individuelle Leistungen und ein überdurchschnittliches Leistungsvermögen, basierend auf individueller Begabung und Fleiß, determiniert. Demzufolge müssten überdurchschnittliche universitäre Studienleistungen die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Zur Prüfung wurden die Parameter „Abschlussnote“, „Studiendauer“, „Studium weiterer Fächer“ und „sportartspezifische Zusatzqualifikationen“ herangezogen. Der Mittelwert der Abschlussnoten der antwortenden Personen ($n = 126$) liegt bei $\bar{x} = 2,17$ ($s = 0,51$), wobei die beste Note bei 1,0 und die schlechteste bei 3,7 liegt. Zum Zeitpunkt der Befragung sind insgesamt 81,1% aller Befragten hautberuflich beschäftigt.

Folgende Befunde lassen sich aufzeigen:

1. Zwischen der Abschlussnote und der Besetzung einer hauptberuflichen Stelle [$r_{pb} = 0,05$; $p = 0,59$] besteht kein signifikanter Zusammenhang. Es zeigte sich lediglich, dass Absolventinnen hochsignifikant häufiger überdurchschnittliche Leistungen erzielen als ihre männlichen Mitstudenten [$\chi^2 = 25,26$; $df = 1$; $\Phi = 0,45$; $p < 0,01$], wobei wir nicht wissen, ob weibliche Studierende generell motivierter und leistungsfähiger sind und/oder ob die Anforderungen für sie insbesondere in den Praxisteilen des Studiums im Verhältnis geringer sind. Gerade einmal 30% ($n = 23$) der männlichen Diplomabsolventen erreichen eine über dem Median von 2,2 angesiedelte Abschlussnote, während dies 76% ($n = 38$) der weiblichen Studierenden schafften. Höhere Arbeitslosenzahlen bei den männlichen Absolventen zeigten sich jedoch nicht.
2. Die mittlere Studiendauer der Absolventen ($n = 130$) liegt bei 12,16 Semestern ($s = 2,92$), 3,1% ($n = 4$) konnten die Regelstudienzeit von 8,0 Semestern einhalten. Ein Studium weiterer Fächer (23,8%; $n = 31$) erhöht zwar den Mittelwert der Studiendauer um 0,61 Semester auf $\bar{x} = 12,77$, der Median bleibt jedoch durch den zusätzlichen Aufwand der Studierenden unangetastet ($Md = 12,0$). Verletzungen, durch die immerhin 32,2% der Befragten ihr Studium um mindestens ein Semester verlängern mussten, erklären zumindest einen kleinen Teil der auffallend langen Studiendauer. Sie verlängerten das Studium der Absolventen über alle Befragten durchschnittlich um 0,61 Semester. Wie auch immer die lange Studiendauer der Saarbrücker Diplomabsolventen zu erklären ist, sie wirkt sich nicht nachweislich negativ auf die Erlangung einer hauptberuflichen Beschäftigung aus [$r_s = 0,10$; $p = 0,255$].

3. Weitere Studienfächer werden von 29 der 130 Antwortenden (22,3%) angegeben, wobei es sich vornehmlich um Absolventen von Lehramtsstudiengängen handelt, die parallel einen Diplomabschluss realisierten. Über den Effekt eines Studiums weiterer Fächer auf den Erwerb einer hauptberuflichen Position kann in vorliegender Untersuchung keine gesicherte Aussage getroffen werden. Zwar zeigt sich auf den ersten Blick in den statistischen Daten ein negativer Effekt auf die Besetzung einer hauptberuflichen Stelle, jedoch sind 9 der 10 Absolventen, die ein weiteres Fach studierten und keine hauptberufliche Stelle besetzen, entweder noch an der Universität und haben damit ihr zweites Fach noch nicht abgeschlossen oder befinden sich im Referendariat für Lehramtskandidaten. In beiden Fällen können über einen späteren Berufseinstieg nur Mutmaßungen angestellt werden. Die mittlere Studierendauer zwischen Absolventen eines bzw. weiterer Studienfächer unterschied sich nicht signifikant, was überrascht und nicht über die Art Finanzierung des Studiums, z. B. die eventuelle Notwendigkeit zeitlich belastender Erwerbstätigkeit während des Studiums, erklärt werden kann, da sich die Finanzierungsformen (BAföG, Eltern, Leistungen Dritter, eigene Arbeit, Studienkredit, auf andere Art) nicht zwischen den beiden Gruppierungen unterschieden.
4. Im Bereich sportartspezifischer Zusatzqualifikationen innerhalb der Antwortkategorien „Trainerlizenzen“, „Übungsleiterlizenzen“ und „sonstige Qualifikationen“ fiel zunächst auf, dass nur eine Person eine außersportliche Qualifikation nannte. Insgesamt zeigte sich, dass 68,5% (n = 89) mindestens eine Zusatzqualifikation während ihres Studiums erwarben. Dieser Erwerb zählt sich jedoch nicht in Form der Besetzung einer hauptberuflichen Stelle aus [$\chi^2 = 0,037$; df = 1; $\Phi = 0,02$; p = 0,848]. Dahinter verbergen sich vermutlich Probleme einer mangelnden Professionalisierung des Faches, die dazu führen, dass Sportverbände trotz absolvierten Studiums den Nachweis einer spezifischen Lizenz in der Sportart verlangen. Nachdem keine Effekte bei einer Kategorisierung der erworbenen sportbezogenen Qualifikationen nach den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten nachzuweisen waren, wurden die gegebenen Antworten in die Cluster *Gesundheit*, *Fitness*, *Sportarten* und *Sonstiges* unterteilt. Auch hier zeigte sich entweder kein Zusammenhang oder die Anzahl der Personen war zu gering, um die Ergebnisse auf die Zusatzqualifikationen zurückzuführen.

Zu der Erkenntnis, dass oben aufgeführte Faktoren nur einen geringen oder überhaupt keinen nachweisbaren Einfluss auf die Besetzung einer hauptberuflichen Position⁴ haben, kamen Emrich (1988) sowie Emrich und Pitsch (1994;

⁴ Unter der Kategorie „hauptberufliche Position“ wird die Selbständigkeit mitgedacht, ohne dass jedoch explizit im Fragebogen danach gefragt worden wäre.

2003) bereits in ihren drei vorangegangenen Verbleibsstudien zu Saarbrücker Diplomsporthehrern. Da die in Noten ausgedrückten Leistungen während des Studiums augenscheinlich nicht diejenigen Elemente sind, die den Berufserfolg der Saarbrücker Diplomsporthehrer vornehmlich determinieren, ist anzunehmen, dass andere Einflussfaktoren bei der Stellenbesetzung wirksam sind. Diese werden vornehmlich im Bereich des sozialen Kapitals vermutet.

Die zwecks Absicherung der Ergebnisse durchgeführte Kontrolle der Variable „Jahr des Studienabschlusses“ erbrachte übrigens keinen statistisch nachweisbaren Effekt auf die hier dargestellten Befunde. Zur Prüfung eines moderierenden Effekts dieser Kontrollvariable wurde die Gesamtstichprobe am Median der Verteilung der Abschlussjahre halbiert. Die Reanalyse für die Parameter „Abschlussnote“, „Studiendauer“, „Studium weiterer Fächer“ und „sportartspezifische Zusatzqualifikationen“ erbrachte in den beiden Teilstichproben keinen Hinweis auf einen Moderatoreffekt.

7.2 *Der Einfluss sozialen Kapitals auf den Berufseinstieg*

Bereits in der Erwartung, dass die Studiendauer, Note, Abschluss weiterer Fächer usw. nicht bzw. nicht alleine den beruflichen Erfolg der Absolventen erklären, wurde in der vorliegenden empirischen Untersuchung das Design bewusst so gewählt, dass soziales Kapital gemessen werden konnte, um Zusammenhänge mit dem Berufserfolg zu untersuchen.

7.3 *Die Nutzung sozialen Kapitals*

In der empirischen Untersuchung wurden zwei zentrale Fragen bzw. Antwortkategorien als Indikatoren für die Nutzung sozialer Kontakte verwendet: In einer ersten Frage wird der Absolvent aufgefordert, den Zugang zu seiner hauptberuflichen Beschäftigung anhand vorgegebener Antworten näher zu beschreiben (s. Tabelle 2). Im Rahmen des zweiten Fragenkomplexes soll der Absolvent vier Personen nennen, die ihm entweder beim Einstieg in den Beruf behilflich waren oder hätten behilflich sein können. Eine der dort zum Einsatz kommenden Fragen (die neunte von dreizehn Fragen dieses Komplexes) unterteilt das Sozialkapital der Absolventen in tatsächlich aktiv werdende Helfer und potenzielle Helfer, die jedoch nicht zum Einsatz kamen.

Tabelle 2: Verteilung der Zugangsarten zu hauptberuflichen Stellen (Mehrfachantworten möglich); Regressionskoeffizienten (b) und Beta-Gewichte (Beta)

Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit (Ihrer hauptberuflichen Stelle) gekommen	Anzahl	Prozent	B	Beta	p
Bundesamt für Arbeit	3	2,9	0,010	0,004	0,958
Eigeninitiative/Initiativbewerbung	51	49,5	0,271	0,340	<0,001
Beziehungen	22	21,4	0,235	0,228	0,003
Stellenausschreibungen	32	31,1	0,202	0,224	0,006
Schriftliche Bewerbungen	47	45,6	0,190	0,234	0,007
Persönliche Vorsprachen	43	41,7	0,047	0,056	0,527

Es zeigt sich hier, dass die Nutzung von Beziehungen für 21,4% der Antwortenden, abgesehen von der weit abgeschlagenen Bundesagentur für Arbeit, die am seltensten angegebene Zugangsart darstellt, womit die Vermutung, dass die sozialen Kontakte die entscheidende Determinante zum Einstieg in den Arbeitsmarkt sind, erst einmal widerlegt ist. Betrachtet man jedoch die zweite relevante Frage, so geben 93 Personen an, sie hätten zumindest potenziell Hilfe in Anspruch nehmen können, wovon dann 61 Personen (65,6%) angeben, diese Hilfe auch tatsächlich in Anspruch genommen zu haben.

Es liegt also möglicherweise zweierlei Maß für die Angaben Nutzung sozialer Kontakte vor und diese beiden Maße führen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Für die vorliegende Diskrepanz im Antwortverhalten der Absolventen kann es unterschiedliche Erklärungsansätze geben und es ist auch nicht auszuschließen, dass sich die im Folgenden diskutierten Effekte überlagern.

Soziale Erwünschtheit

„Je stärker die Abweichung einer erfragten Meinung von der sozialen Erwünschtheit ist, desto unangenehmer wird eine solche Frage von der Zielperson empfunden. Somit entstehen für sie beim Antworten erhöhte Kosten und damit ist eine geringere Qualität der gegebenen Antwort zu erwarten“ (Häder 2006, S. 207). Diese erhöhten Antwortkosten liegen hier vor, da sich der Nutzer von Beziehungen einen als illegitim betrachteten Wettbewerbsvorteil gegenüber seinen Konkurrenten um die umworbene Stelle verschafft hat. Hinzu kommt noch, dass durch die Möglichkeit der Mehrfachantwort die Schwelle herabgesetzt wird, die Nutzung von Beziehungen nicht zugeben zu müssen, da man auch ohne Antwortverzerrung wahrheitsgemäße, unter Umständen jedoch nur zusätzliche Zugangsarten angeben kann.

Kontextuelle Einbettung

Mit der kontextuellen Einbettung könnte man das Auftreten der Diskrepanzen im Antwortverhalten der Absolventen bei den beiden beschriebenen Fragen erklä-

ren. Der ersten Frage gingen vornehmlich Fragen voraus, die auf die eigene Leistung des Absolventen abzielten. Die Antwortoption *Beziehungen* hebt sich von ihren Alternativen ab, indem sie die Leistung Dritter in den Mittelpunkt rückt und den eigenen Beitrag am Erfolg dadurch vermindert. Durch die Einbettung der zweiten Frage in den Fragenkomplex wird dem Absolventen suggeriert, dass die Nutzung sozialen Kapitals nicht verwerflich ist, wenn hierzu in einer Absolventenstudie ein kompletter Fragenkomplex vorliegt. Somit wird die Antworthemmung herabgesetzt und die hohe Zahl der tatsächlichen Helfer gegenüber den Nutzern von Beziehungen erscheint plausibler.

Kausalattribution

Nach Heider (1958, S. 82-84) schreibt ein Individuum die Ergebnisse seiner Handlungen entweder der eigenen Person (internale Attribuierung) oder der Situation (externale Attribuierung) zu. Hierbei werden Erfolge in der Regel internal attribuiert, wohingegen Misserfolge eher situativen Einflüssen zugeschrieben werden (Otto, Euler & Mandl, 2000, S. 106). Unterstellt man nun, dass das Erreichen einer hauptberuflichen Beschäftigung als Erfolg betrachtet wird, so liegt im Sinne der Attributionstheorie eine internale Attribuierung nahe und externale Einflüsse auf den Erfolg werden verdrängt. Des Weiteren könnte zusätzlich noch ein unterschiedliches alltagssprachliches Begriffsverständnis der Antwortenden bezogen auf den Begriff Beziehungen vorliegen, so dass eine Person eine Situation als das Nutzen von Beziehungen einstuft, eine andere jedoch nicht. Letzten Endes kann in dieser empirischen Untersuchung keine Aussage über die Nutzungshäufigkeit sozialer Kontakte beim beruflichen Start in den Arbeitsmarkt getroffen werden. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass gerade bei diesem Thema ein erklärungsbedürftiges Antwortverhalten der Absolventen vorliegt.

7.4 Extraversion und Verträglichkeit als Voraussetzungen zur Nutzung sozialen Kapitals

Es ist anzunehmen, dass soziales Kapital mit einer bestimmten Ausstattung an Persönlichkeitsmerkmalen leichter zu generieren ist. Explizit werden hier mit Hilfe eines standardisierten Messinstrumentes, dem NEO-FFI (Costa & McCrae, 1985), die beiden Persönlichkeitsmerkmale Extraversion und Verträglichkeit untersucht. Referenzwerte zur Einschätzung der empirisch ermittelten Daten liefern die Untersuchungen von Borkenau und Ostendorf (1993, S. 12-13), die in Tabelle 3 zusätzlich zu den Ergebnissen der Sportwissenschaftler aufgeführt werden.

Tabelle 3: Deskriptive Auswertung der Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Verträglichkeit

deskriptive Daten	Persönlichkeitseigenschaften	
	Extraversion	Verträglichkeit
Anzahl [n]	124	122
Mittelwert [\bar{x}]	2,64	2,96
Median [Md]	2,66	3,00
Standardabweichung [s]	0,45	0,38
Minimum [Min]	1,58	2,25
Maximum [Max]	3,67	3,92
Referenz-Mittelwerte [\bar{x}] (Borkenau & Ostendorf, 1993)	ges.: 2,36 ± 0,57 weibl.: 2,39 ± 0,58 männl.: 2,34 ± 0,56	ges.: 2,44 ± 0,56 weibl.: 2,53 ± 0,45 männl.: 2,35 ± 0,52

Es zeigen sich hohe Extraversionen, die unter Umständen mit dem Stichprobenspezifikum *Sportstudent* zu erklären sind. Die hohen Verträglichkeitswerte jedoch gehen zumindest nicht mit dem Klischee eines Sportstudenten einher und sind damit als eher überraschend einzustufen. Die Einflüsse auf die Nutzung sozialen Kapitals wurden möglichst vielfältig gemessen, um auch möglichen geschlechtsspezifischen Unterschieden gerecht zu werden. Die Zusammenhänge wurden sowohl stetig als auch künstlich dichotom gemessen und es zeigte sich bei keiner der 12 in Tabelle 4 abgebildeten Korrelationen ein signifikantes Ergebnis. Auch die Korrelation zwischen Extraversion und der Nutzung von Beziehungen scheidet knapp an der Signifikanzgrenze von $\alpha = 5\%$, wobei es sich um einen negativen Zusammenhang handelt; das Angeben der Nutzung von Beziehungen geht also eher mit Introversion einher.

Tabelle 4: Abhängigkeit verschiedener Maße der Nutzung sozialer Kontakte von den Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Verträglichkeit

Kontaktmaß	Extraversion	Verträglichkeit
	Stetig	Stetig
Beziehungen	$r_{pb} = -0,18; p = 0,051$	$r_{pb} = 0,06; p = 0,525$
tatsächliche Hilfe	$r_{pb} = -0,06; p = 0,599$	$r_{pb} = 0,04; p = 0,703$
Anzahl tatsächlicher Helfer	$r = 0,08; p = 0,463$	$r = 0,04; p = 0,690$
Anzahl tatsächlicher u. potenzieller Helfer	$r = -0,08; p = 0,458$	$r = 0,06; p = 0,560$
Anzahl tatsächlich u. potentiell helfender Männer	$r = 0,02; p = 0,83$	$r = 0,04; p = 0,675$
Anzahl tatsächlich u. potentiell helfender Frauen	$r = -0,16; p = 0,129$	$r = 0,07; p = 0,518$

7.5 Empirische Befunde zum Nutzen des Sozialkapitals

Unter Effektivität versteht man im Allgemeinen die Wirksamkeit bzw. den Grad der Zielerreichung einer Handlung. Somit kann ein Fall als effektiv klassifiziert werden, wenn der soziale Kontakt beim Berufseinstieg wirklich wirksam wird und damit zu einer hauptberuflichen Stelle verhilft. Bei der Untersuchung dieser Hypothese kommt nur ein Maß der Nutzung sozialer Kontakte zum Einsatz, da bei der Angabe des Stellenzugangs keine Aussagen über die Stärke der sozialen Kontakte vorliegen. Hierzu wurden durch insgesamt vier Personen die von den Befragten genannten sozialen Kontakte den beiden Kategorien *stark* und *schwach* zugeordnet. Die Einschätzungen korrelieren hochsignifikant. Bei nur drei Begriffen kommt es zu Unstimmigkeiten zwischen den Befragten. Erstens ist dies der Begriff *Bekannte(r)*, der von einer Person als starker und von den drei weiteren Personen als schwacher sozialer Kontakt eingestuft wird. Wegen des Verhältnisses von drei zu eins und aufgrund der Tatsache, dass der Begriff von den als *stark* klassifizierten Begriffen *Freund* und *Freundin* abzugrenzen ist, werden *Bekannte* als schwache soziale Kontakte behandelt. Zweitens kam es bei der Angabe *Kollege* zu Unstimmigkeiten, da dieser von einer Person als *stark* und von dreien als *schwach* eingestuft wurde. Da wieder ein Verhältnis von drei zu eins vorliegt und die Abweichung wahrscheinlich damit zu erklären ist, dass das Wort im saarländischen Sprachgebrauch meist für intensivere freundschaftlichere Beziehungen genutzt wird, im Hochdeutschen jedoch eher als Kurzform des Wortes *Arbeitskollege* anzusehen ist, wird auch diese Beziehungsangabe als *schwach* kategorisiert. Drittens und Letztens lag für den Begriff *privat* ein Verhältnis von drei zu eins zugunsten starker sozialer Kontakte vor. Da „privat“ gemäß *Wahrig Deutsches Wörterbuch* als „nicht öffentlich“, „persönlich“ und „vertraulich“ definiert wird und dies auch Kriterien für vorliegende Stärke sozialer Kontakte sind, wird der Begriff der Kategorie *stark* zugeordnet. Abbildung 1 zeigt tatsächliche und potenzielle Helfer in Abhängigkeit von der Kontaktstärke.

Im Vier-Felder- χ^2 -Test zeigt sich ein hochsignifikanter Zusammenhang [$\chi^2 = 9,15$; $df = 1$; $p < 0,05$]. Hiernach sind potenzielle Helfer, also diejenigen Personen, die hätten helfen können, dies aber nicht getan haben, eher starke soziale Kontakte, während tatsächlich tätig werdende Helfer eher schwache Kontakte darstellen.

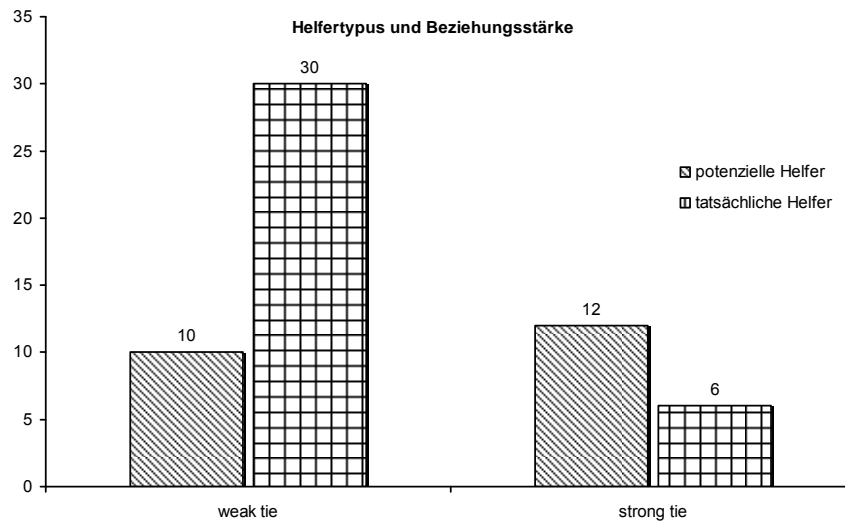


Abbildung 1: Klassifizierung tatsächlicher und potenzieller Helfer beim Berufseinstieg hinsichtlich der Stärke ihrer sozialen Beziehung zur Versuchsperson

7.6 Suchkostenminimierung durch die Nutzung sozialer Beziehungen

Sozialkapital dient der Verringerung von „*Transaktionskosten*“ von Investitionsentscheidungen in Unternehmen bzw. Organisationen. Transaktionskosten treten bei der Suche nach einer freien Position in erster Linie in Form von Zeit sowohl auf Seiten des potentiellen Arbeitgebers wie des Arbeitsplatzsuchenden auf. Als Indikator für die aufgewendete Zeit auf Seiten des Arbeitsplatzsuchenden wird die Anzahl der erfolglosen Bewerbungen bis zur Erlangung der ersten hauptberuflichen Stelle herangezogen, da hierdurch Kosten besser abgebildet werden können als durch die bloße Zeit in Monaten, Wochen und Tagen, die der Absolvent bis zum Eintritt in den Arbeitsmarkt verstreichen lässt, denn diese sagt nichts über die aufgewendeten Mühen zur Erreichung eines schnellen Einstieges in den Arbeitsmarkt aus. Dabei wird davon ausgegangen, dass die sozialen Kosten mit jeder erfolglosen Bewerbung für das Individuum steigen, und zwar abhängig von der erwarteten Chance der Bewerbung, die etwa zwischen einer Bewerbung auf Aufforderung hin oder einer Spontanbewerbung ohne Ausschreibung stark streuen dürfte.

Im Mittel liegt die Anzahl der erfolglos geschriebenen Bewerbungen derer, die nicht zuletzt auch über Beziehungen zu einer hauptberuflichen Stelle gekommen sind, etwa um den Faktor drei höher als bei denjenigen, die ausschließlich formelle Suchstrategien wählten. Zwar mussten 50% der Beziehungs-Nutzer keine ($n = 9$) oder nur eine erfolglose ($n = 2$) Bewerbung bis zur erfolgreichen Stellen-

besetzung schreiben, es schrieben jedoch 31,8% (n = 7) dreißig oder mehr Arbeitgeber an, bis sie über Beziehungen ihre Stelle innehatten. Bei den Nutzern formeller Suchstrategien waren es sogar 53,2% (n = 42), die ohne Misserfolgserlebnis zu ihrer hauptberuflichen Stelle fanden, wohingegen nur eine Person (1,3%) die 30er-Bewerbungsgrenze überschritt.

Die Quoten derjenigen, die keine erfolglosen Bewerbungen schrieben, also deren Übergang vom Studium zum Beruf wahrscheinlich relativ nahtlos von Statten ging, liegen bei den Nutzern tatsächlicher Hilfe bei 53,7% (n = 29), bei denjenigen, die nur potenzielle Helfer angeben, bei 52,4% (n = 11). Auch mussten verhältnismäßig etwa gleich viele Personen (tatsächliche Hilfe: n = 5, 8,2%; potenzielle Hilfe: n = 2, 9,6%) mehr als dreißig Bewerbungen schreiben, um zu dem Ziel hauptberufliche Beschäftigung zu gelangen. Wie sich die Anzahl geschriebener Bewerbungen in Abhängigkeit der Nutzung sozialen Kapitals darstellt, zeigt Tabelle 5.

Tabelle 5: Anzahl geschriebener Bewerbungen zur Besetzungen einer hauptberuflichen Stelle in Abhängigkeit der beiden Maße sozialen Kapitals

Bewerbungen	Kontaktmaß			
	Beziehungen		tatsächliche Hilfe	
	keine Angabe 31 (23,8)		keine Angabe 55 (42,3)	
	ja 22 (16,9)	nein 77 (59,3)	ja 54 (41,5)	nein 21 (16,2)
keine Angabe 26 (20,0)				
Mittelwert [\bar{x}]	12,82	4,34	6,96	4,57
Median [Md]	2,0	0	0	0
Std.-Abw. [s]	17,03	6,74	11,87	9,31
Minimum [Min]	0	0	0	0
Maximum [Max]	50	30	50	32

Die Anzahl der geschriebenen Bewerbungen ist in beiden Untersuchungsgruppen als normalverteilt anzunehmen, während nur bezüglich der tatsächlichen Hilfe Varianzhomogenität gegeben ist. Die Nutzer von Beziehungen unterscheiden sich signifikant von den rein formellen Suchern durch höhere Kosten bei der Stellensuche. In der Tendenz ist dies auch bei der Inanspruchnahme tatsächlicher Hilfe zu erkennen, jedoch ohne signifikantes Ergebnis. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass die betreffenden Absolventen zuerst aus eigener Kraft versuchten, eine Stelle zu erlangen und erst später auf soziale Kontakte zurückgriffen. Die Nutzung sozialer Kontakte verpflichtet ja auch im Sinne der Reziprozität zu einer späteren Gegengabe, wird also auf dem sozialen Konto als Verbindlichkeit „gebucht“ (vgl. Emrich, 2006).

Weiterhin könnte die Abschlussnote einen Einfluss auf die Nutzung sozialer Kontakte haben. Hier führt ein Mittelwertsvergleich sowohl bei der Nutzung von Beziehungen [Levene $F = 2,186$, $df = 1, 89$, $p = 0,143$; $t = -0,136$, $df = 89$,

$p = 0,753$] als auch bei der Nutzung tatsächlicher Hilfe [Levene $F = 0,967$, $df = 1, 95$, $p = 0,328$; $t = -0,304$, $df = 95$, $p = 0,762$] zu keinen signifikanten Unterschieden. Diejenigen Personen, die soziale Kontakte beim Berufseinstieg nutzen, weisen somit in der untersuchten Population teilweise signifikant höhere Suchkosten auf als diejenigen Personen mit formellen Suchstrategien. Es bleibt zusätzlich zu bemerken, dass von denjenigen Personen, die keine erfolgreiche Bewerbung geschrieben haben ($n = 56$), 31 Personen (55,4%) angeben, eine Initiativbewerbung, eine andere schriftliche Bewerbung oder beides geschrieben zu haben, womit nur 25 Personen gänzlich ohne Bewerbung zu ihrer hauptberuflichen Stelle gelangten.

8 Diskussion

Analog zu den vorangegangenen Absolventenstudien bleibt festzuhalten, dass Studieninhalt, -dauer und Note, Abschluss eines oder mehrerer weiterer Fächer sowie der Erwerb sportbezogener und außersportlicher Zusatzqualifikationen keinen signifikanten Einfluss auf den beruflichen Einstieg in den Arbeitsmarkt haben. Gründe dafür könnte darin liegen, dass die Anforderungen der Arbeitstätigkeiten in der Praxis mit den Inhalten des Studiums wenig gemein haben und dass angesichts eines Mittelwerts von 2,17 in der Abschlussnote die Arbeitgeber der Note als wesentlichem Aspekt des Signalings eines Bewerbers um eine freie Position nicht mehr vertrauen und so weitere Anstrengungen des Individuums zur Demonstration seiner beruflichen Leistungsfähigkeit notwendig machen. Gleichzeitig steigen dadurch auch ihre eigenen Kosten in der Suche nach geeigneten Kandidaten.

Absolventen von Studiengängen, bei denen sich eine größere Zahl von Bewerbern im Verdrängungswettbewerb mit Konkurrenten befindet, verhalten sich angesichts der geschilderten Probleme bei der beruflichen Eingliederung dann individuell rational, wenn sie verfügbares Sozialkapital nutzen, um Informationsvorteile zu erlangen. Sie versuchen auch auf Basis dieser Informationen angesichts vieler formal gleich oder ähnlich qualifizierter Konkurrenten ihr Signaling zu verbessern und so die Suchkosten potentieller Arbeitgeber zu verringern. Hinsichtlich des Sozialkapitals deutet sich an, dass viele schwache soziale Beziehungen den Effekt weniger starker sozialer Beziehungen übersteigen, dass aber die Verfügbarkeit über Sozialkapital auch erhebliche Investitionen voraussetzt und dieses „Beziehungskapital“ erst dann vom Individuum eingesetzt wird, wenn traditionelle Such- und Bewerbungsstrategien keinen Erfolg zeigten. Dies spricht gleichzeitig dafür, dass die mit dem Wert des Leistungsprinzips verknüpften Verhaltenserwartungen sehr stark internalisiert sind und erst dann von ihnen abgewichen wird, wenn mit den in der Sozialstruktur verankerten legitimen Mitteln die Zielerreichung als nicht mehr realisierbar eingeschätzt wird. Dann greift man zu legalen, aber partiell als illegitim betrachteten Nutzungsformen von Sozialkapital, deren erfolgreiche Nutzung dann auch noch möglichst verhüllt

wird, um nicht in den Geruch von Vetternwirtschaft zu gelangen. Praktika reduzieren aus institutionenökonomischer Sicht zwar die Suchkosten der Arbeitgeber wesentlich, verlagern dabei aber die Kosten in erheblichem Umfang auf das Individuum, das in einem Akt des Vertrauens auf künftig sich aus der Praktikumsstätigkeit ergebende Erwerbchancen versucht, einen möglichst guten Eindruck zu erzeugen, um seine Chancen auf Einstellung zu mehren. Die Absolventen versuchen auf diese Weise, die potenzielle Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft zu erhöhen, handeln also individuell rational. Handelt nun jedes Individuum rational, so stehen bald viele Absolventen mit absolvierten Praktika zu einem späteren Zeitpunkt vor der gleichen begrenzten Anzahl an Arbeitsplätzen. So enden die individuell rationalen Strategien in kollektivem Irrationalismus, denn die Akteure konnten sich mit Ausnahme der ersten, die Praktika durchführten, gegenüber ihren Konkurrenten keinen Wettbewerbsvorteil verschaffen und die Gesellschaft erleidet dahingehend einen Wohlfahrtsverlust, dass die Absolventen geraume Zeit später in den Arbeitsmarkt eintreten und erst dann Wert schöpfend tätig werden. Dieses Phänomen ist in der ökonomischen Literatur auch als Rattenrennen bekannt. Individuell rationales Verhalten führt im Wettbewerb zu einer „Eskalation der Anstrengungen“, also einer Verschwendung von Ressourcen und damit zu Ineffizienz.

LITERATUR

Bachmann, N. (1998). *Die Entstehung von sozialen Ressourcen abhängig von Individuum und Kontext. Ergebnisse einer Multilevel-Analyse.* Dissertation. Münster etc.: Waxmann.

Bernsdorff, W. (1987). Alles für die Katz? *Sportpädagogik*, 11 (1), 10-11.

Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar. NEO-FFI nach Costa und McCrae.* Göttingen etc.: Hogrefe.

Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In Kreckel, R. (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt* (S. 183-198). Göttingen: Schwartz.

Brandt, M. (2005). *Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit. AGES Diskussions-Papier. (2/2005)* Zürich: Universität Zürich.

Buchmeier, W. & Zieschang, K. (1992). *Sportökonomien in Beruf und Studium. Bericht über eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft.* Schorndorf: Hofmann.

Burkhardt, A., Schomburg, H. & Teichler, U. (Hrsg.) (2000). *Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien. Studie im Auftrag des BMBF*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge/Mass.: Harvard University Press.

Burt, R. S. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10 (9), 5-46.

Carpenter, D., Esterling, K. & Lazer, D. (2003). The strength of strong ties. A model of contact-making in policy networks with evidence from U. S. health politics. *Rationality and Society*, 15 (4), 411-440.

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *AJS*, 94, 102-105.

Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge/Mass.: Belknap Press.

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1985). *The Neo Personality Inventory. Manual Form S and Form R*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Deindl, Ch. (2005). *Soziale Netzwerke und soziales Kapital. Einfluss auf Lebenszufriedenheit und Vertrauen, AGES Diskussions-Papier. (5/2005)* Zürich: Universität Zürich.

Ehrenberg, R. G. & Smith, R. S. (1985). *Modern labor economics*. Glenview/Ill.: Scott, Foresman & Comp.

Emrich, E. (1988). Saarbrücker Diplom-Sportlehrer in Studium und Beruf. *Sportunterricht*, 37, 20-26.

Emrich, E. & Pitsch, W. (1994). Saarbrücker Diplom-Sportlehrer in Studium und Beruf. Eine Wiederholungsstudie. *Sportunterricht*, 43, 286-293.

Emrich, E. & Pitsch, W. (2003). ...und zum Dritten: Saarbrücker Diplom-Sportlehrer in Studium und Beruf. eine erneute Wiederholungsstudie. *dvs-Informationen*, 18 (2), 34-40.

Emrich, E. (2006). „Ars Corruptendi“. Zur Interaktions- und Beziehungsdynamik bei Bestechungen. *Sozialersinn*, 7 (2), 327-343.

Emrich, E., Papathanassiou, V. & Pitsch, W. (1996). Klettertechnik für Aufsteiger. Seilschaften als soziales Phänomen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48 (1), 141-155.

Flap, H. (1995). *No man is an island. The research program of a social capital theory*. Presented at the Fourth European Social Network Conference, London.

Franzen, A. & Hangartner, D. (2005). Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. Eine Analyse des Arbeitsmarkteintritts von Hochschulabsolventen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57 (3), 443-465.

Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380.

Granovetter, M. S. (1985). Economic action and social structure. the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91 (3), 481-510.

Grühn, D. & Hecht, H. (2007). *Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen*. Studie der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung.

Häcker, H. (1976). Extraversion. In: F. Dorsch (Hrsg.), *Psychologisches Wörterbuch* (S. 176). Bern-Stuttgart-Wien: Verlag Hans Huber

Häder, M. (2006). *Empirische Sozialforschung. eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hansson, R. O. et al. (1983). Disentangling Type A behavior. The roles of ambition, insensitivity and anxiety. *Journal of Research in Personality*, 17, 186-197.

Hare, S., Price, J., Flynn, M. G. & King, K. A. (1998). Increasing return rates of a mail survey to exercise professionals using a modest monetary incentive. *Perceptual and Motor Skills*, 86 (1), 217-218.

Hartmann-Tews, I. & Mrazek, J. (1999). Arbeitsmarkt "Sport" am Ende des Jahrhunderts – Die berufliche Situation der Absolventinnen und Absolventen der Deutschen Sporthochschule Köln. *dvs-Information*, 14 (4), 15-19.

Hartmann-Tews, I. & Mrazek, J. (2002). *Berufsfeld Sport im Wandel*. Köln: Sport und Buch Strauß.

Hartmann-Tews, I. & Mrazek, J. (2007). Vom Sportstudium zum Beruf – Berufsfelder und Arbeitsmarktperspektiven im Wandel. *F.i.t. – Forschung, Innovation. Technologie*, 12 (1), 22-29.

Haug, S. & Kropp, P. (2002). *Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig*. Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie 32 (12/2002).

Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York etc.: Wiley.

Henderson, S., Byrne, D. G. & Duncan-Jones, P. (1981). *Neurosis and the social environment*. Sydney etc.: Academic Press.

HRK. <http://www.hrk.de/bologna/de/home/2018.php>, abgerufen am 10.03.2008

INCHER Kassel. http://www.uni-kassel.de/wz1/absolvent/flyer_nabs.pdf, abgerufen am 10.03.2008

Jann, B. (2003). Old-boy network. Militärdienst und ziviler Berufserfolg in der Schweiz. *Zeitschrift für Soziologie*, 32 (2), 139-155.

Jansen, D. (2006). *Einführung in die Netzwerkanalyse: Grundlagen, Methoden, Forschungsbeispiele*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Jansen, D. (2007). Theoriekonzepte in der Analyse sozialer Netzwerke. Entstehung und Wirkungen, Funktionen und Gestaltung sozialer Einbettung. *FÖV Discussion Papers* (39/2007) 8.

Katz, M. L. & Shapiro, C. (1985). Network Externalities, Competition and Compatibility. *American Economic Review*, 75 (3), 424-440.

Kirsten, N. & Rohowski, T. (2008). Die Macht des Zufalls. *Die Zeit Campus* (2/2008) 44.

Köhler, A., Michna, H. & Peters Chr. (2005). Die berufliche Situation von Absolvent(inn)en des Studienganges Diplomportwissenschaft mit der Spezialisierung Präventions- und Rehabilitationssport an der TU München. *dvs-Infomationen*, 20 (1), 11-14.

Krackhardt, D. (1992). The strength of strong ties. the importance of philos in organizations. In N. Nohria, & R. G. Eccles (Hrsg.). *Networks and organization: structure, form and action* (216–239). Boston/Mass.: Harvard University Press.

Lange, A. (1995). *Arbeitsmarkt Sport*. Bochum: Universitätsverlag Dr. N. Brockmeyer.

Moerbeek, H. (2001). *Friends and foes in the occupational career. The influence of sweet and sour social capital on the labour market*. Diss., Nijmegen: Interuniv. Center for Social Science Theory and Methodology.

Otto, J. H., Euler, H. A. & Mandl, H. (Hrsg.) (2000). *Emotionspsychologie – Ein Handbuch*. Weinheim: Beltz PsychologieVerlagsUnion

Pfingstmann, G. (1986). *Die Bedeutung der sozialen Netzwerke im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von professioneller Hilfe. am Beispiel von Salzburger Studenten*. Dissertation: Salzburg.

Porst, R. (2001). Wie man die Rücklaufquote bei postalischen Befragungen erhöht. *ZUMA How-to-Reihe* (9/2001).

Preisendörfer, P. & Voss, Th. (1988). Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen. *Soziale Welt*, 39 (1), 104-119.

Richter, R. & Furubotn, E. G. (2003). *Neue Institutionenökonomik*. Tübingen: Mohr Siebeck.

Riemer, K. (2005). *Sozialkapital und Kooperation. Zur Rolle von Sozialkapital im Management zwischenbetrieblicher Kooperationsbeziehungen*. Tübingen: Mohr Siebeck.

Runia, P. (2002). *Arbeitsmarkt und soziales Kapital. Eine komprimierte Darstellung theoretischer Grundlagen und empirischer Befunde*. Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung (1/2002).

Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham R. B. & Sarason B. R. (1983). Assessing social support. the social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 127-139.

Staiger, D. (1990). *The effect of connections on the wages and mobility of young workers*. Cambridge/Mass.: MIT Press.

Stokes, J. P. (1985). The relation of social network and individual difference variables to loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48 (4), 983-986.

Technische Universität München (Hrsg.) (2006). *Studieren allein genügt nicht – Ergebnisse der Nachbefragung ehemaliger mentorING TeilnehmerInnen* (S. 12-15). http://www.forum-mentoring.de/download/Nachbefragung_mentorING.pdf, abgerufen am 24.06.2008

Thiel, A. & Cachay, Kl. (2004). *Vom Sportstudium zum Beruf. Eine Absolventenstudie zum Bielefelder Diplomstudiengang „Prävention/Rehabilitation“*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Thiele, T. & Timmermann, J.-P. (1997). *Sportwissenschaftler auf dem Weg in die Arbeitswelt – eine Studie zum beruflichen Werdegang von Absolventen des Studiengangs Diplom-Sportwissenschaft an der Universität Hamburg*. Hamburg: Czwalina.

Williamson, Ol. E. (1985). *The economic institution of capitalism. Firms, markets, relational contracting*. New York: Free Press.