

Evaluation der BGF-Stipendien Ergebnisse

Durchführung und Auswertung:
LMU Center for Leadership and People Management

Lisa Weihrauch, M.A.

19. Januar 2018





Agenda

- ▶ Einführung
 - Übersicht über die Datenerhebung
 - Demografische Angaben
- ▶ Evaluation der BGF-Stipendien
 - Form der BGF-Förderung
 - Ziele der BGF-Förderung
 - Zufriedenheit mit dem BGF-Stipendium
 - Zufriedenheit mit dem Anschluss an die Scientific Community
 - Objektive Angaben zur wissenschaftlichen Karriere
- ▶ Forschung
 - Netzwerkverhalten im universitären Kontext



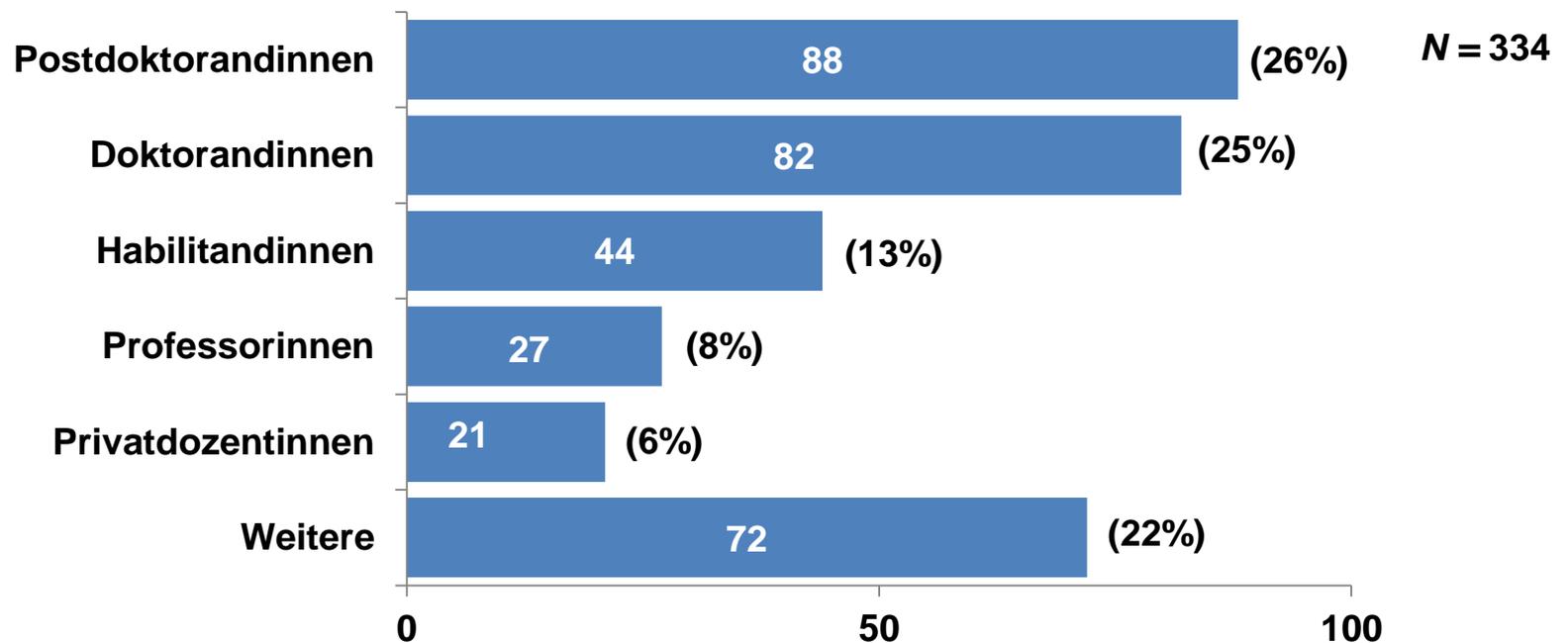
Übersicht über die Datenerhebung

- ▶ Zur Evaluation der BGF-Stipendien wurden insgesamt drei Messzeitpunkte gewählt:
 - 1. Messzeitpunkt: April bis Juli 2016
 - 2. Messzeitpunkt: Dezember 2016 bis Januar 2017
 - 3. Messzeitpunkt: Mai bis Juni 2017
- ▶ Versendung der Fragebögen an **973** BGF-Stipendiatinnen, die von **2008 bis 2016** mindestens ein BGF-Stipendium erhalten haben.
- ▶ Es wurden insgesamt **334** (34,3%) Fragebögen ausgefüllt.



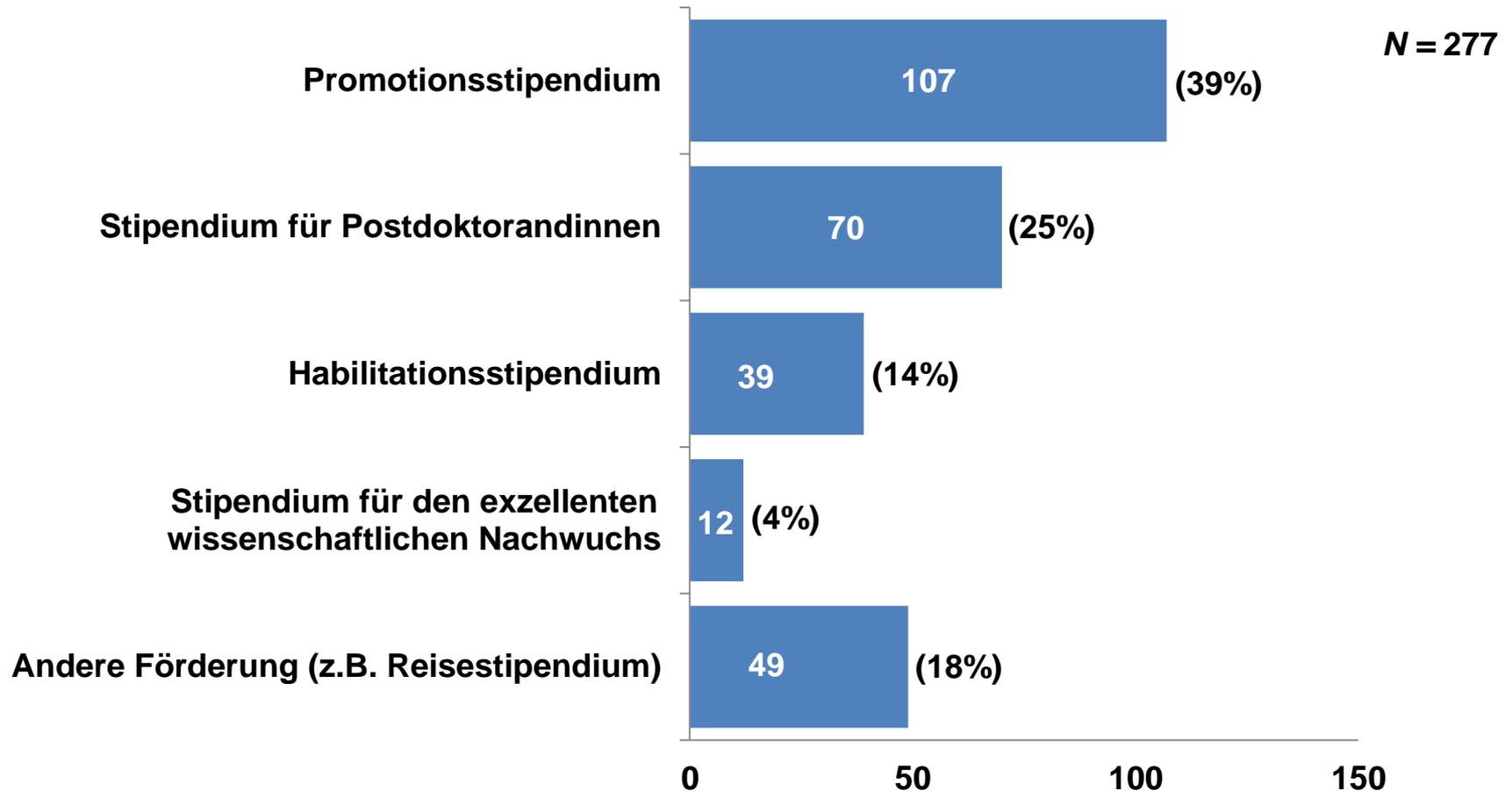
Demografische Daten

- ▶ Das durchschnittliche Alter der BGF-Stipendiatinnen lag bei **35,7 Jahren** ($SD = 5,2$; $Min = 24$; $Max = 52$)
- ▶ **Fachbereiche:** Geisteswissenschaften (44%); Naturwissenschaften (29%); Sozialwissenschaften (20%), Medizin (7%)





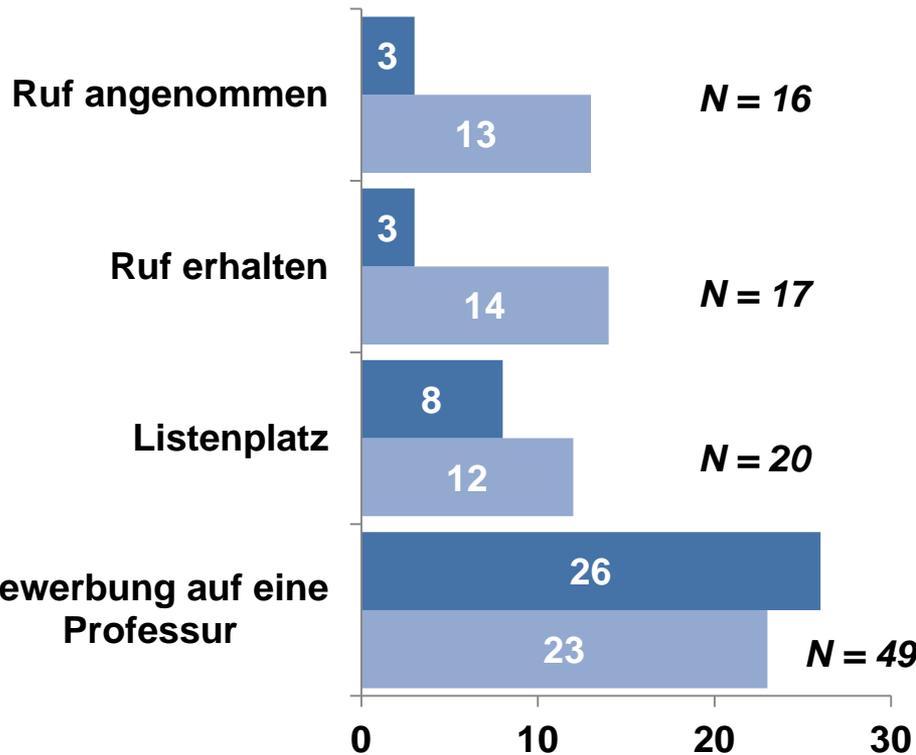
Erste Förderung



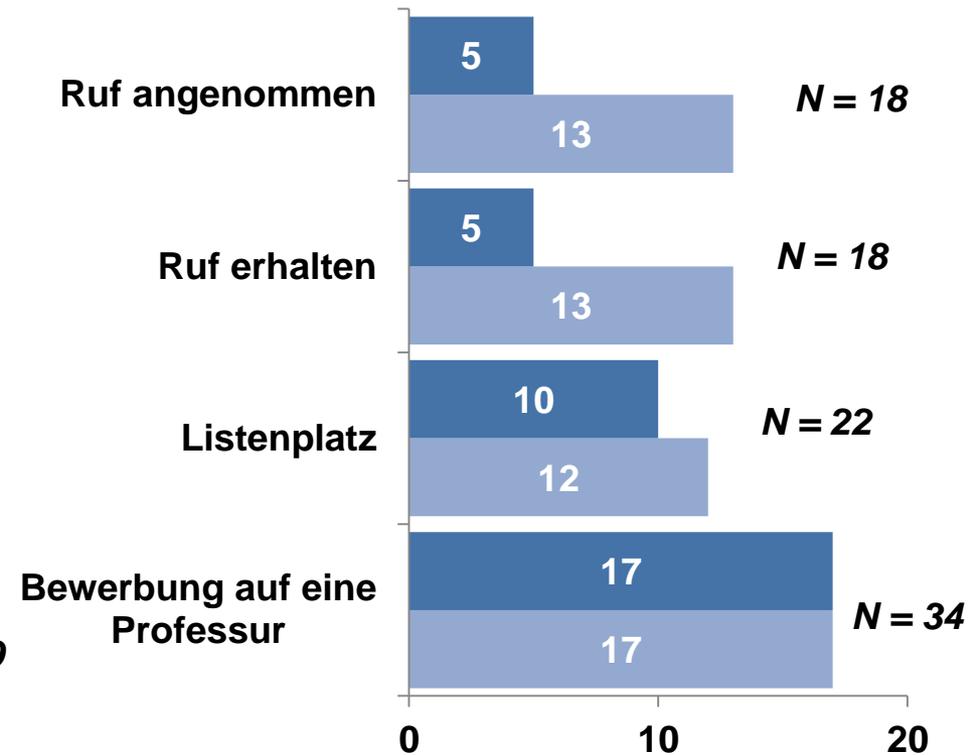


Die Förderziele des BGF-Stipendien-Programmes

Angestrebte Förderziele



Erreichte Förderziele



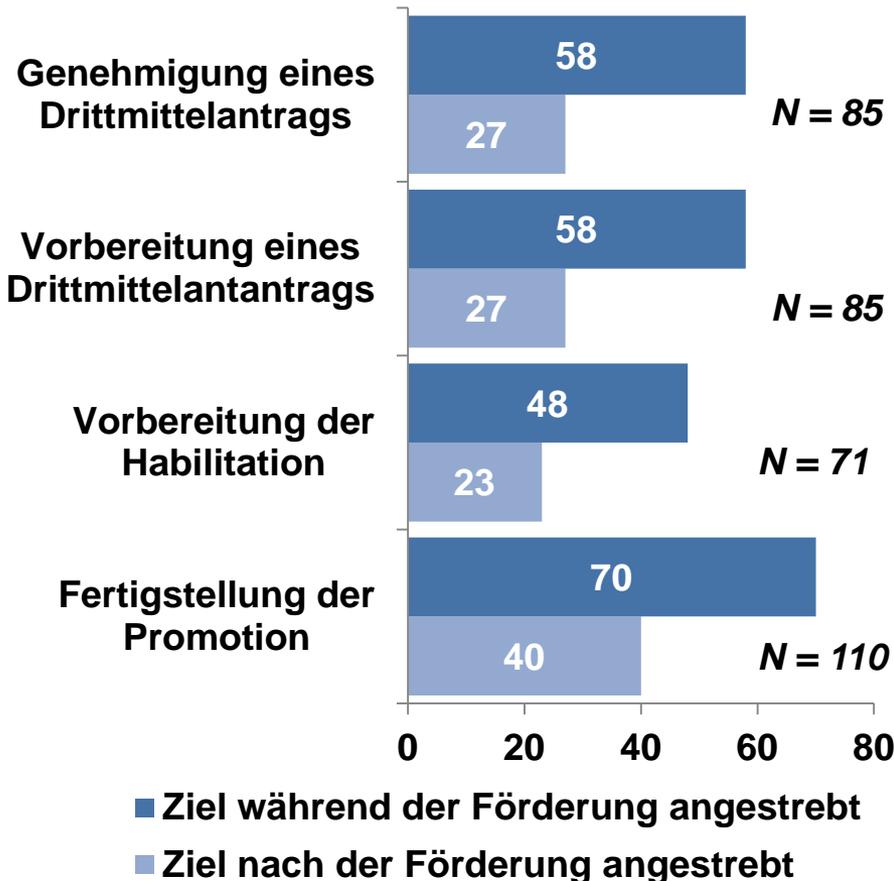
■ Ziel während der Förderung angestrebt
■ Ziel nach der Förderung angestrebt

■ Ziel während der Förderung erreicht
■ Ziel nach der Förderung erreicht

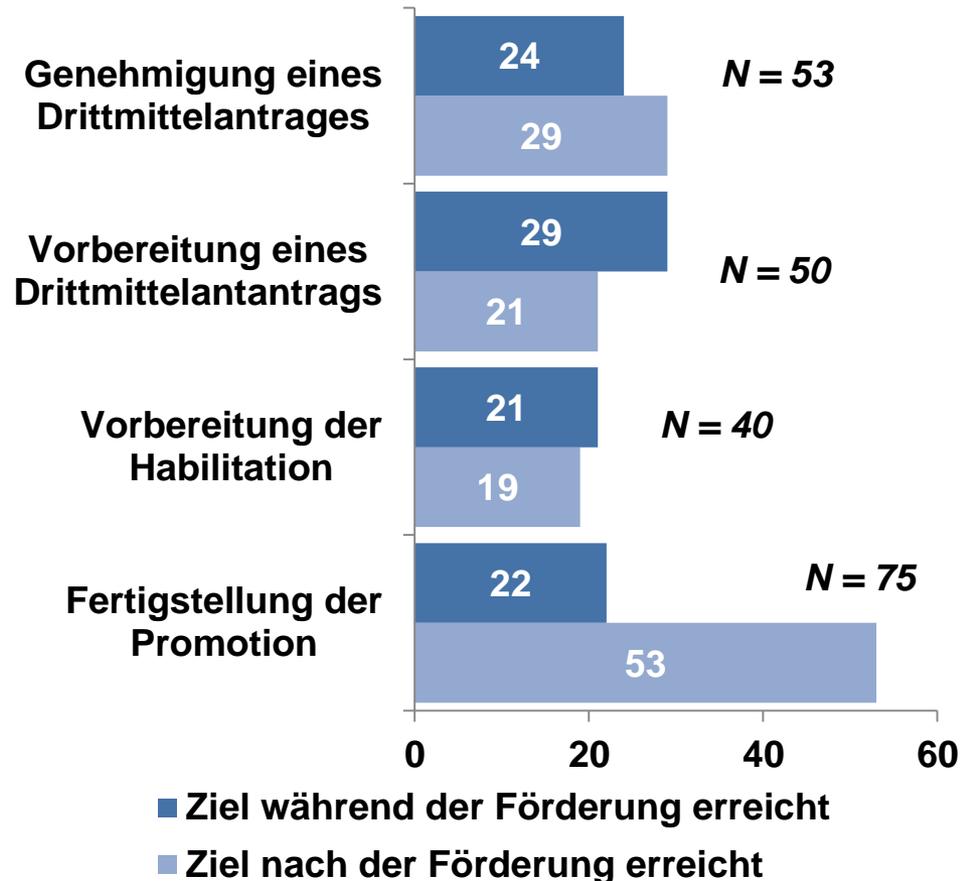


Die wichtigsten Förderziele der BGF-Stipendiatinnen

Angestrebte Förderziele



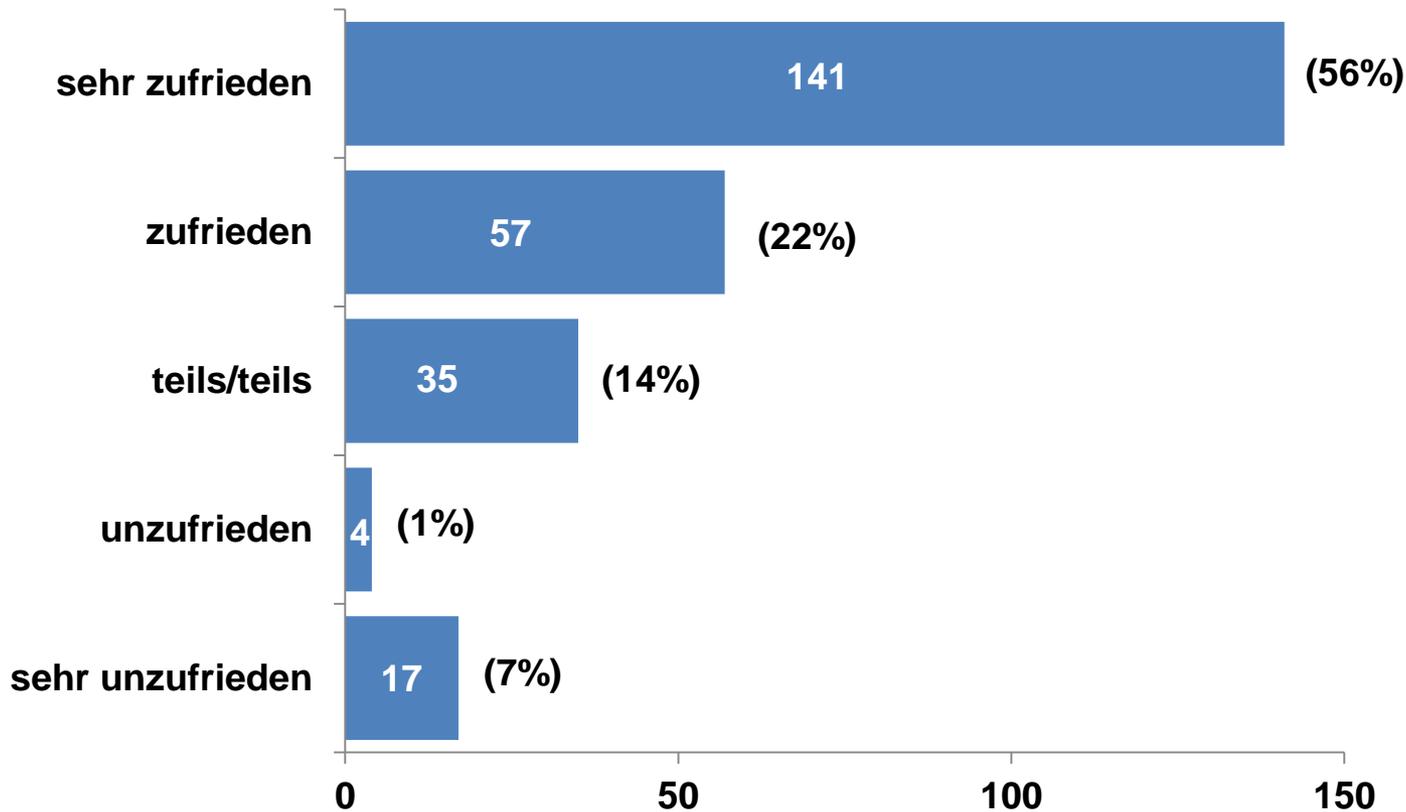
Erreichte Förderziele





Gesamtzufriedenheit mit dem BGF-Stipendium

N = 254



MW = 4,2

SD = 1,2

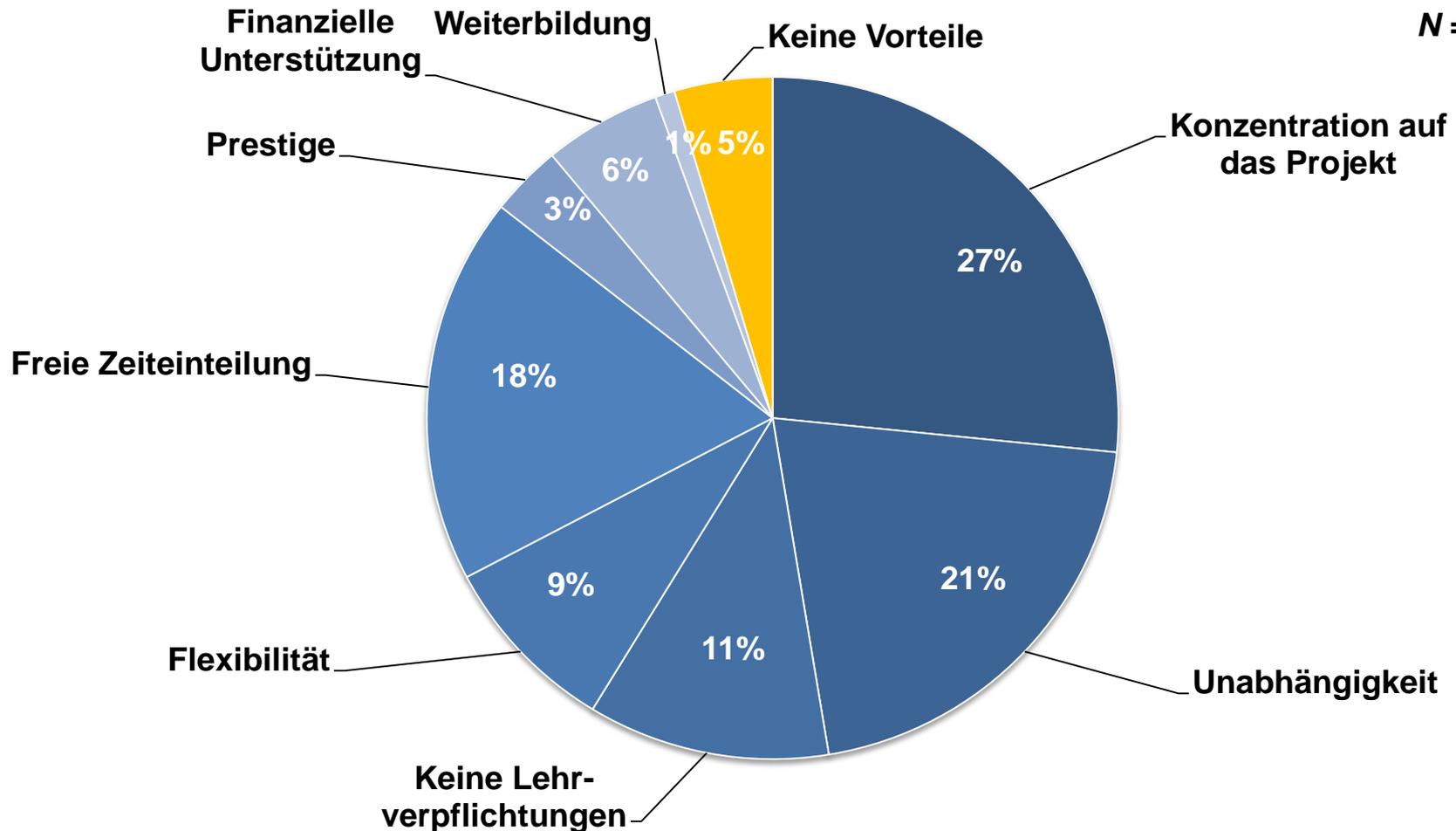
Min = 1

Max = 5



Vorteile eines Stipendiums gegenüber einer Anstellung

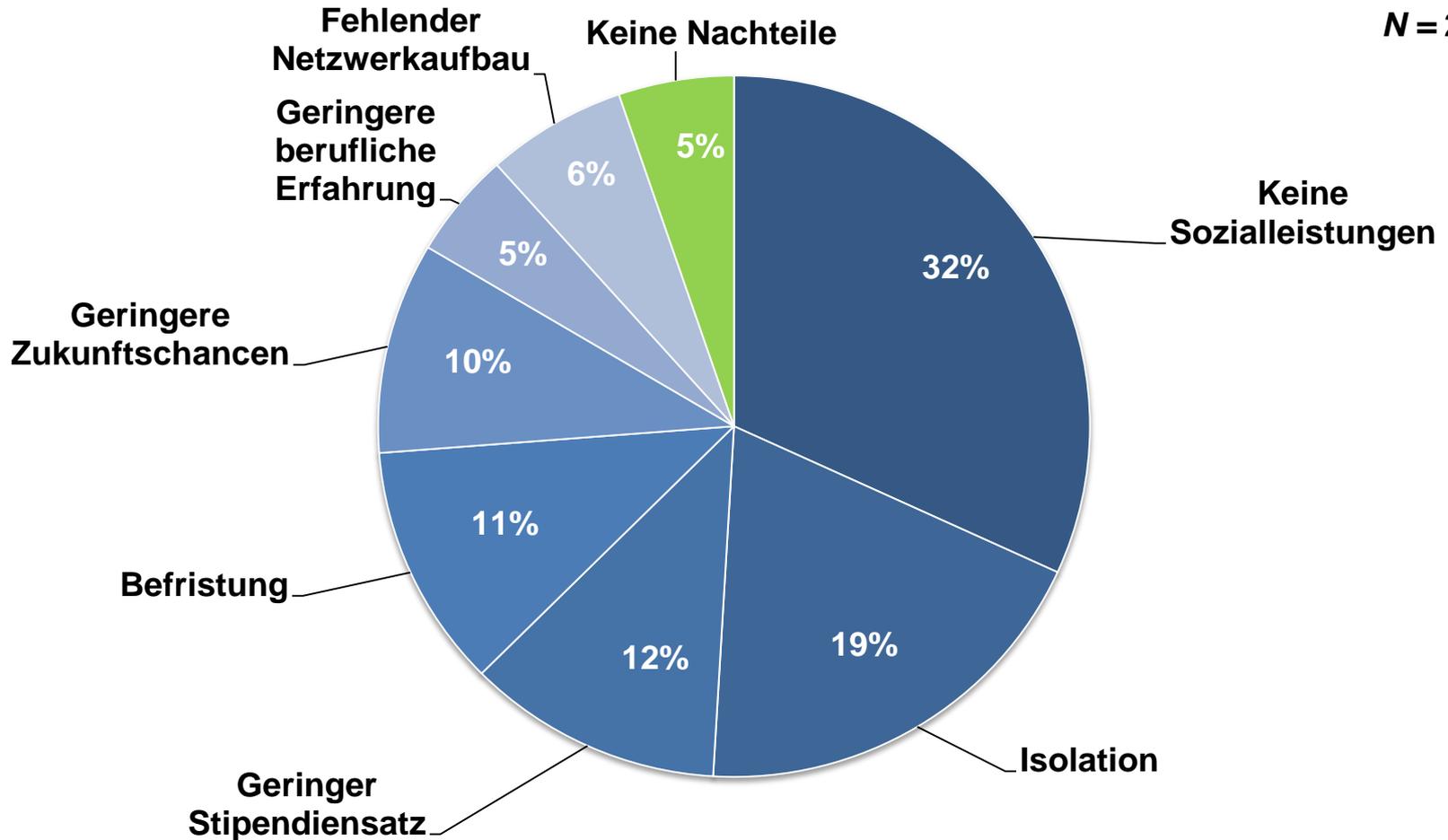
N = 327





Nachteile eines Stipendiums gegenüber einer Anstellung

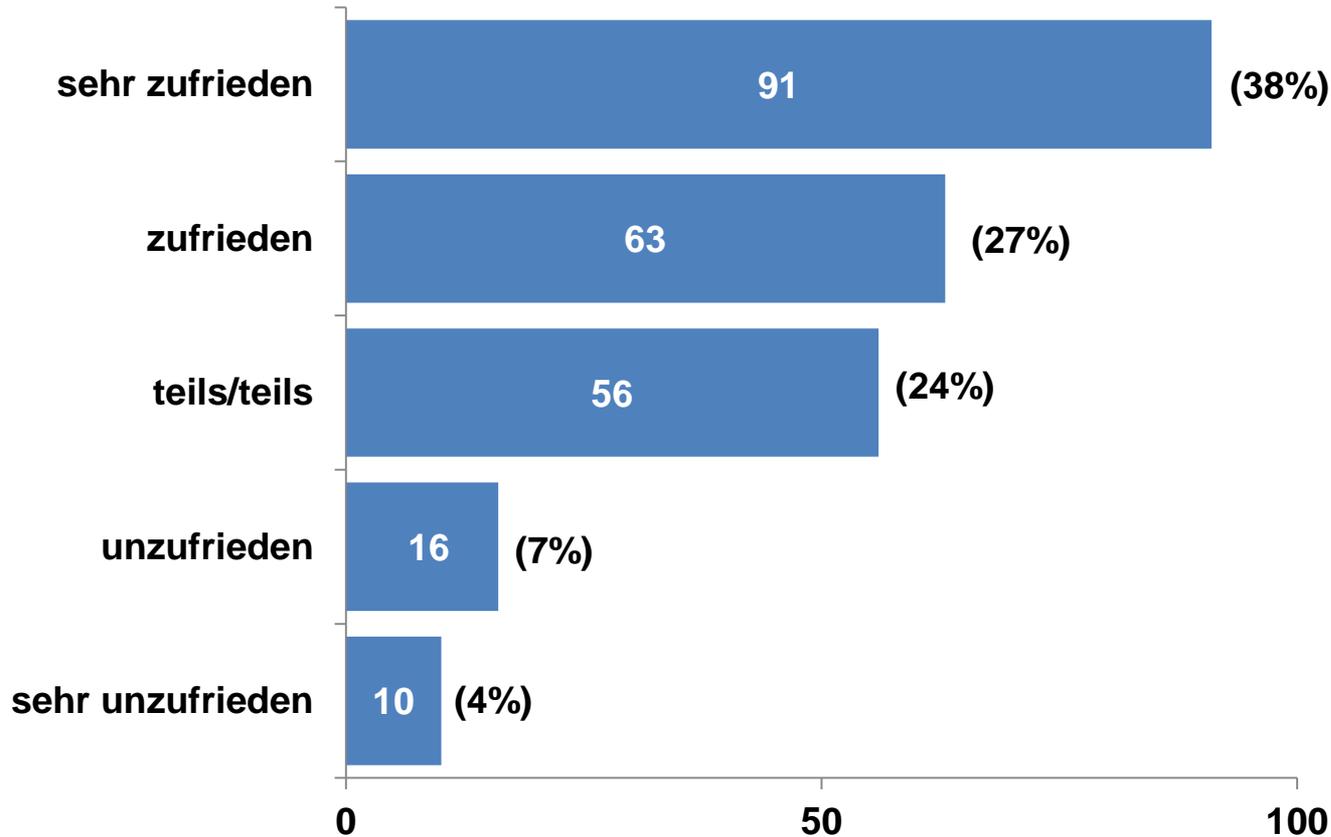
N = 267





Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit der Anbindung an die Scientific Community während des BGF-Stipendiums?

N = 236



MW = 3,9

SD = 1,1

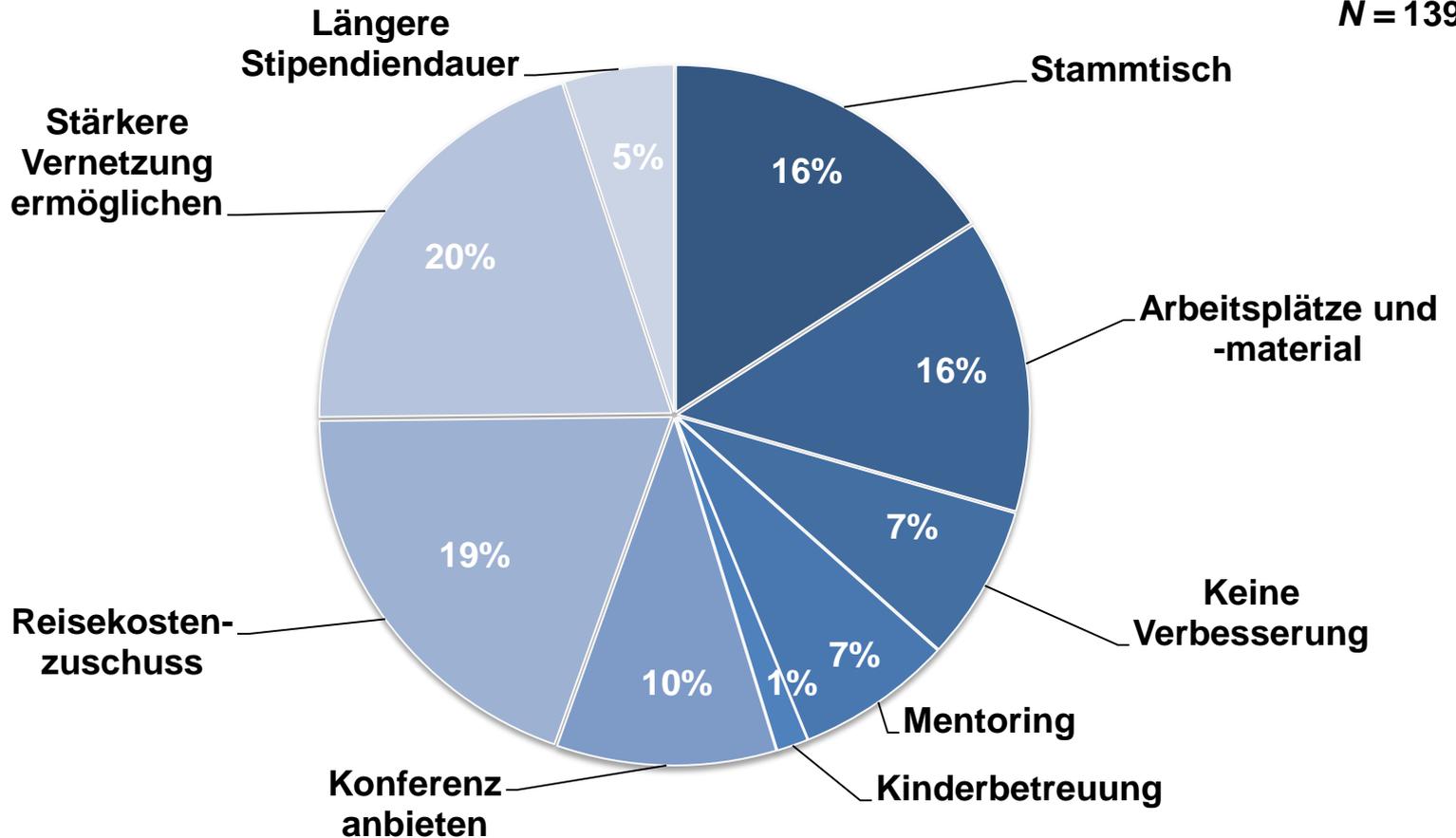
Min = 1

Max = 5



Verbesserung des Anschlusses an die Scientific Community

N = 139





Veröffentlichungen und Konferenzen

	Während der BGF- Förderung	Im Anschluss an die BGF- Förderung bis zwei Jahre danach
	Mittelwert (Anzahl Teilnehmerinnen)	Mittelwert (Anzahl Teilnehmerinnen)
Veröffentlichungen in Peer-Reviewed Journals	2,5 (<i>N</i> = 67)	3,5 (<i>N</i> = 67)
Nationale Konferenzen	3,0 (<i>N</i> = 85)	4,5 (<i>N</i> = 68)
Internationale Konferenzen	2,5 (<i>N</i> = 74)	3,5 (<i>N</i> = 55)



Wissenschaftliche Karriere – Drittmittel

Anzahl der eingeworbenen Drittmittel	Während der BGF-Förderung (N = 29)	Im Anschluss an die BGF-Förderung bis zwei Jahre danach (N = 29)
1	20	18
2	8	5
3	1	4
4	-	2
	<i>MW = 2,0</i>	<i>MW = 2,5</i>

- ▶ **Acht** BGF-Stipendiatinnen gaben die Gattung der Drittmittel an:
 - Emmy-Nöther-Stipendium oder andere Stipendien
 - Förderung einer eigenen Stelle
 - Sachmittel, Reisemittel



Zusammenfassung

- ▶ **334** Stipendiatinnen haben an der Evaluation der BGF-Stipendien teilgenommen.
- ▶ Die Stipendiatinnen sind zufrieden bis sehr zufrieden mit dem Stipendium.
 - **Vorteile:** freie Zeiteinteilung, die Unabhängigkeit und die Konzentration auf das Projekt
 - **Nachteile:** fehlenden Sozialleistungen, die Isolation und der geringe Stipendiansatz
- ▶ Die Stipendiatinnen sind zufrieden bis sehr zufrieden mit dem Anschluss an die Scientific Community.
 - **Verbesserung:** stärkere Vernetzung, Reisekostenzuschuss und Arbeitsplätze und -materialien

Netzwerkverhalten im universitären Kontext

Lisa Weihrauch, Katharina Haas, Silke Weisweiler, & Dieter Frey
Ludwig-Maximilians-Universität München



14. Nachwuchsworkshop
der DGPs-Fachgruppe AOW-Psychologie
31.05.-02.06.2017 in Bielefeld



eawop
European Association of Work
and Organizational Psychology





Was ist Netzwerkverhalten?

- ▶ **Netzwerkverhalten:** Aufbau und Pflege von informellen Beziehungen, um arbeitsbezogene Aktivitäten durch freiwilligen Austausch von Ressourcen zu unterstützen. (Forret & Dougherty, 2001; Wolff & Moser, 2006; Wolff et al., 2011)

- **Extern:** Beziehungen **außerhalb** der eigenen Universität
- **Intern:** Beziehungen **innerhalb** der eigenen Universität

(McCallum et al., 2014; Porter & Woo, 2015)

- ▶ **Soziale Austauschtheorie:** Austausch von materiellen und immateriellen Ressourcen zwischen mindestens zwei Personen. (Blau, 1964)

Beispielitem extern: „Ich baue informelle Kontakte zu Personen von anderen Universitäten auf, um dort persönliche AnsprechpartnerInnen zu haben.“

Beispielitem intern: „An meiner Universität spreche ich Personen, die ich bisher nur vom Sehen her kenne, einfach an.“



Was sagt die Forschung?

- ▶ Netzwerkverhalten führt zu subjektiv höherem Karriereerfolg und zu einem Anstieg des objektiven Karriereerfolgs. (z.B. Forret & Dougherty, 2004; Wolff & Moser, 2009)
- ▶ Persönlichkeit ist ein wichtiger Prädiktor zur Vorhersage des Netzwerkverhaltens und der Arbeitsleistung. (Ng et al., 2005; Wolff & Kim, 2012)
- ▶ Neben der Persönlichkeit spielen Motive eine wichtige Rolle für das Netzwerkverhalten zur Erklärung der Wünsche, Ziele und Verhaltensmuster einer Person in sozialen Interaktionen. (Goldberg, 1993; Pervin, 1989; Winter et al., 1998)

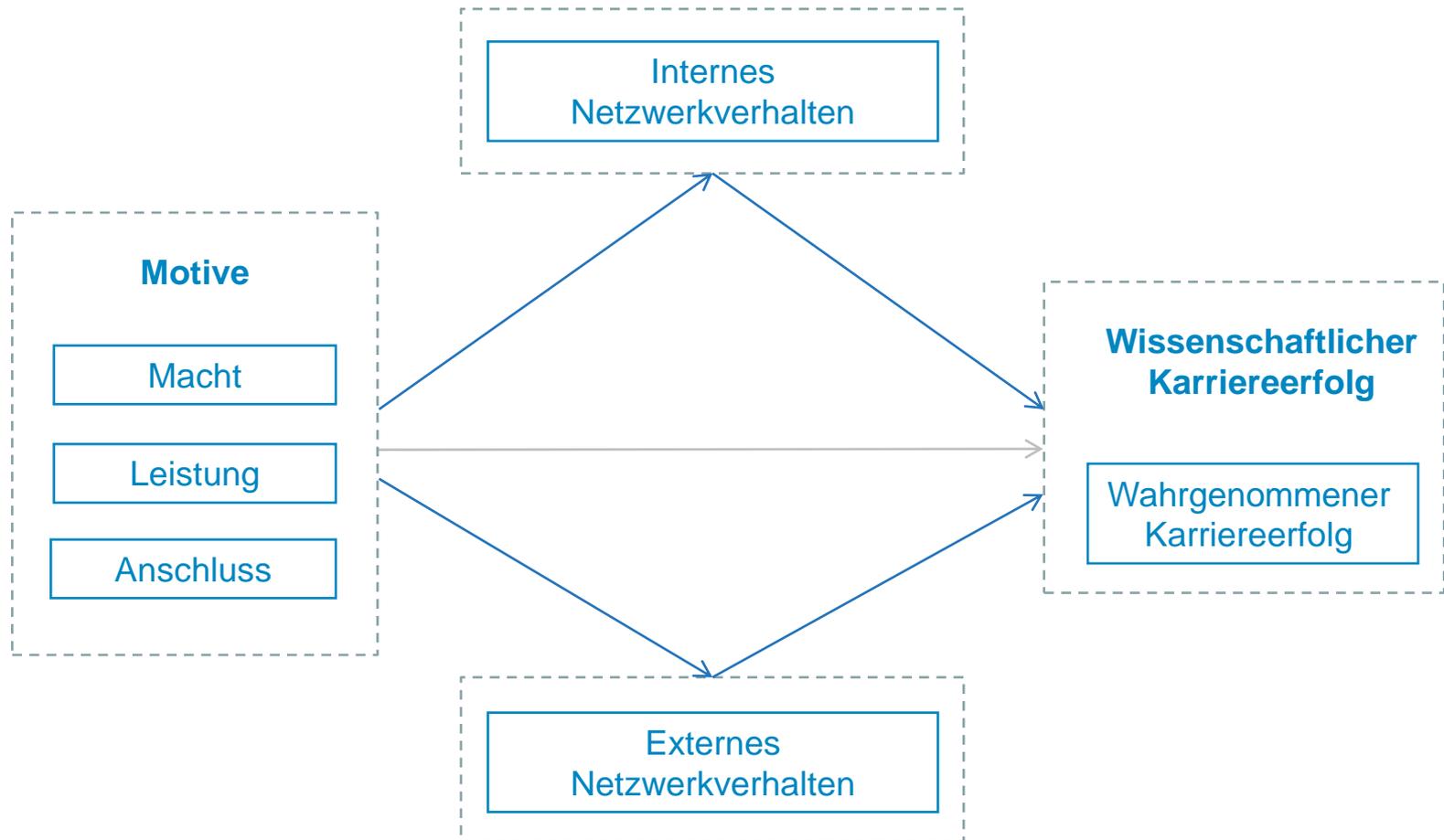


Forschungsziele

1. Untersuchung von **Motiven als wichtigen Persönlichkeitsfaktor** in Beziehung zu Netzwerkverhalten und wissenschaftlichem Karriereerfolg.
2. Empirische Evidenz für **akademisches Netzwerkverhalten als möglichen Mediator** zwischen Motiven und wissenschaftlichen Karriereerfolg erhalten.
3. Untersuchung der **Wichtigkeit von Netzwerkverhalten im universitären Kontext** bei Wissenschaftlerinnen.



Forschungsmodell





Methode

- ▶ **Teilnehmerinnen:** $N = 102$ Wissenschaftlerinnen von verschiedenen bayrischen Universitäten
- ▶ **Fachbereiche:** Sozial- und Geisteswissenschaften 64,7%; Naturwissenschaften 32,4%; Medizin 2,9%
- ▶ **Durchschnittsalter:** 35,9 Jahre ($SD = 4,97$ Jahren)
- ▶ **Messzeitpunkte und Instrumente:**

Zeitpunkt 1

- ▶ Unified Motive Skala
(Schönbrodt & Gerstenberg, 2012)
($\alpha_P = .74$; $\alpha_{Ach} = .52$; $\alpha_{Aff} = .82$)

6 Monate

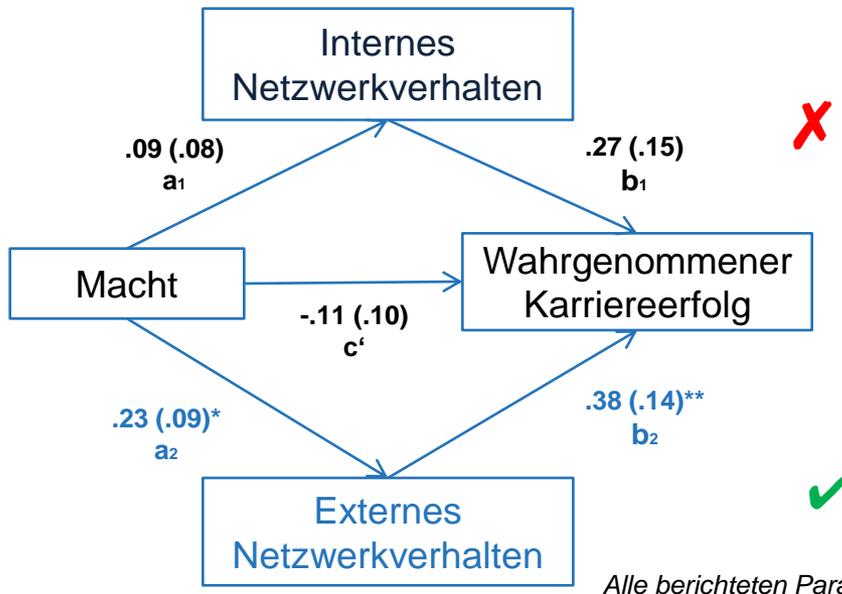
Zeitpunkt 2

- ▶ Adaptierte Kurzversion der Networking Behavior Skala
(Wolff et al., 2014)
($\alpha_{extern} = .91$; $\alpha_{intern} = .86$)
- ▶ Skala zum wahrgenommenen Karriereerfolg (Turban & Dougherty, 1994)
($\alpha = .85$)

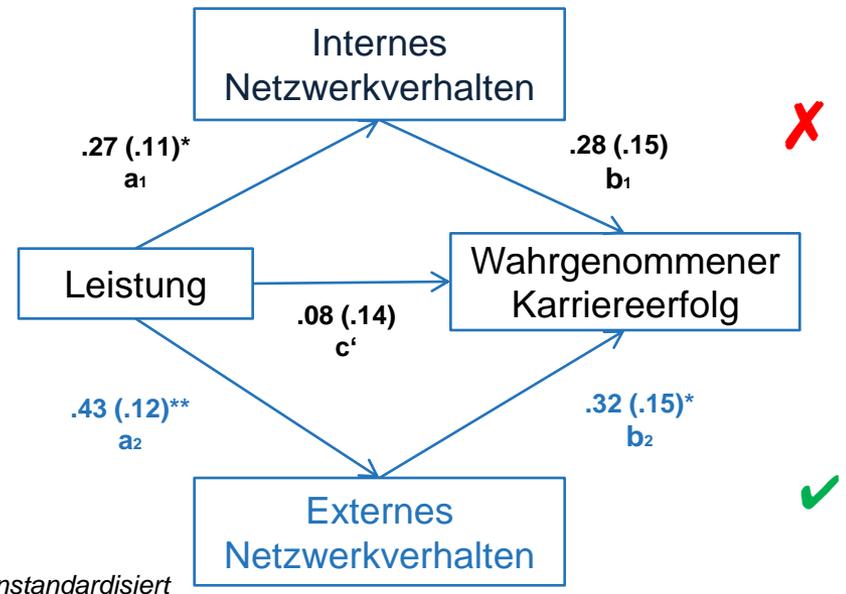


Wahrgenommener Karriereerfolg I

Parallele Multiple Mediationsanalyse (Preacher & Hayes, 2008)



- Bootstrap [95% CI = -.011 bis .117]
- Bootstrap [95% CI = .021 bis .202]

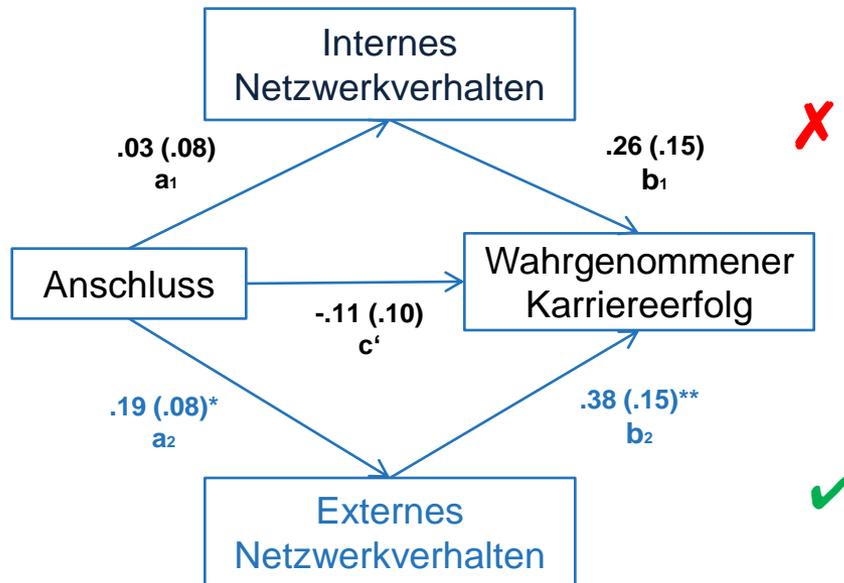


- Bootstrap [95% CI = .004 bis .225]
- Bootstrap [95% CI = .035 bis .317]



Wahrgenommener Karriereerfolg II

Parallele Multiple Mediationsanalyse (Preacher & Hayes, 2008)



→ Bootstrap [95% CI = -.029 bis .089]

→ Bootstrap [95% CI = .011 bis .199]

Alle berichteten Parameter sind unstandardisiert



Zusammenfassung und praktische Implikation

- ▶ **Motive** (Macht, Leistung und Anschluss) als weitere wichtige Persönlichkeitsfaktoren im Zusammenhang mit externem Netzwerkverhalten und wahrgenommenem Karriereerfolg.
- ▶ Wissenschaftliches **externes Netzwerkverhalten als Mediator** zwischen Motiven und wahrgenommenem wissenschaftlichen Karriereerfolg.

Praktische Implikation

- ▶ Aufbau und Pflege von Beziehungen zu WissenschaftlerInnen von anderen nationalen und internationalen Universitäten sind wichtig
 - zur **Steigerung der Publikationsleistungen** durch z.B. Forschungsk Kooperationen und „Friendly Reviews“ und
 - zur **Steigerung des wahrgenommenen Karriereerfolgs**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Lisa Weihrauch, M.A.

Lisa.Weihrauch@psy.lmu.de

Geschwister-Scholl-Platz 1

80539 München

www.peoplemanagement.lmu.de





Kontakt

Ihre AnsprechpartnerInnen:

Lisa Weihrauch, M.A. (Projektmitarbeiterin)

Email: lisa.weihrauch@psy.lmu.de

Telefon: 089/2180-4866

PD Dr. Silke Weisweiler (Gesamtverantwortung)

Email: silke.weisweiler@psy.lmu.de

Telefon: 089/2180-9775

Prof. Dr. Dieter Frey (Gesamtverantwortung)

Email: dieter.frey@psy.lmu.de

Homepage:

www.peoplemanagement.lmu.de

Postanschrift:

Geschwister-Scholl-Platz 1
80539 München

Büro:

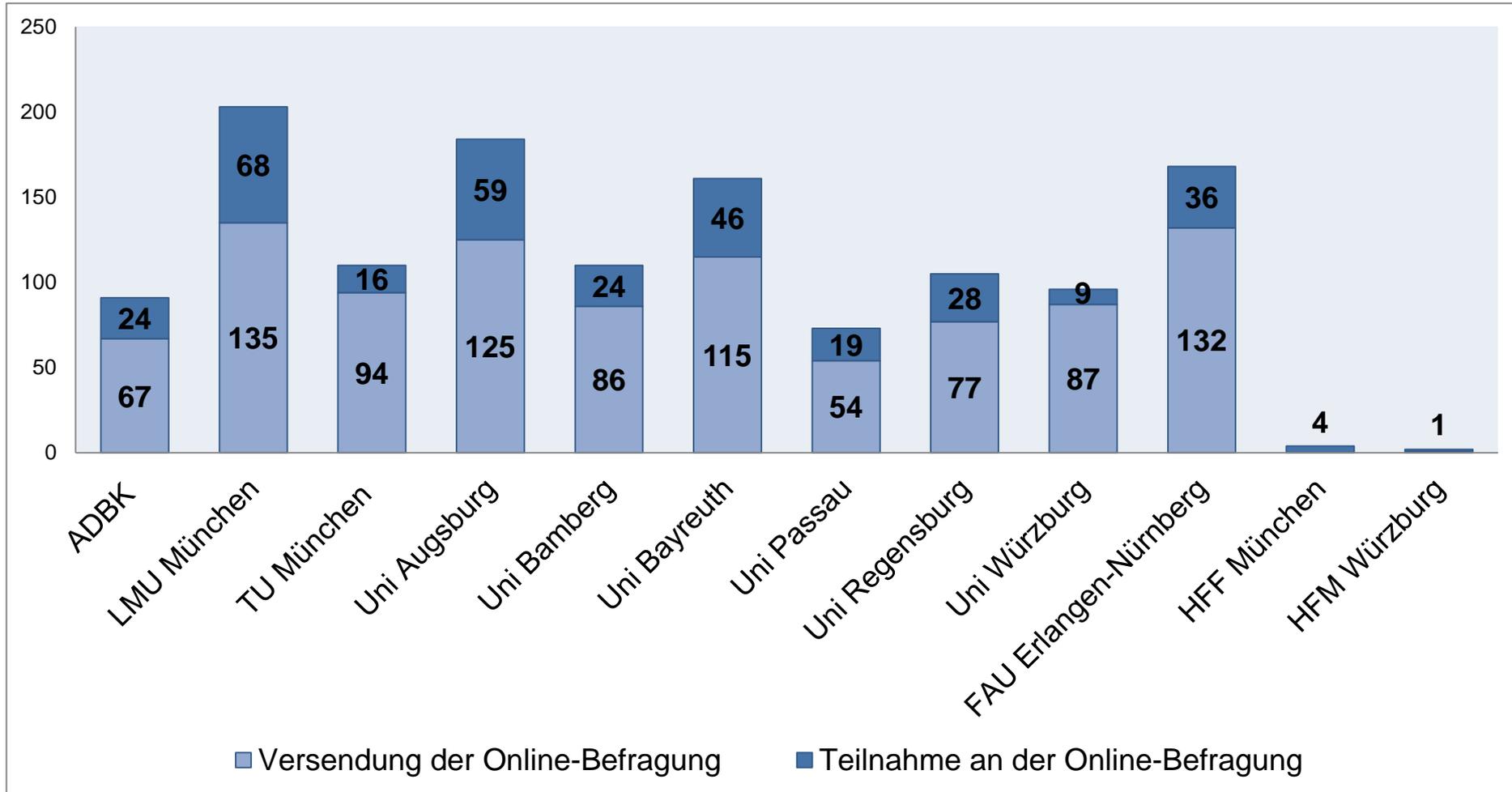
Giselastr. 10, 3. Stock

Back-Up BGF-Evaluation





Versendung und Teilnahme über die Universitäten hinweg



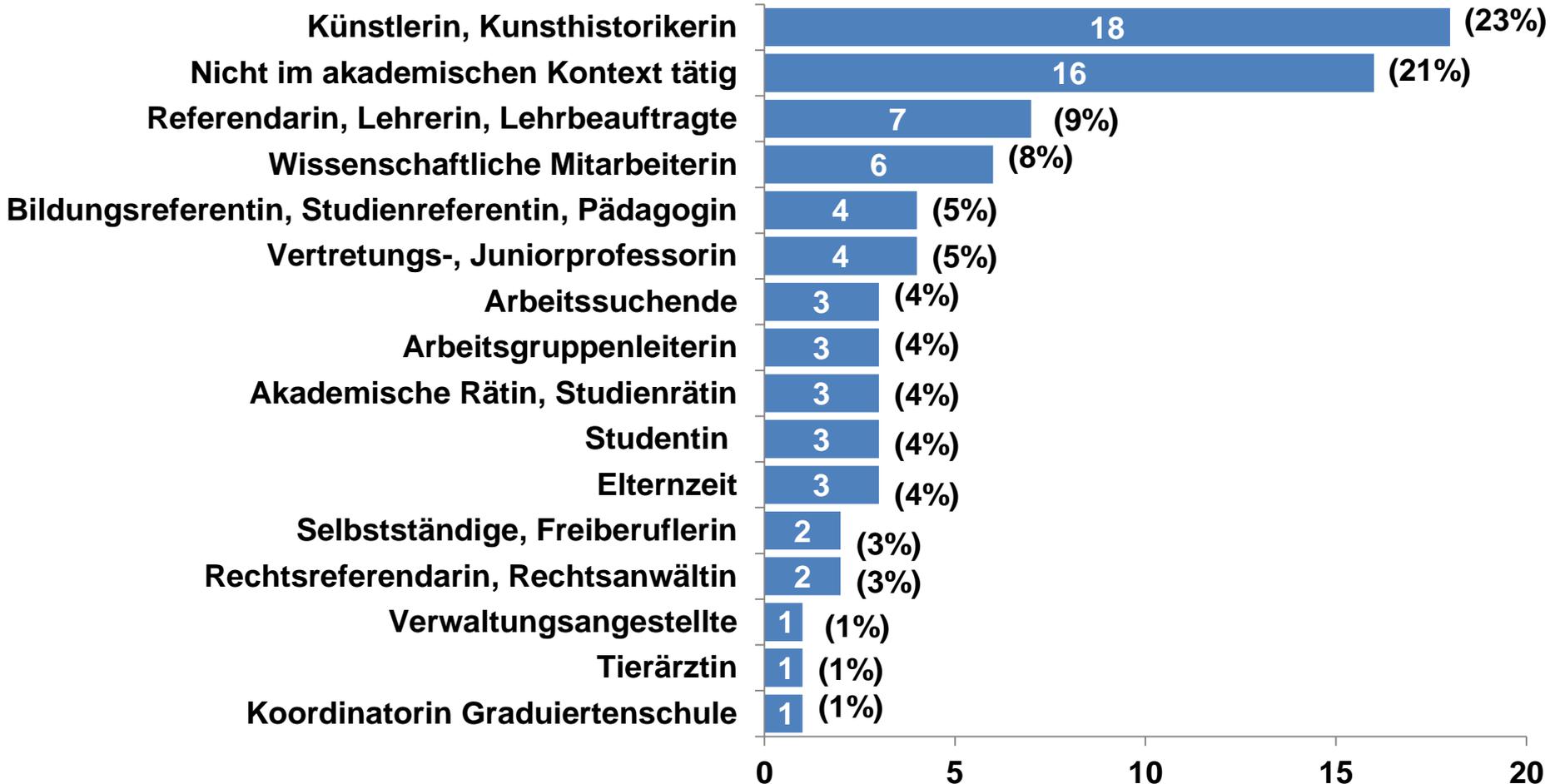
Demografische Daten





Weitere Positionen

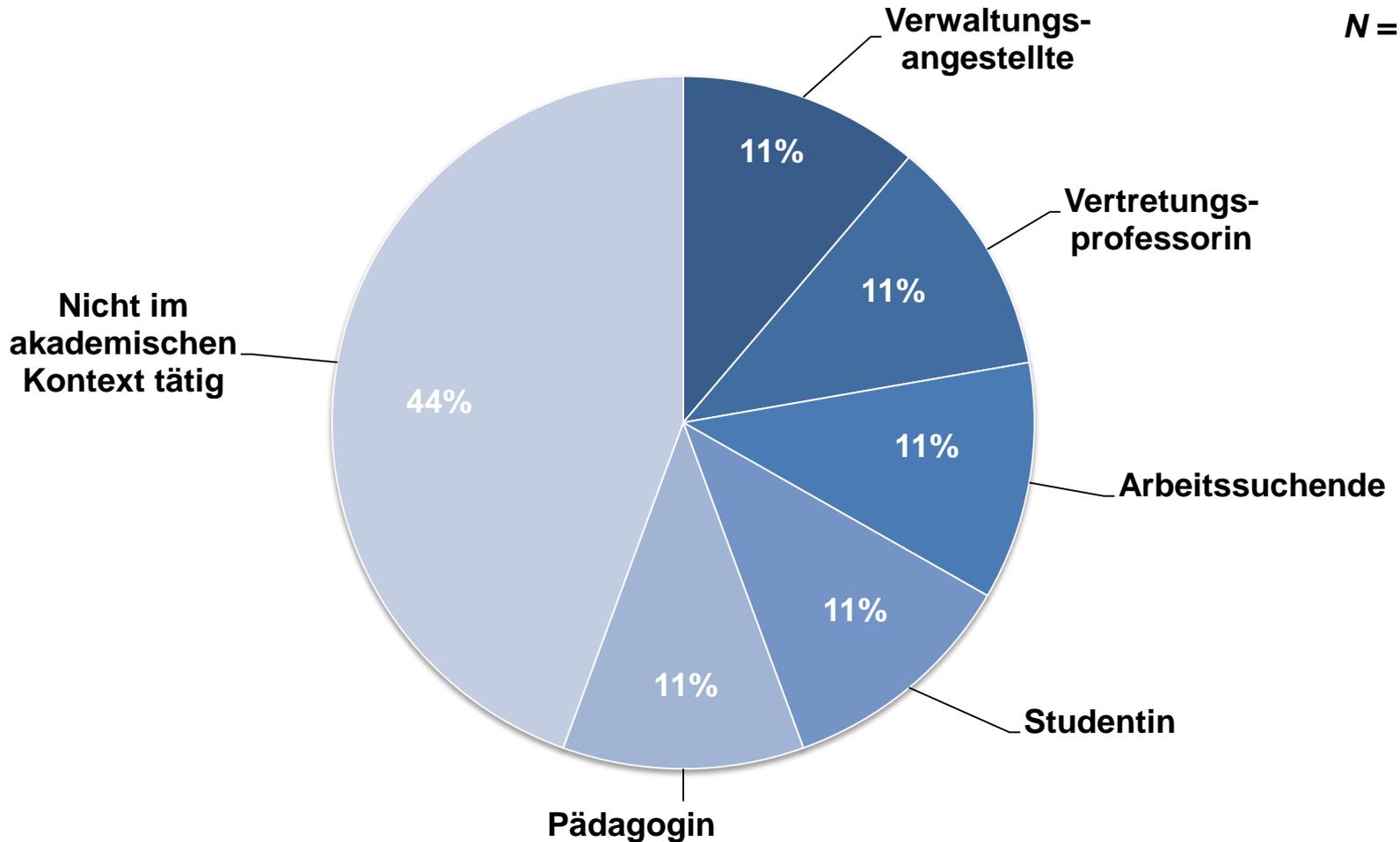
N = 77





Weitere Positionen – Sozialwissenschaften

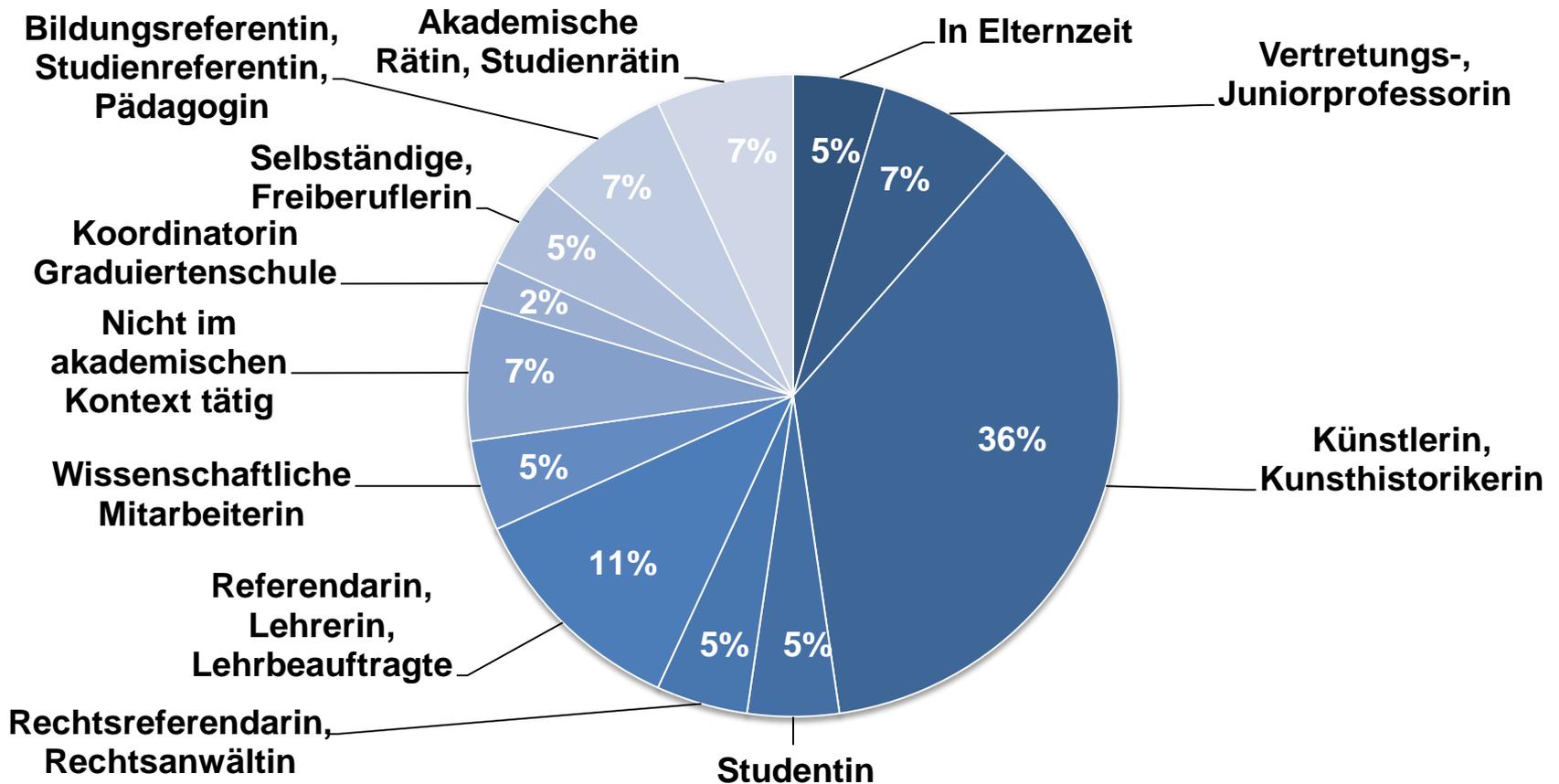
N = 9





Weitere Positionen – Geisteswissenschaften

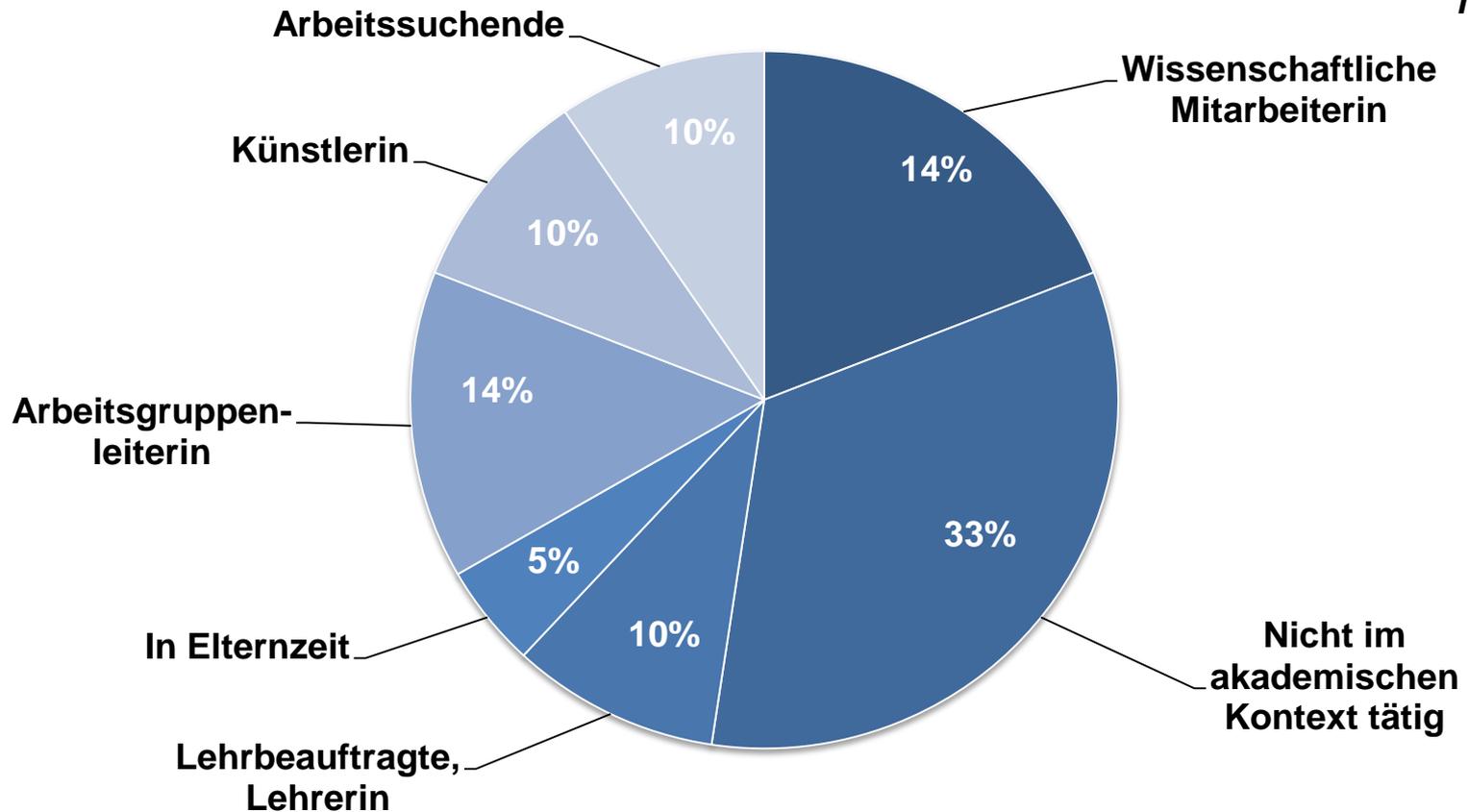
N = 44





Weitere Positionen – Naturwissenschaften

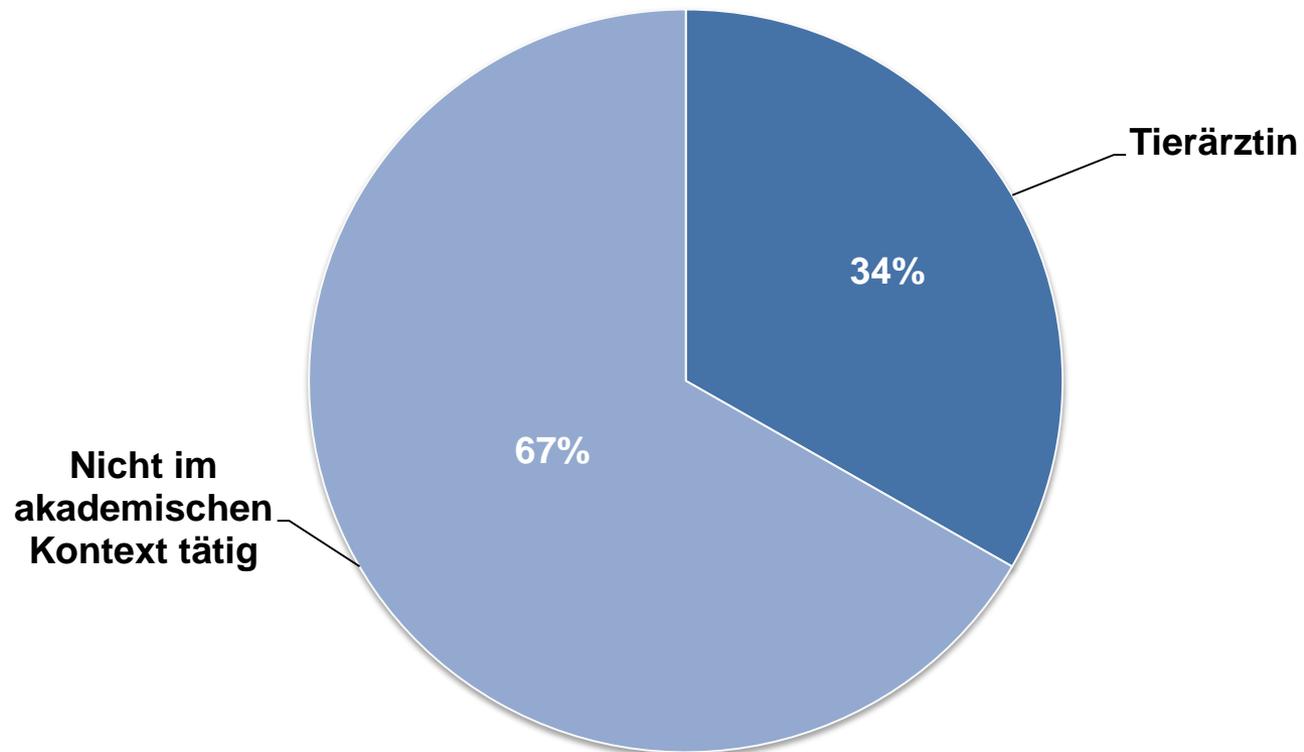
N = 21





Weitere Positionen – Medizin

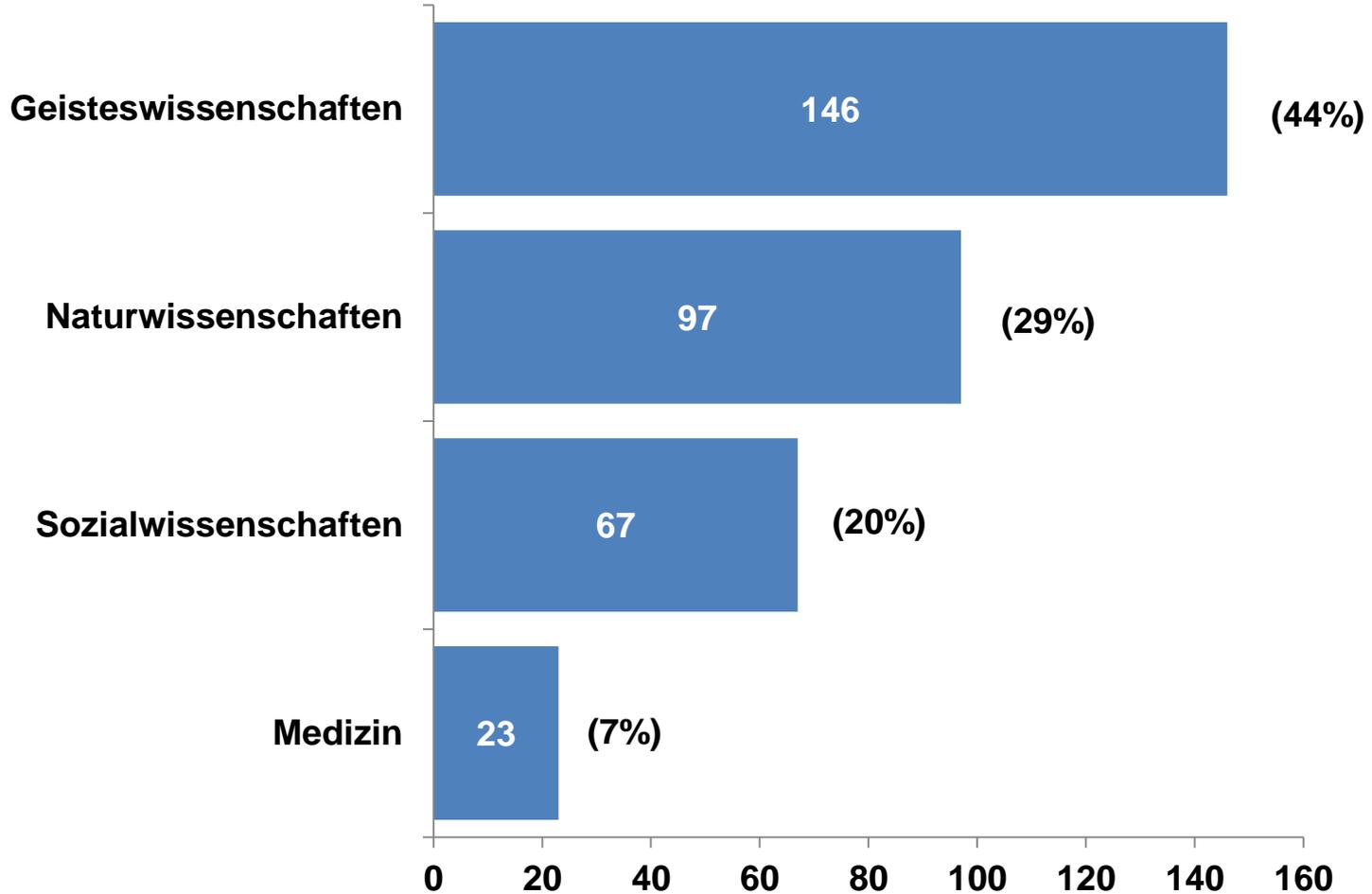
N = 3





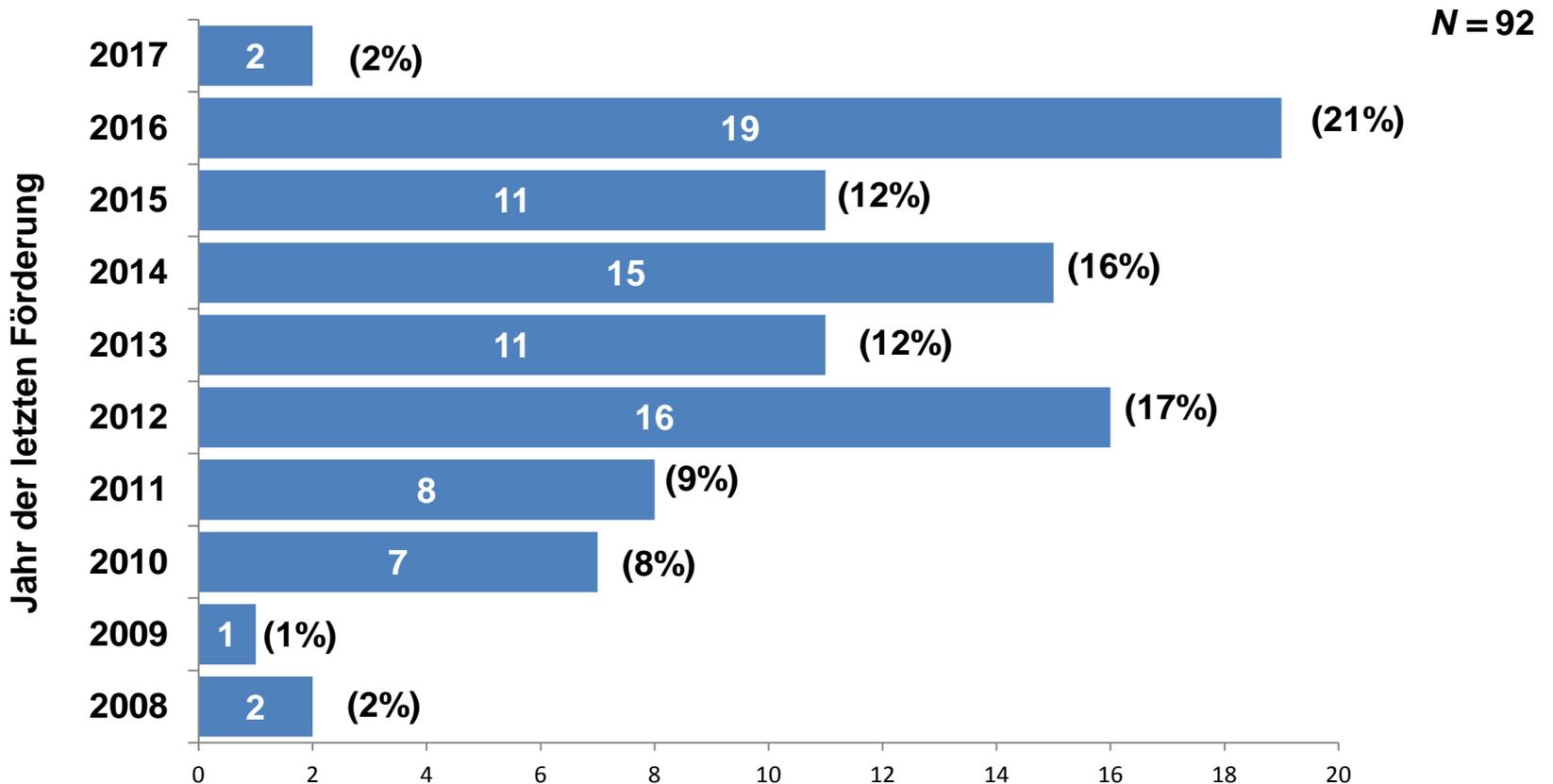
Fachbereiche

N = 333



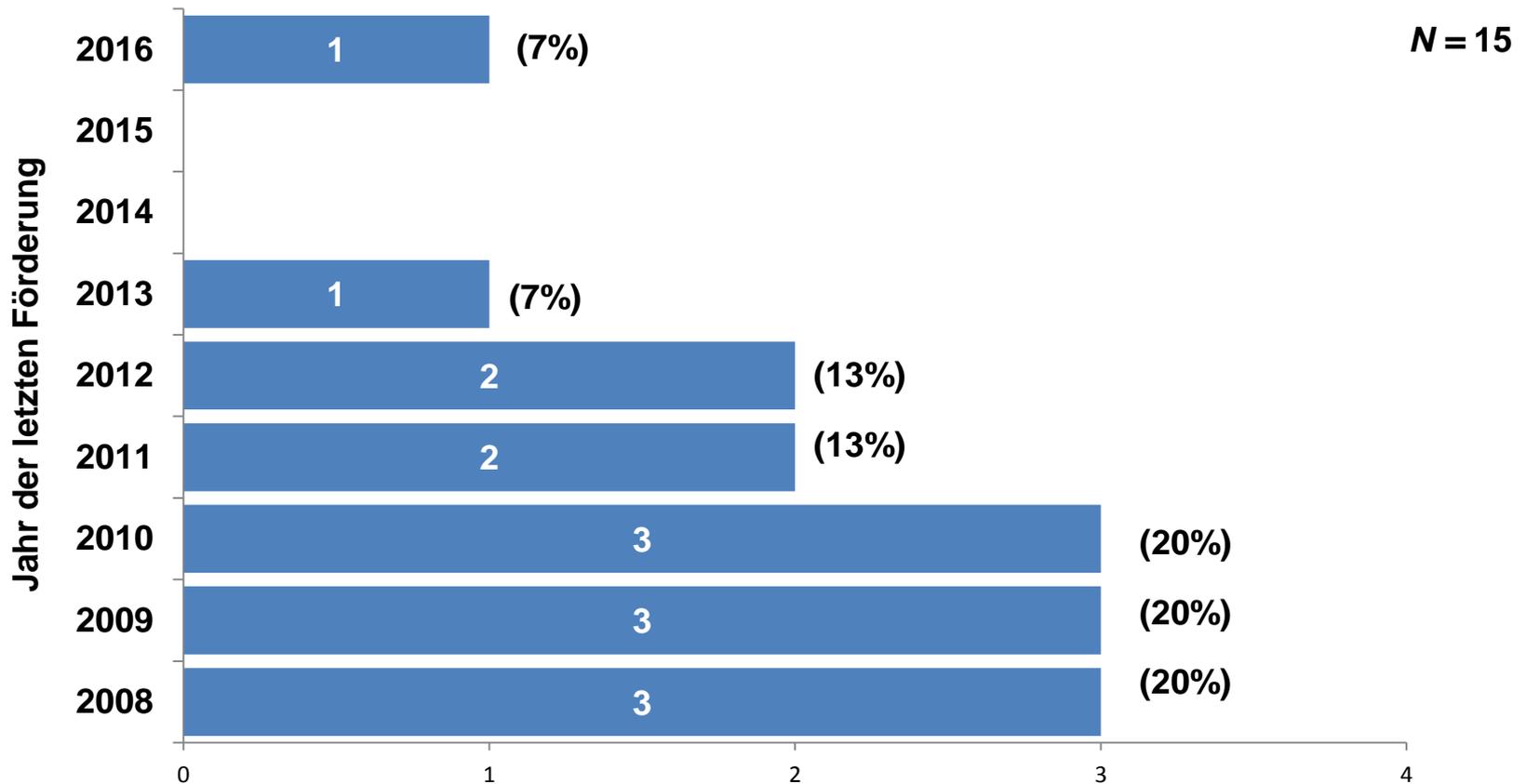


Befristete Beschäftigung in der Wissenschaft





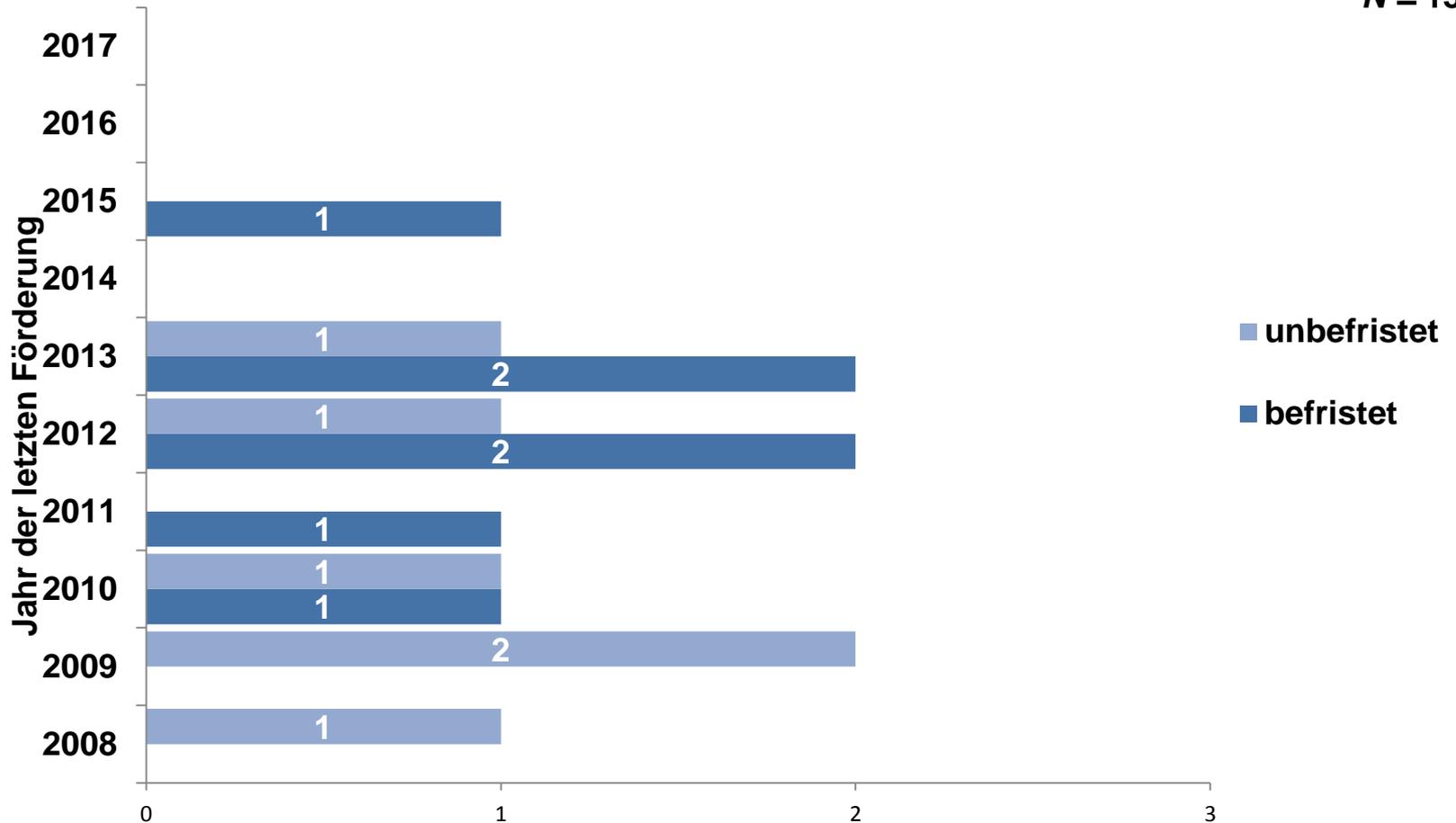
Unbefristete Beschäftigung in der Wissenschaft





Beschäftigung in der Wissenschaft – Professorinnen

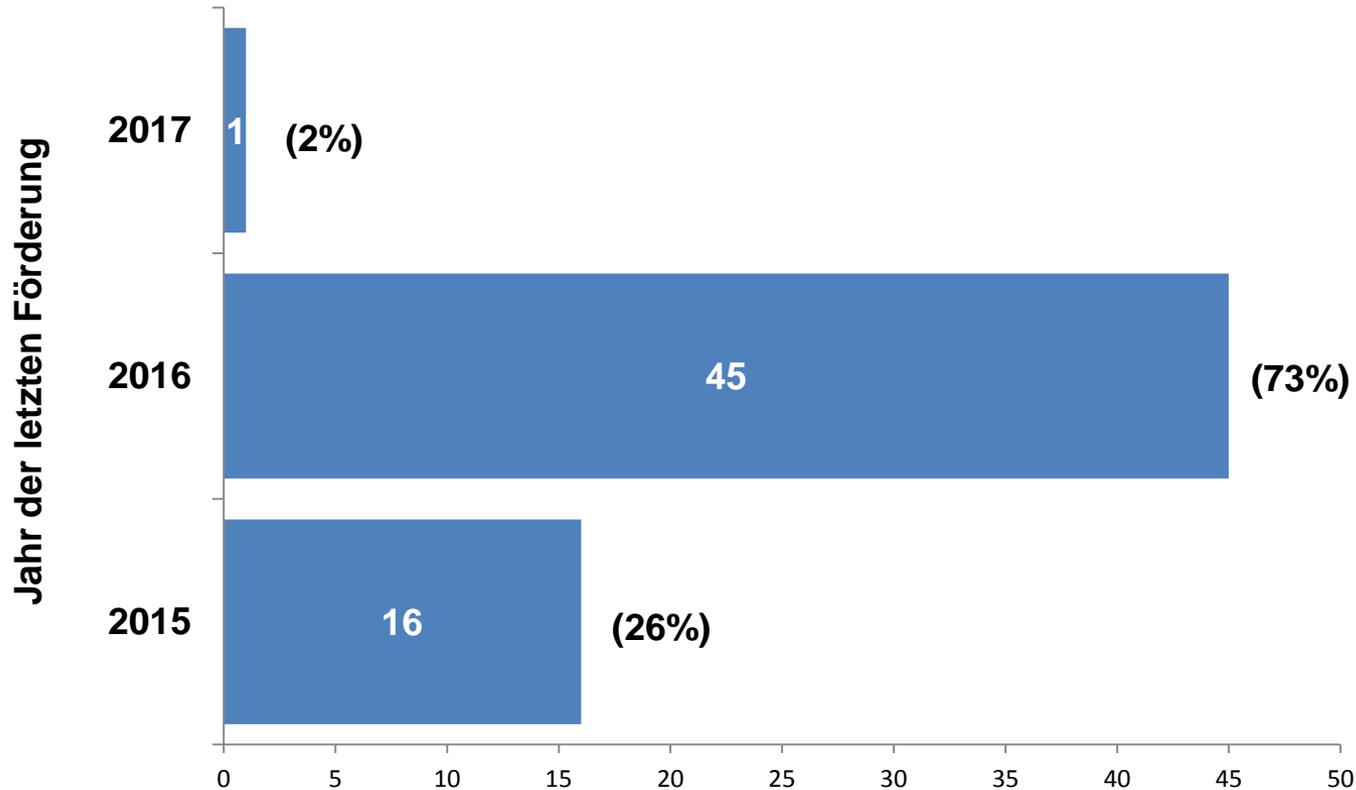
N = 13





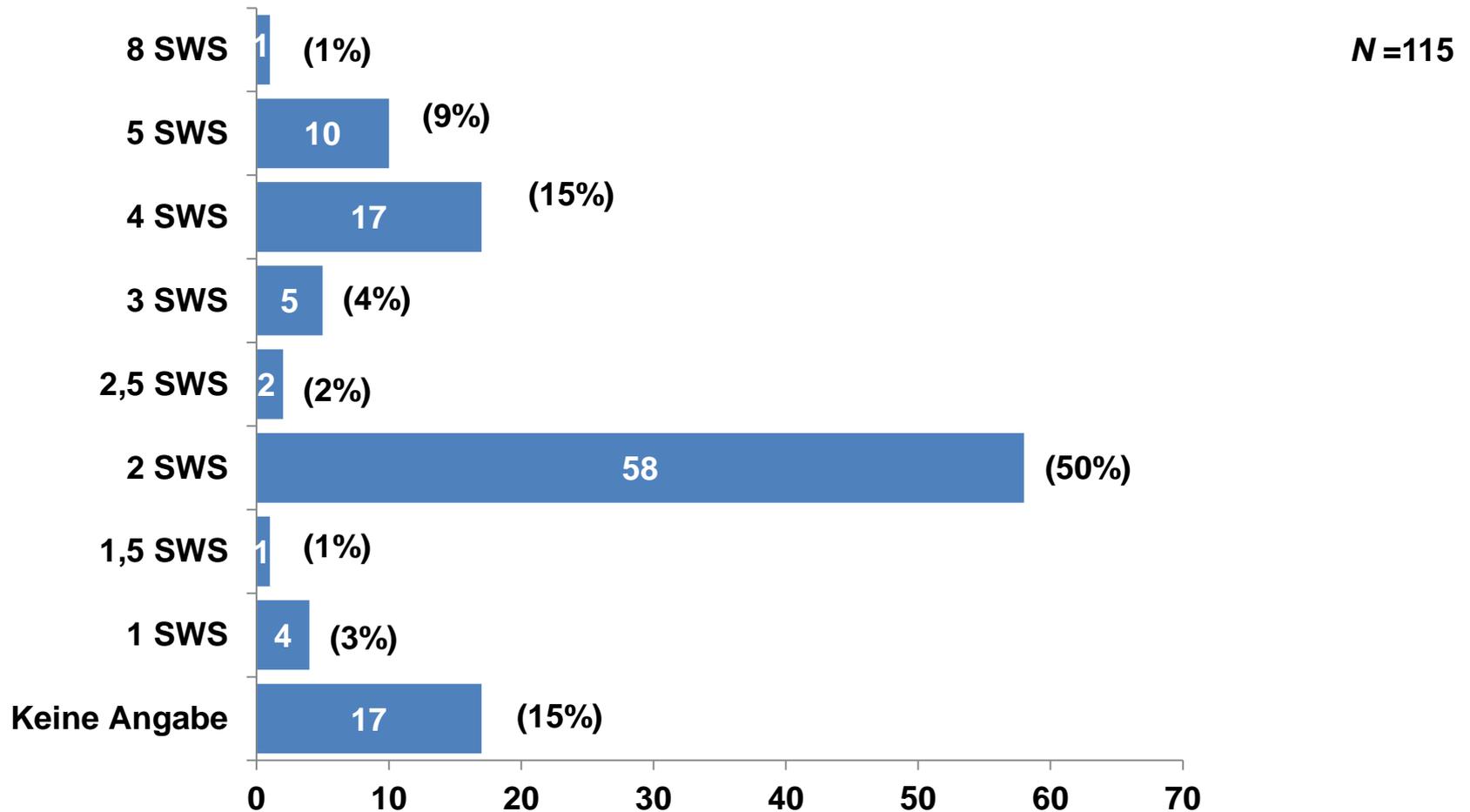
Aktuelle BGF-Stipendiatinnen

N = 62





Lehrveranstaltungen während des BGF-Stipendiums



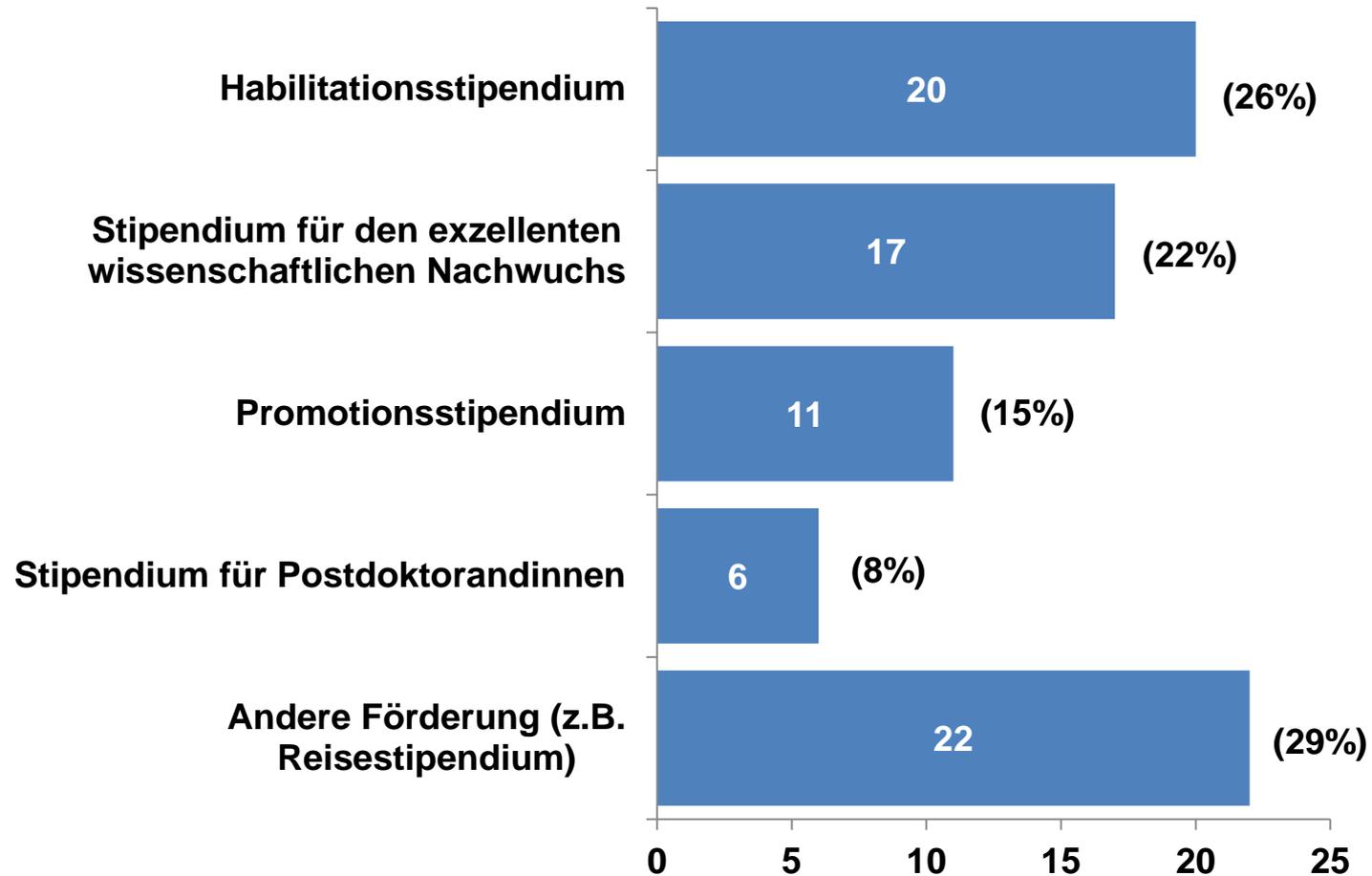
Grunddaten zur BGF-Förderung





Folgeförderung

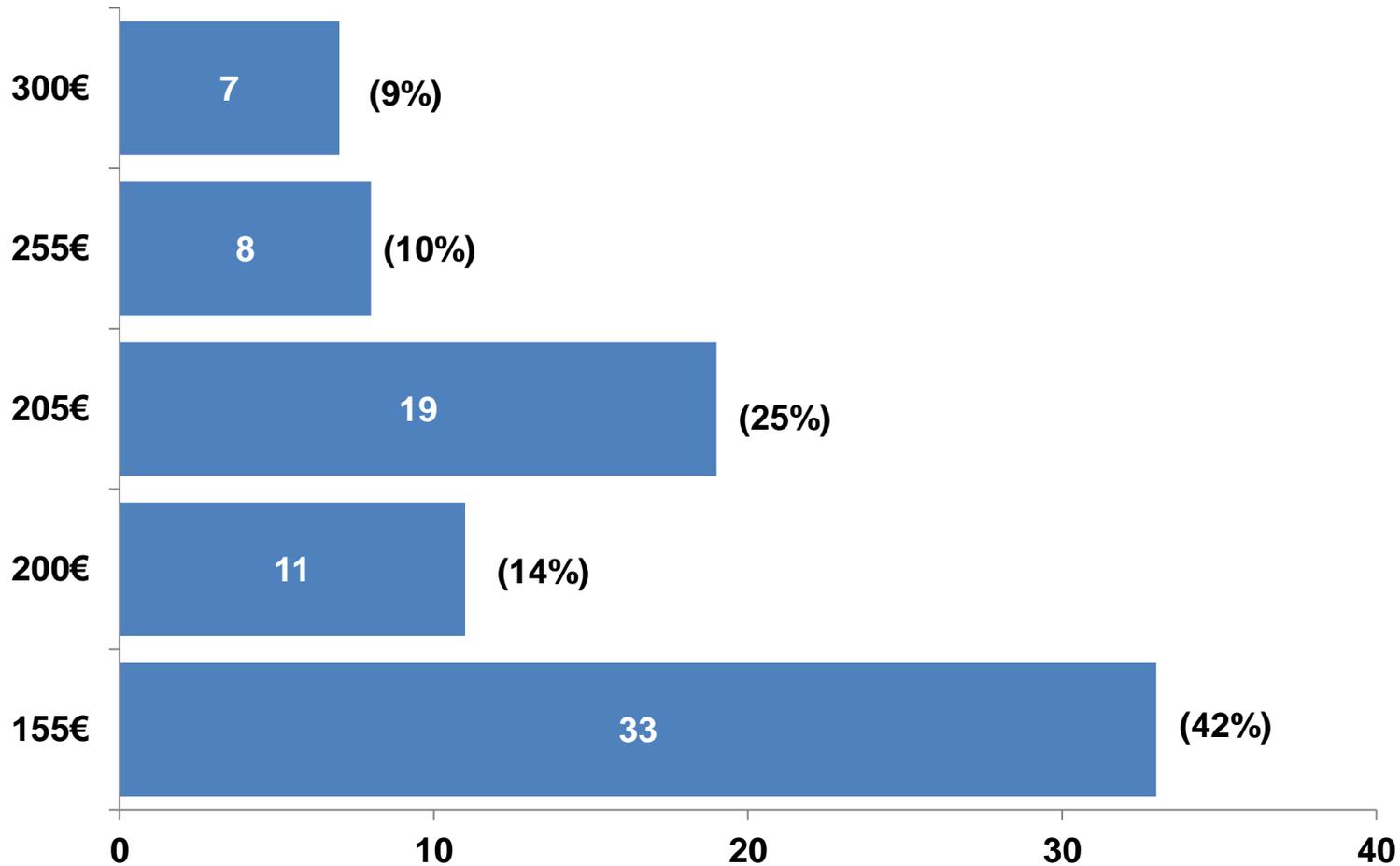
N = 76





Kinderzulage – Erste Förderung

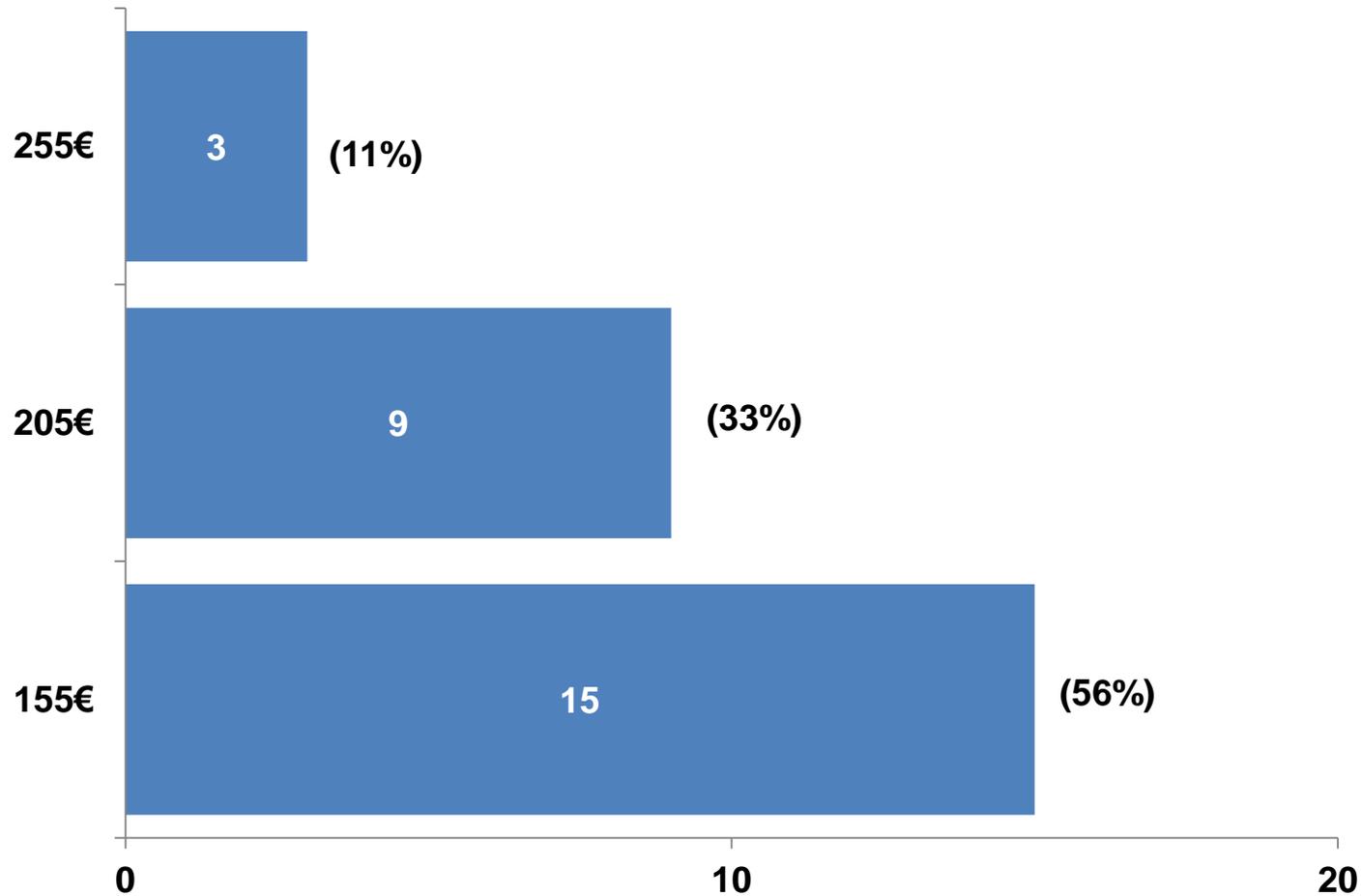
N = 78





Kinderzulage – Folgeförderung

N = 27

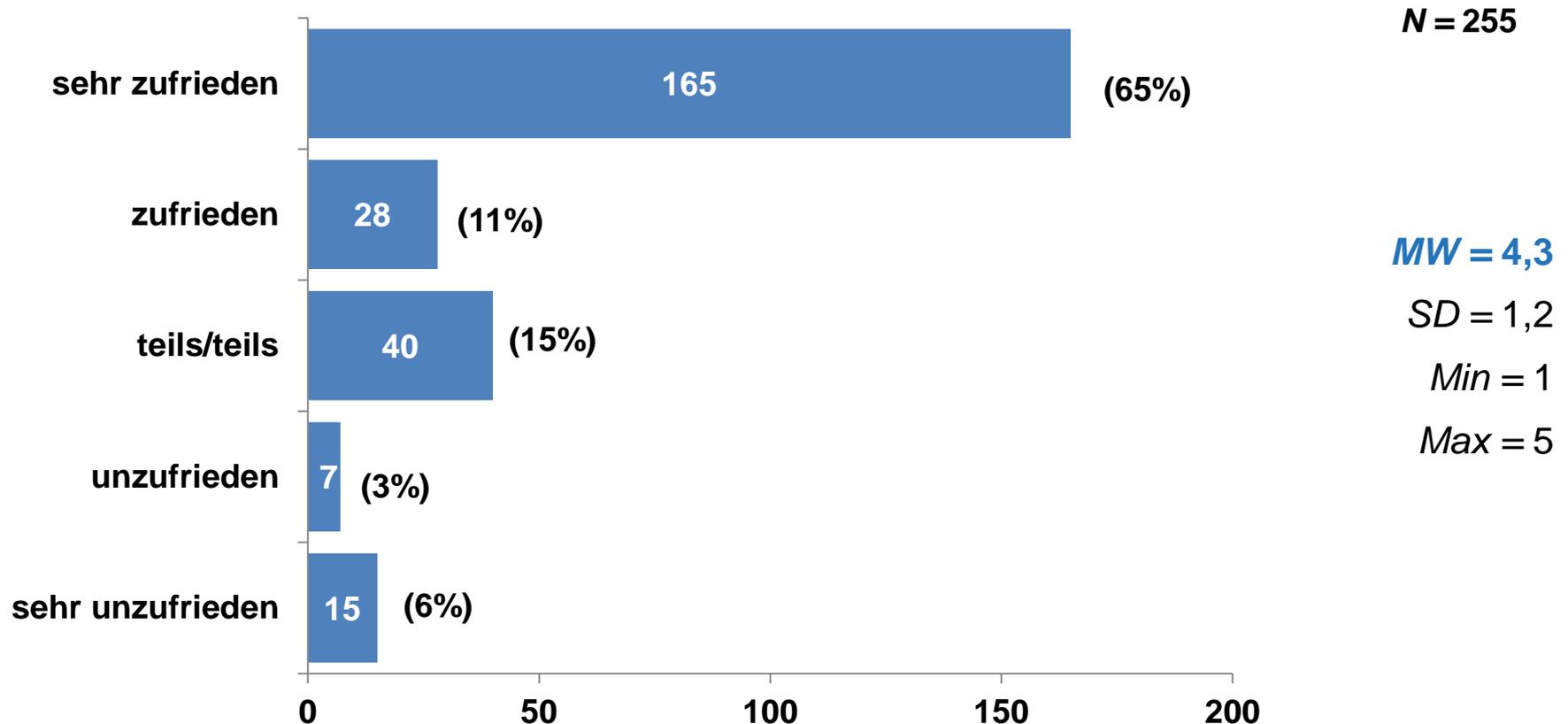


Zufriedenheit mit dem BGF- Stipendium





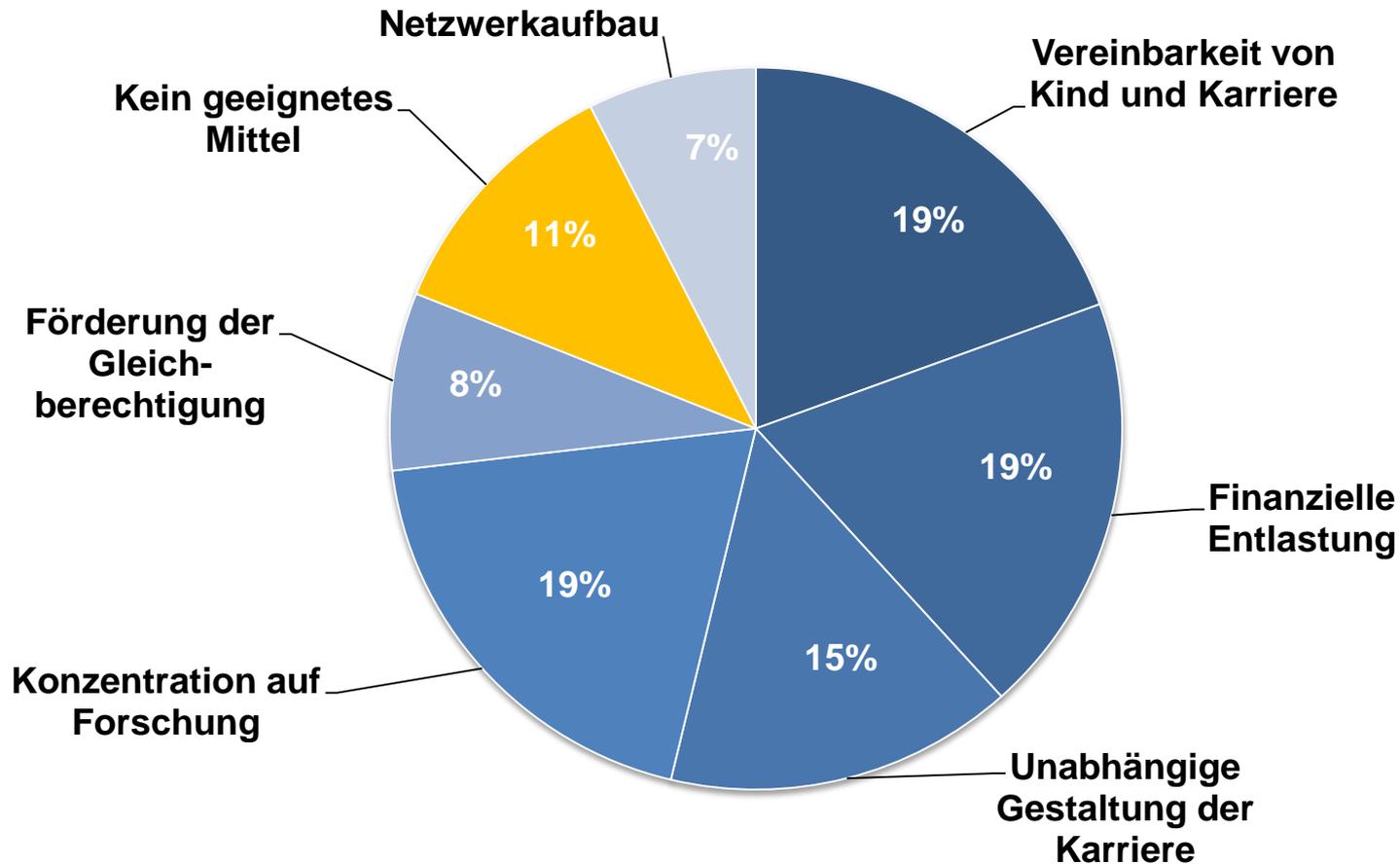
Wie zufrieden sind Sie mit dem BGF-Stipendium als ein geeignetes Mittel, um die Berufsperspektiven der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu verbessern?





Ist das BGF-Stipendium ein geeignetes Mittel zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen?

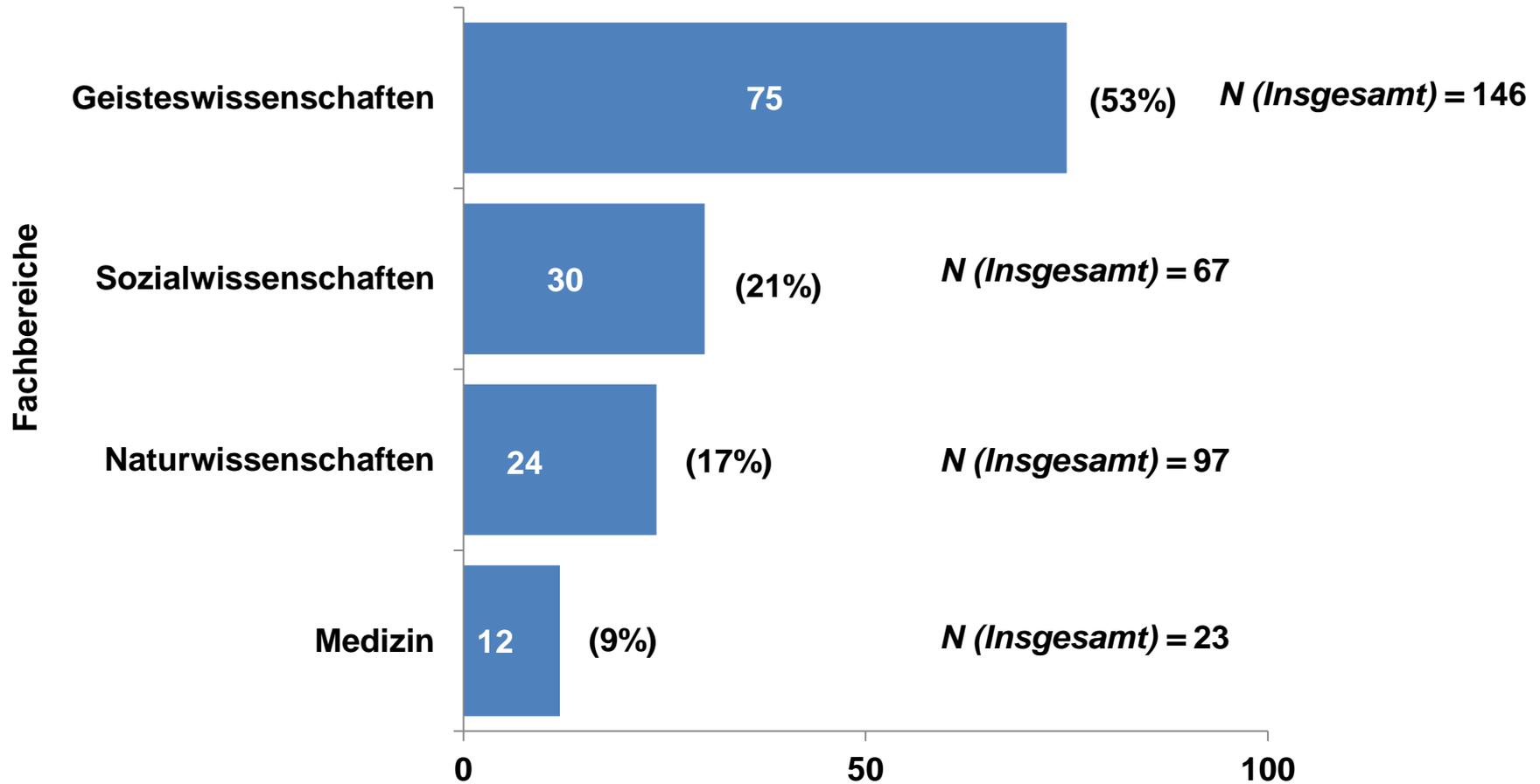
N = 201





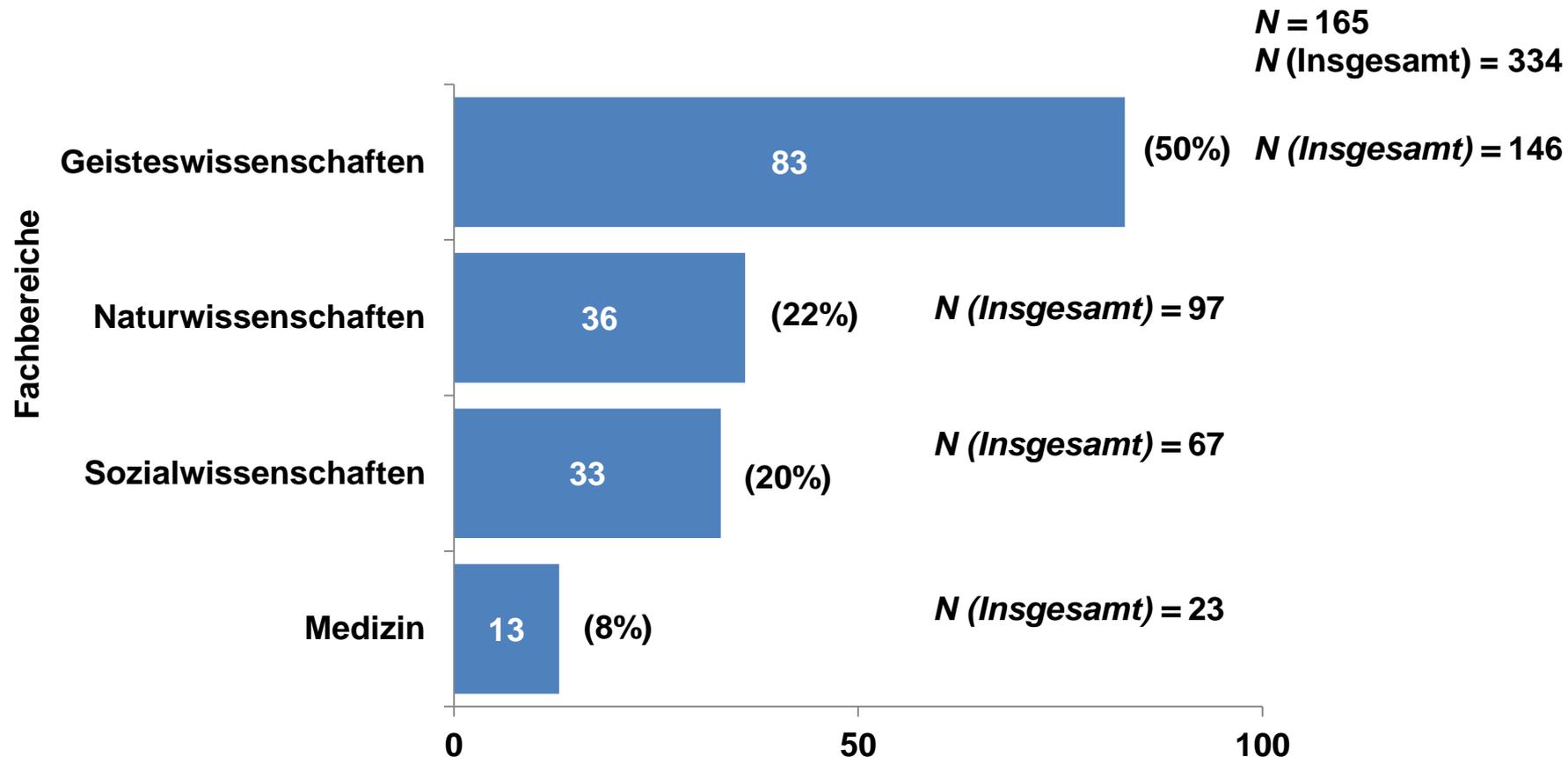
Sehr zufrieden mit dem BGF-Stipendium

N = 141
N (Insgesamt) = 334





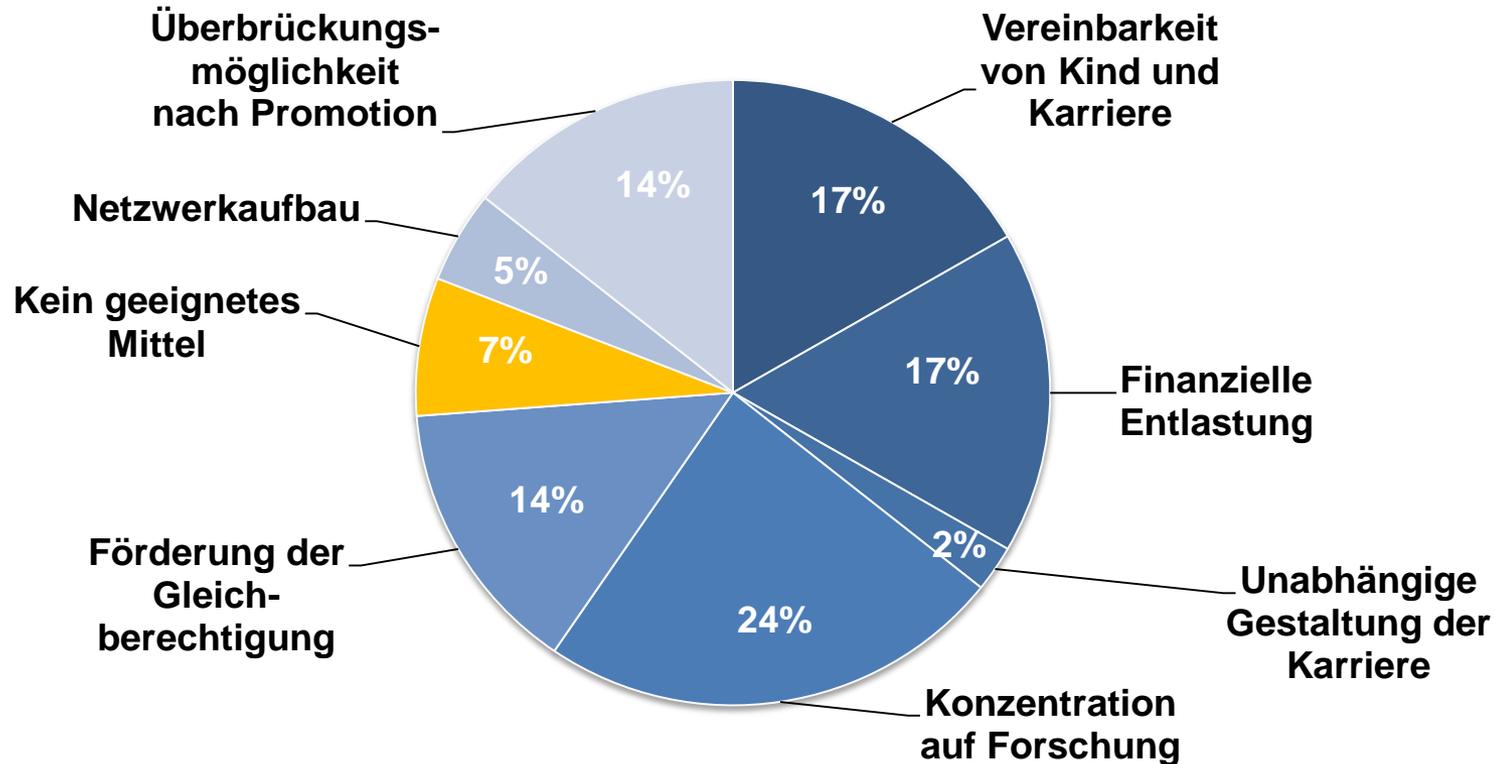
Sehr zufrieden mit dem BGF-Stipendium als geeignetes Mittel zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen





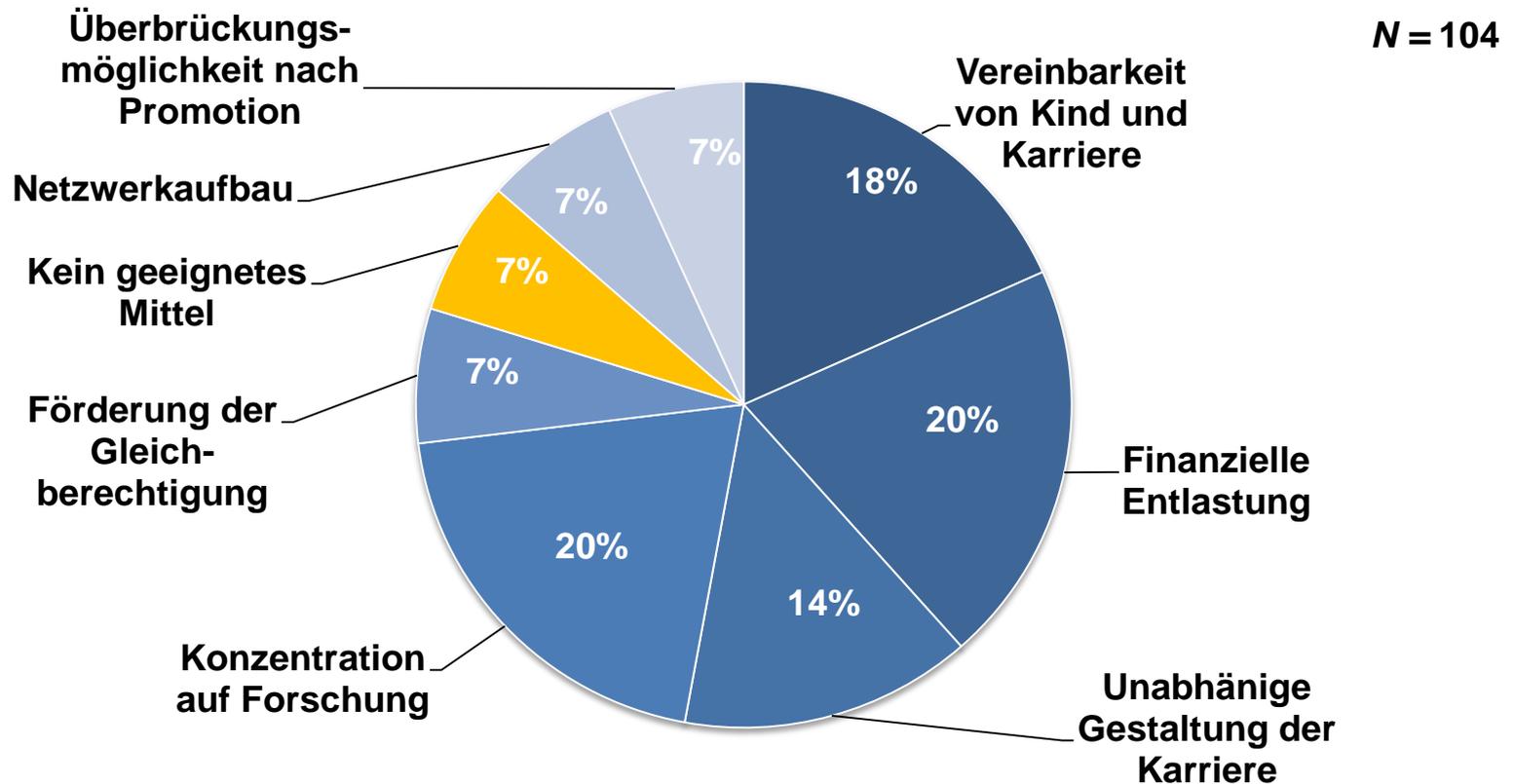
BGF-Stipendium als geeignetes Mittel zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen – Sozialwissenschaften

N = 42





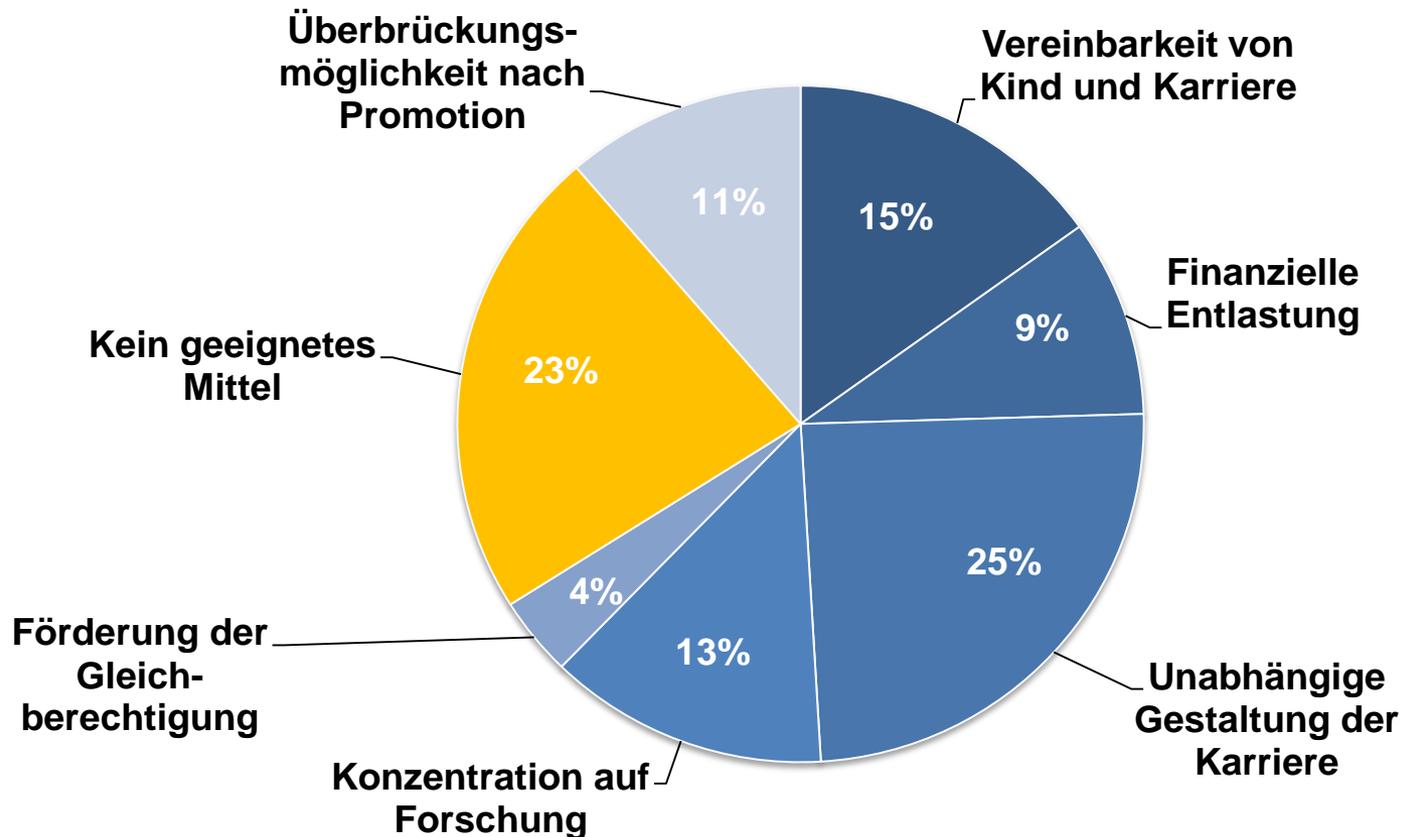
BGF-Stipendium als geeignetes Mittel zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen – Geisteswissenschaften





BGF-Stipendium als geeignetes Mittel zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen – Naturwissenschaften

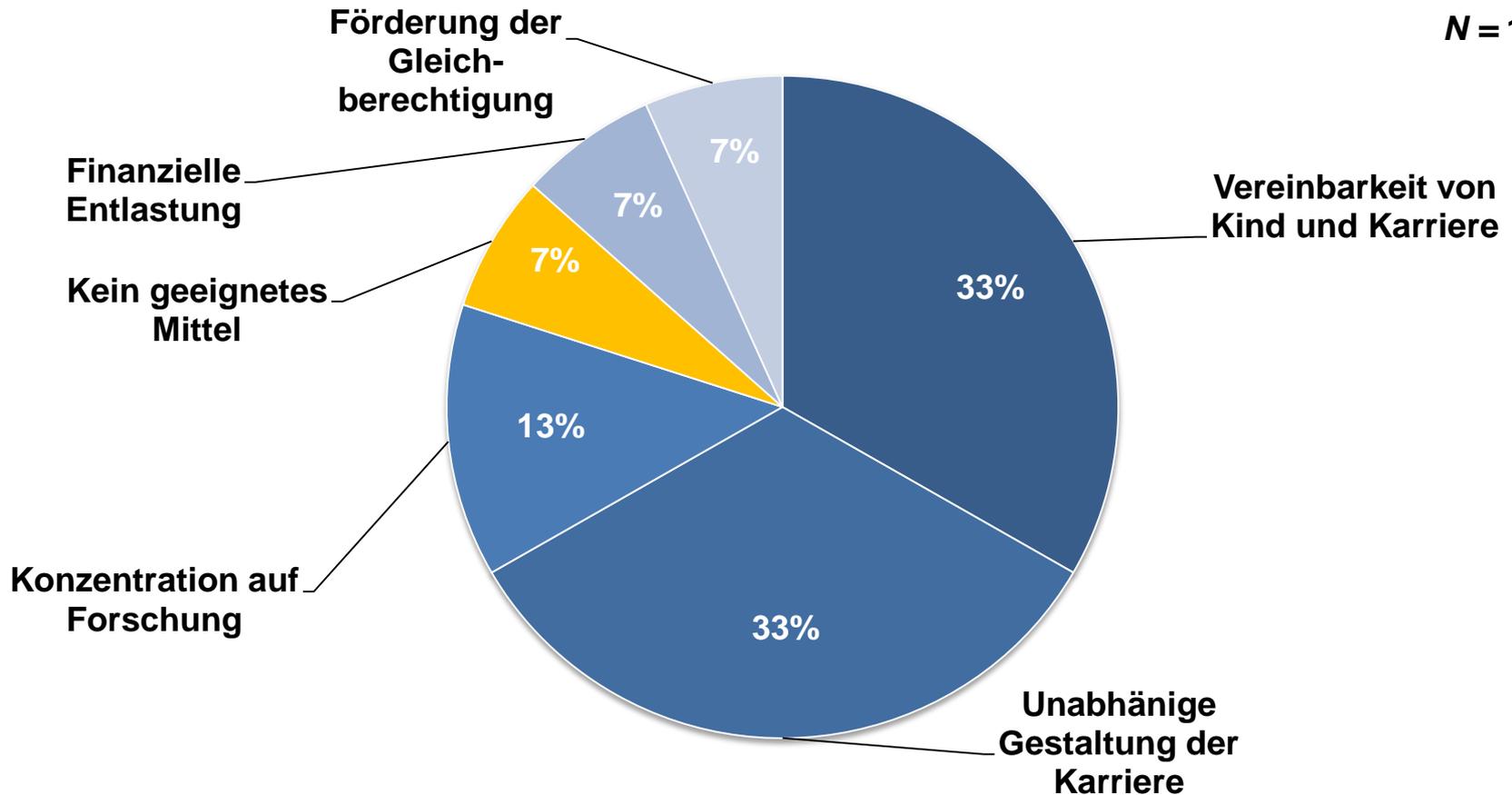
N = 53





BGF-Stipendium als geeignetes Mittel zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen – Medizin

N = 15



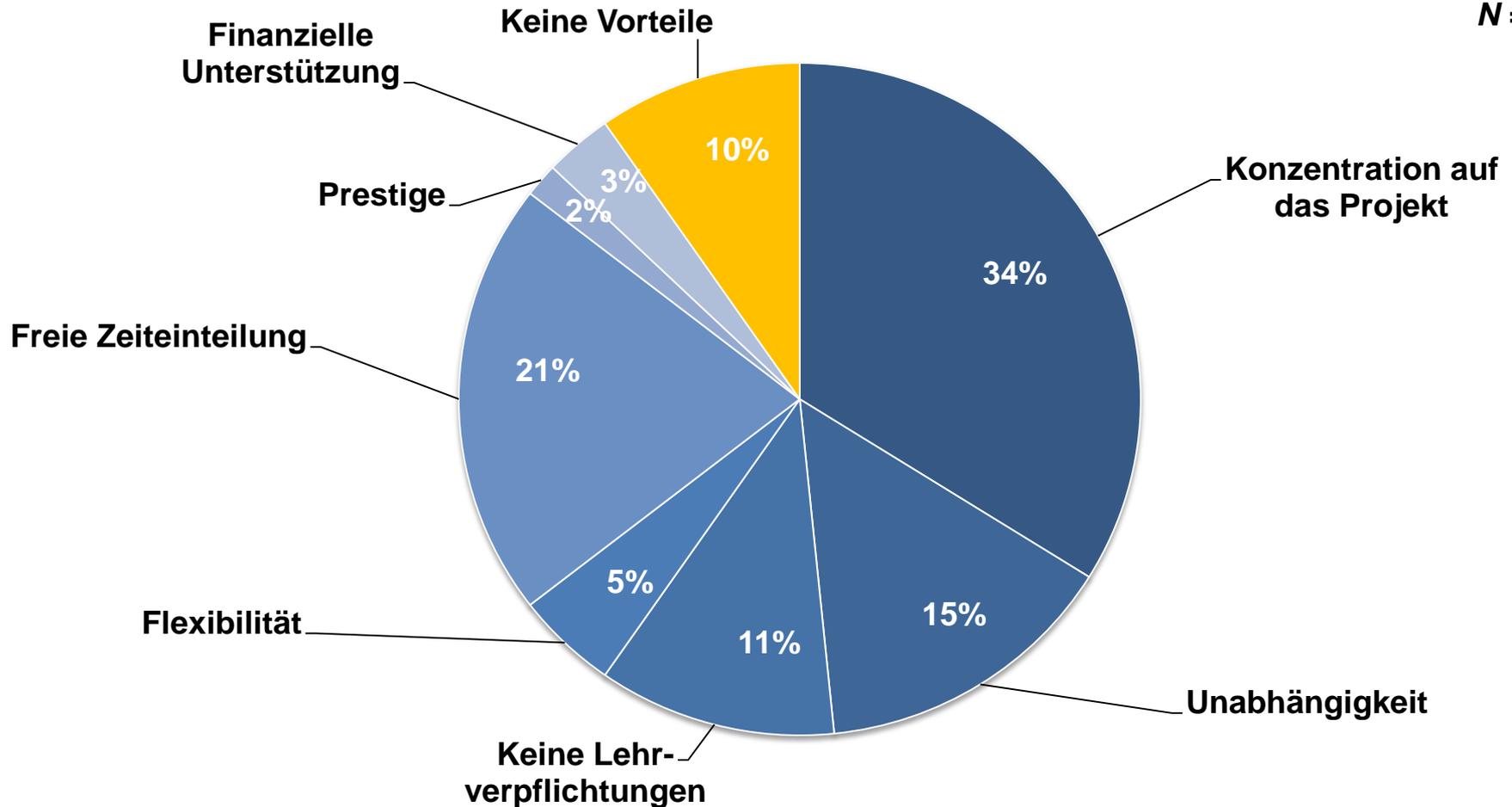
Vorteile eines Stipendiums gegenüber einer Anstellung





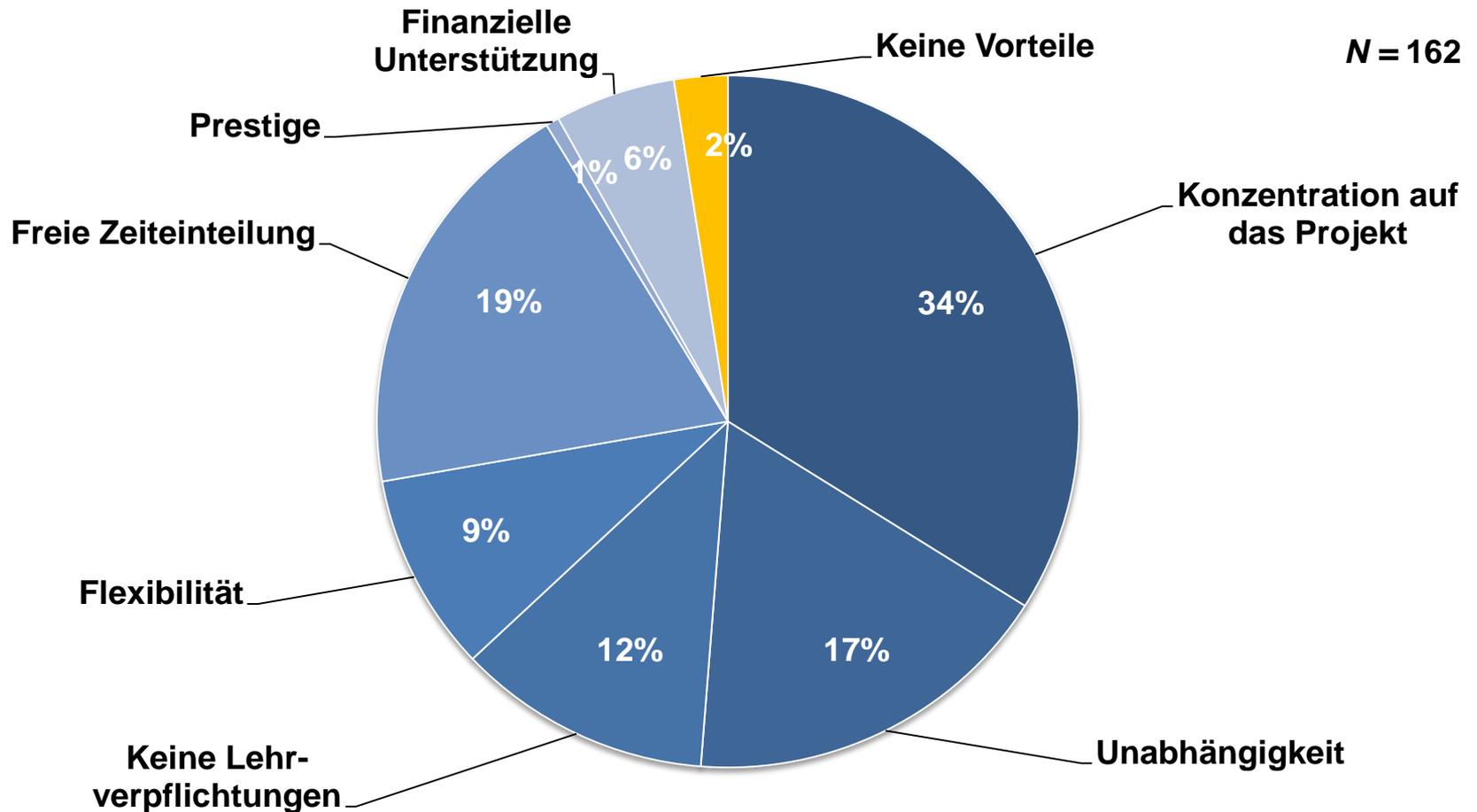
Vorteile eines Stipendiums – Sozialwissenschaften

N = 62



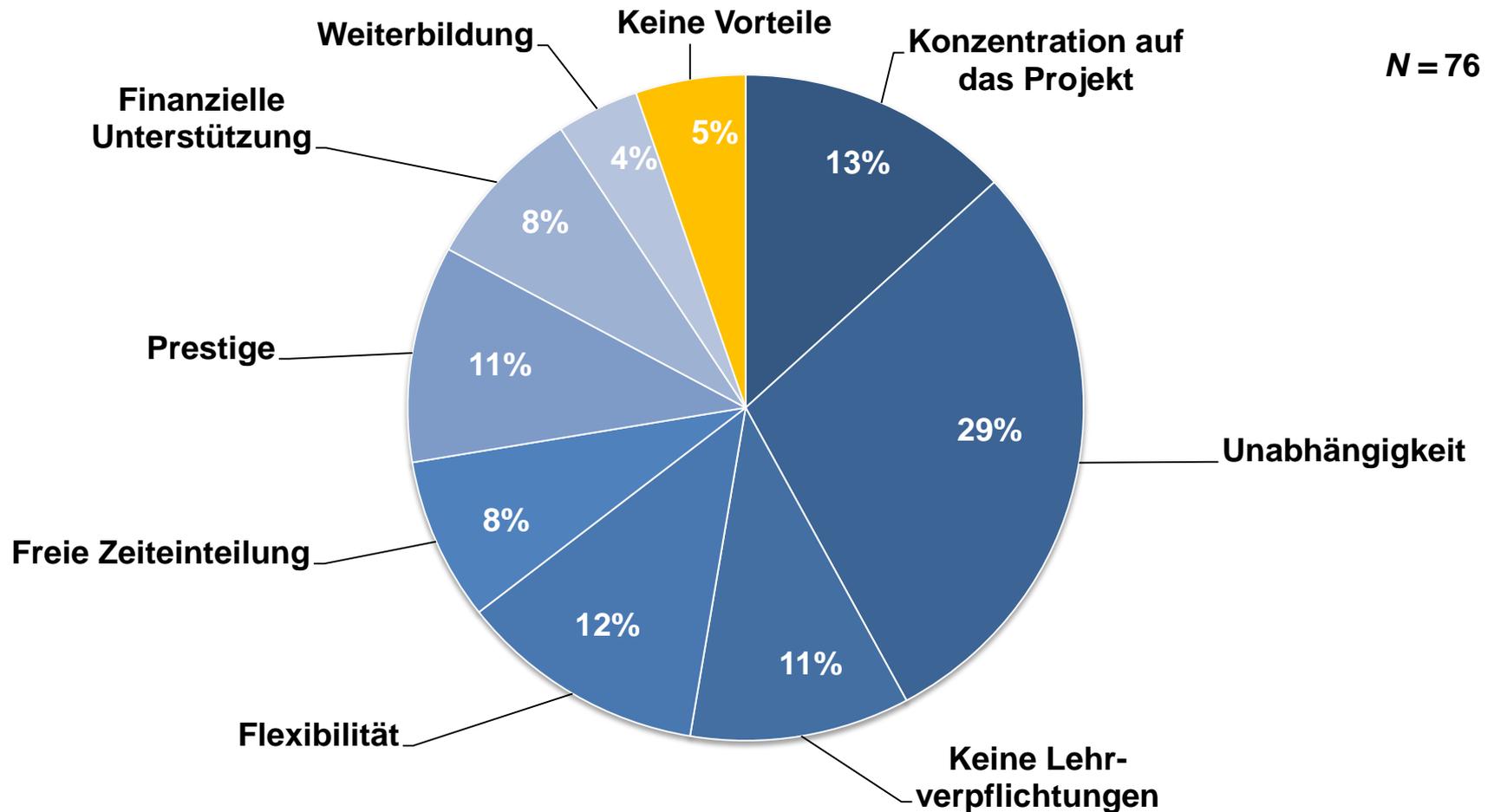


Vorteile eines Stipendiums – Geisteswissenschaften





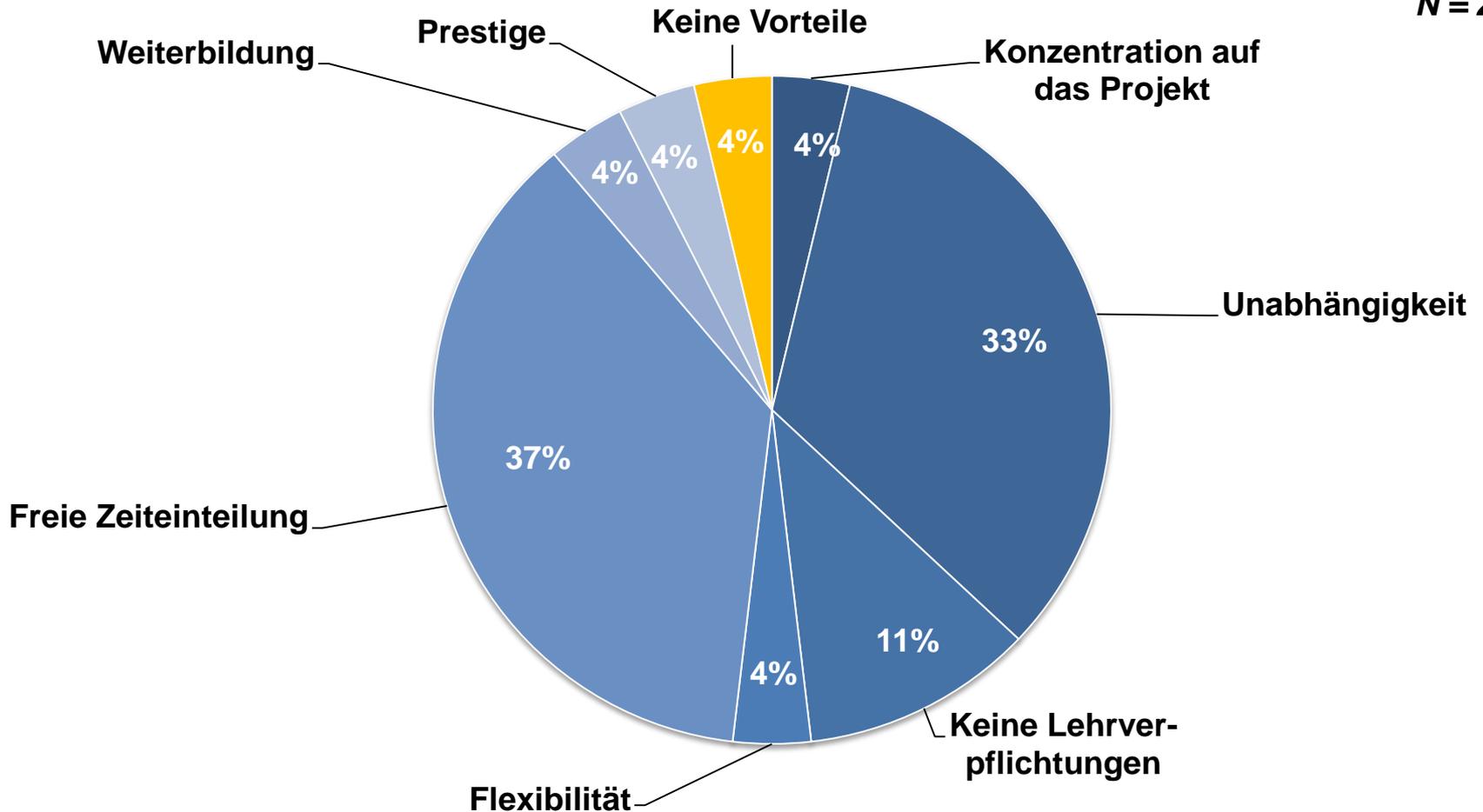
Vorteile eines Stipendiums – Naturwissenschaften





Vorteile eines Stipendiums – Medizin

N = 27



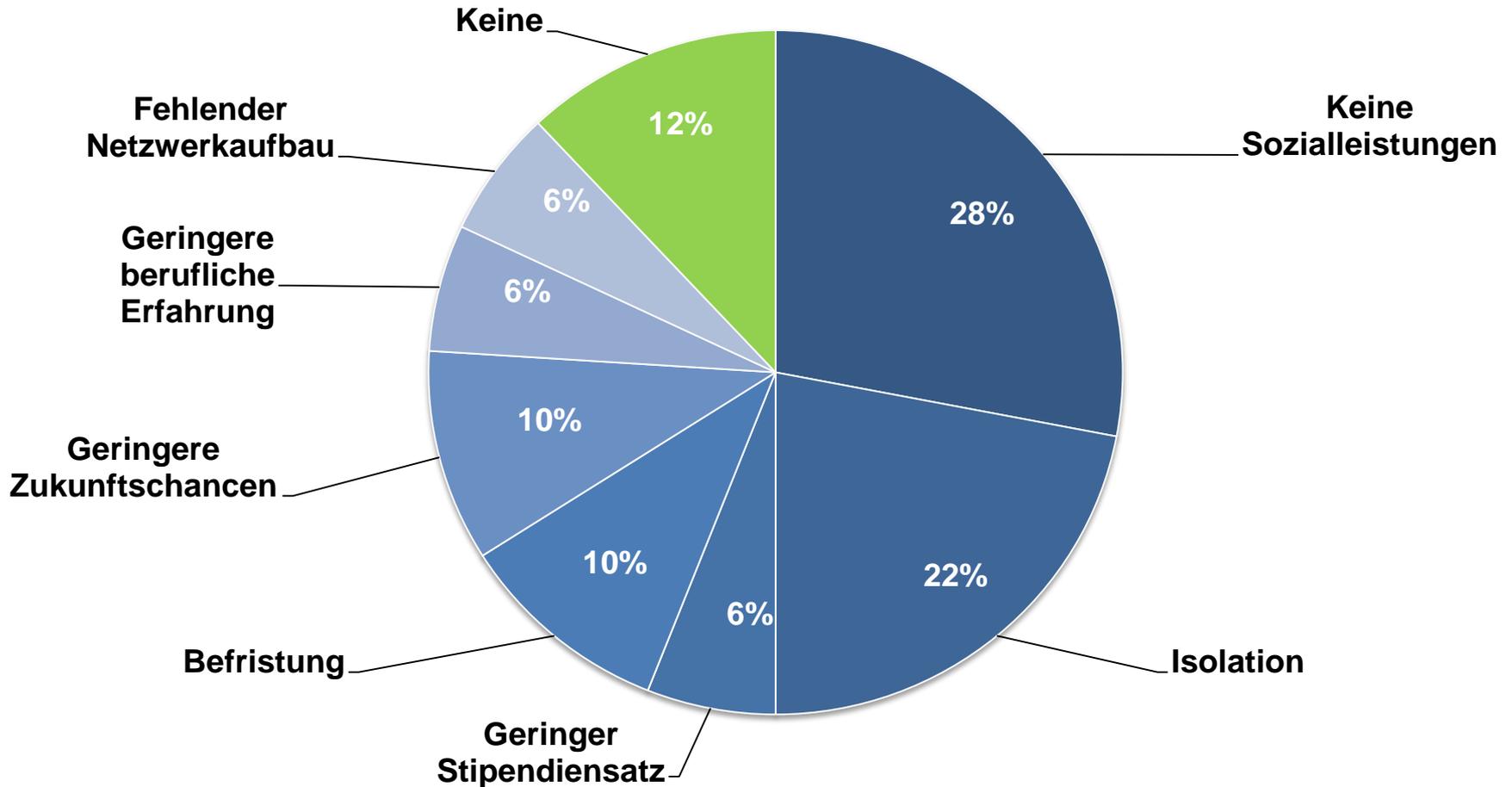
Nachteile eines Stipendiums gegenüber einer Anstellung





Nachteile eines Stipendiums – Sozialwissenschaften

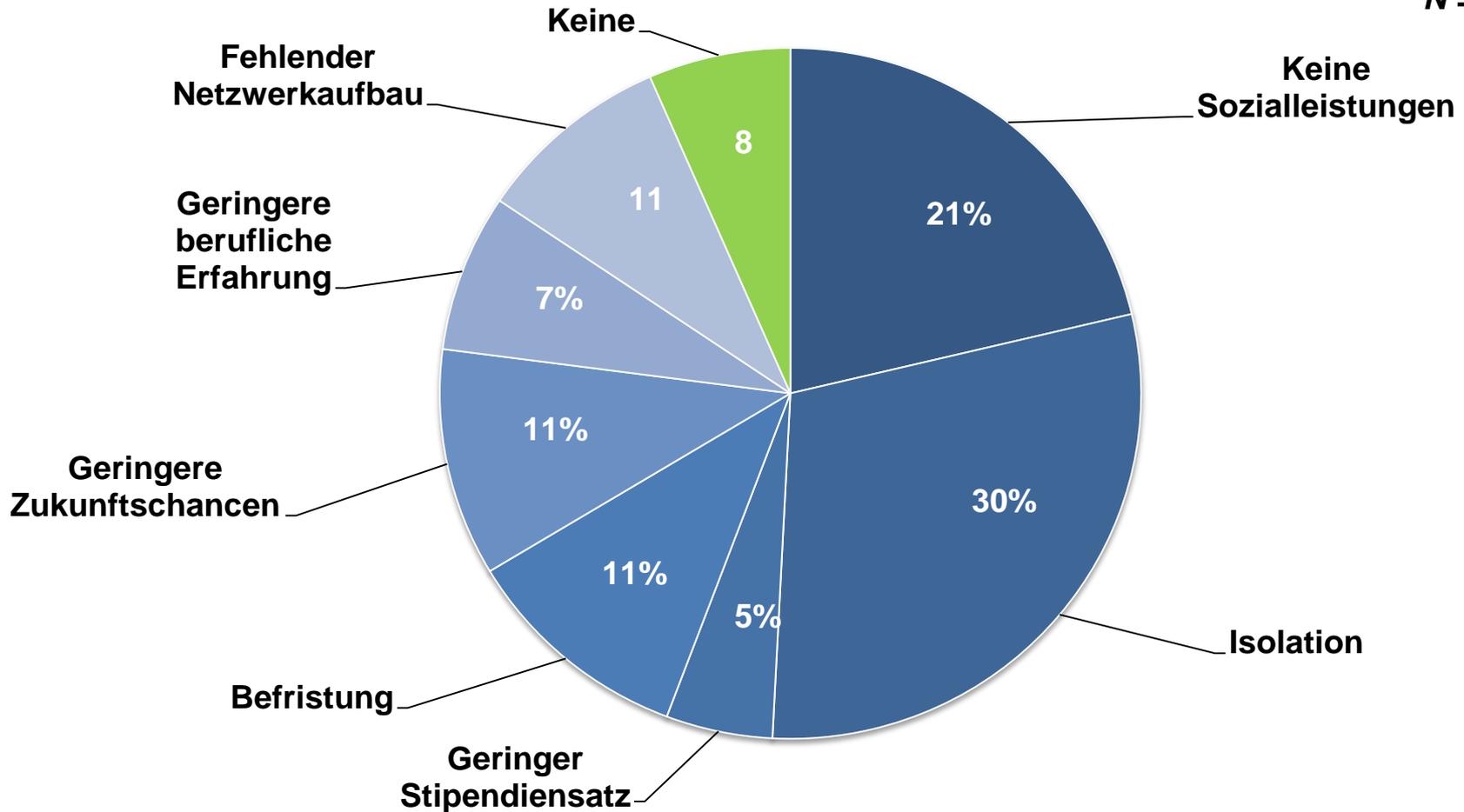
N = 50





Nachteile eines Stipendiums – Geisteswissenschaften

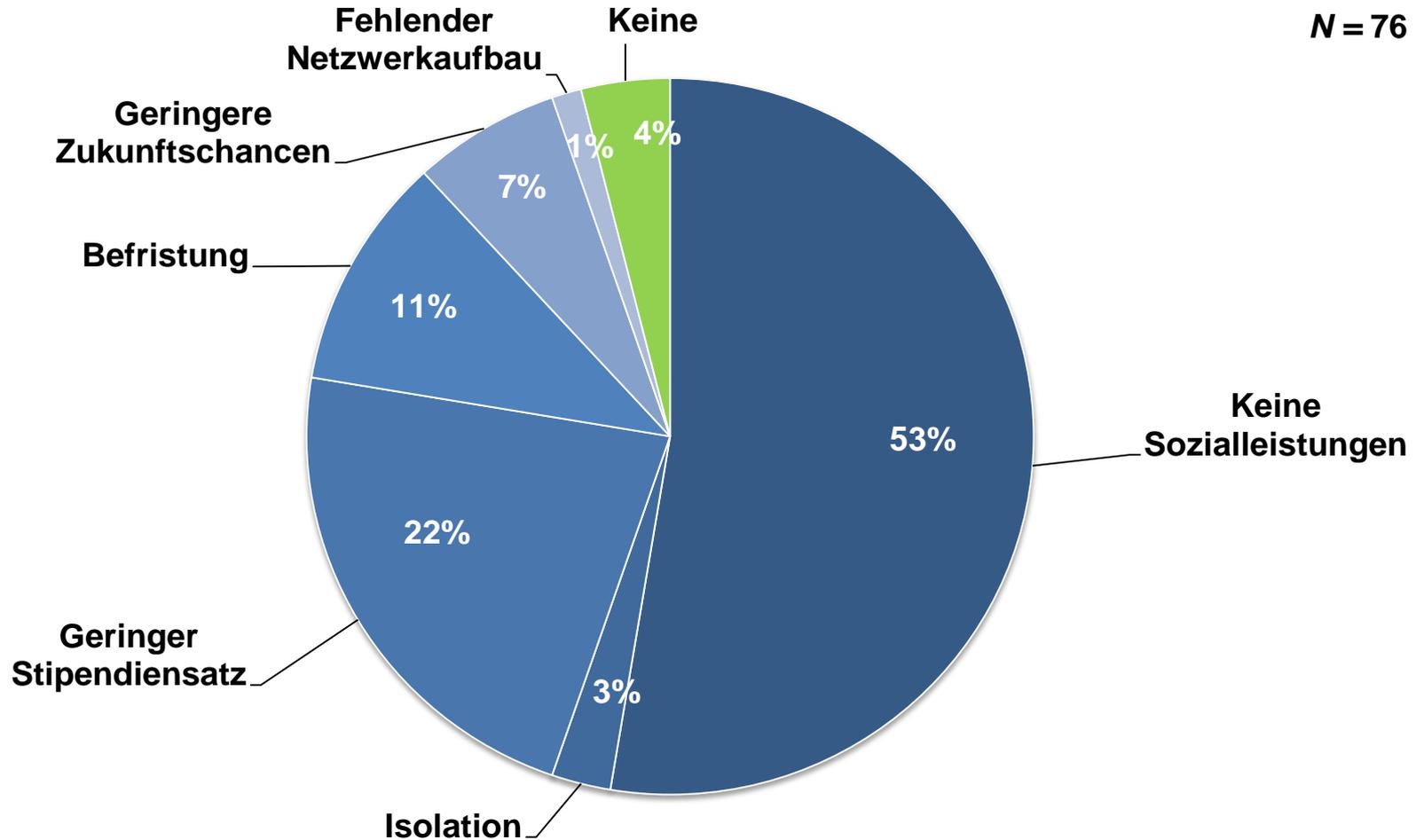
N = 122





Nachteile eines Stipendiums – Naturwissenschaften

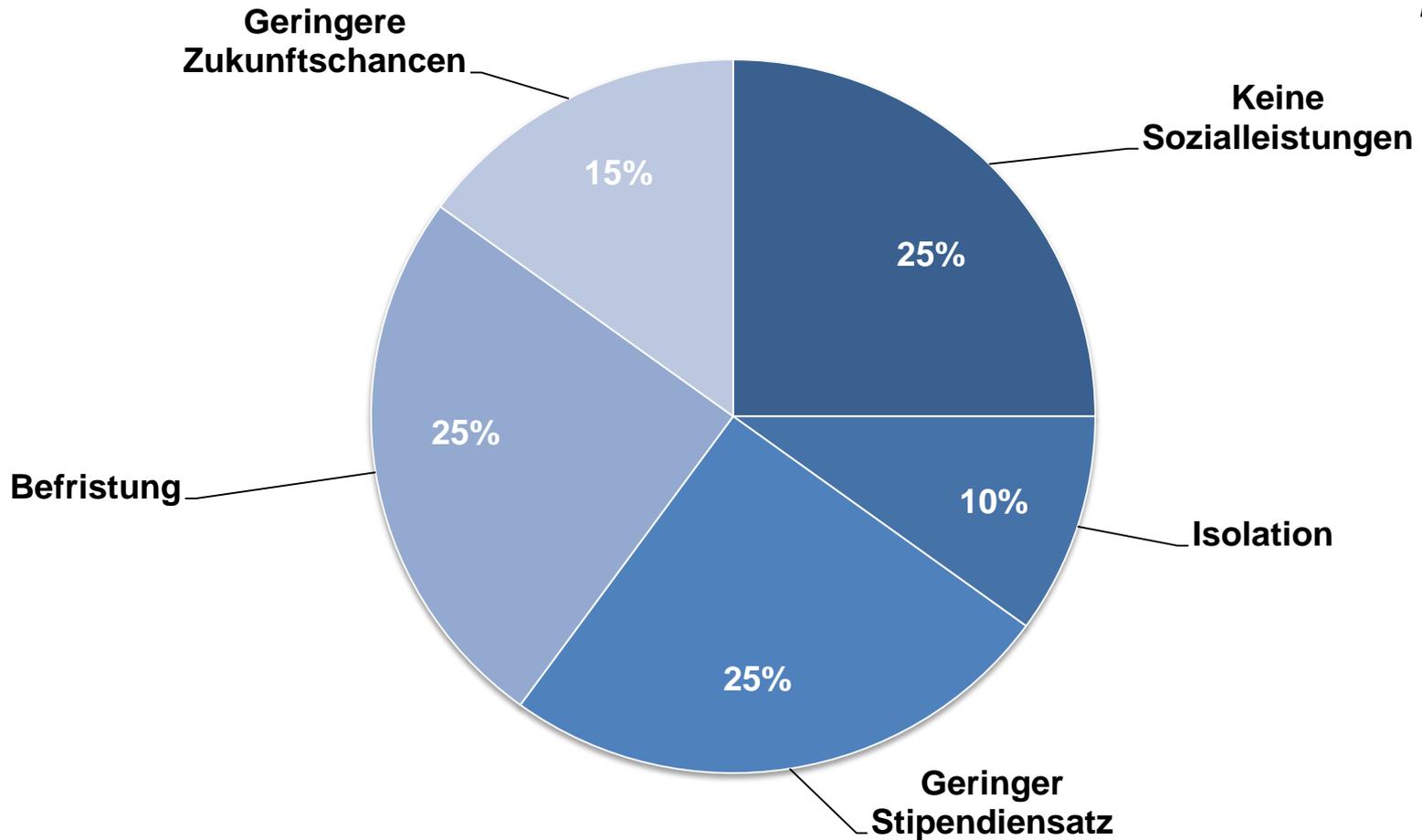
N = 76





Nachteile eines Stipendiums – Medizin

N = 20

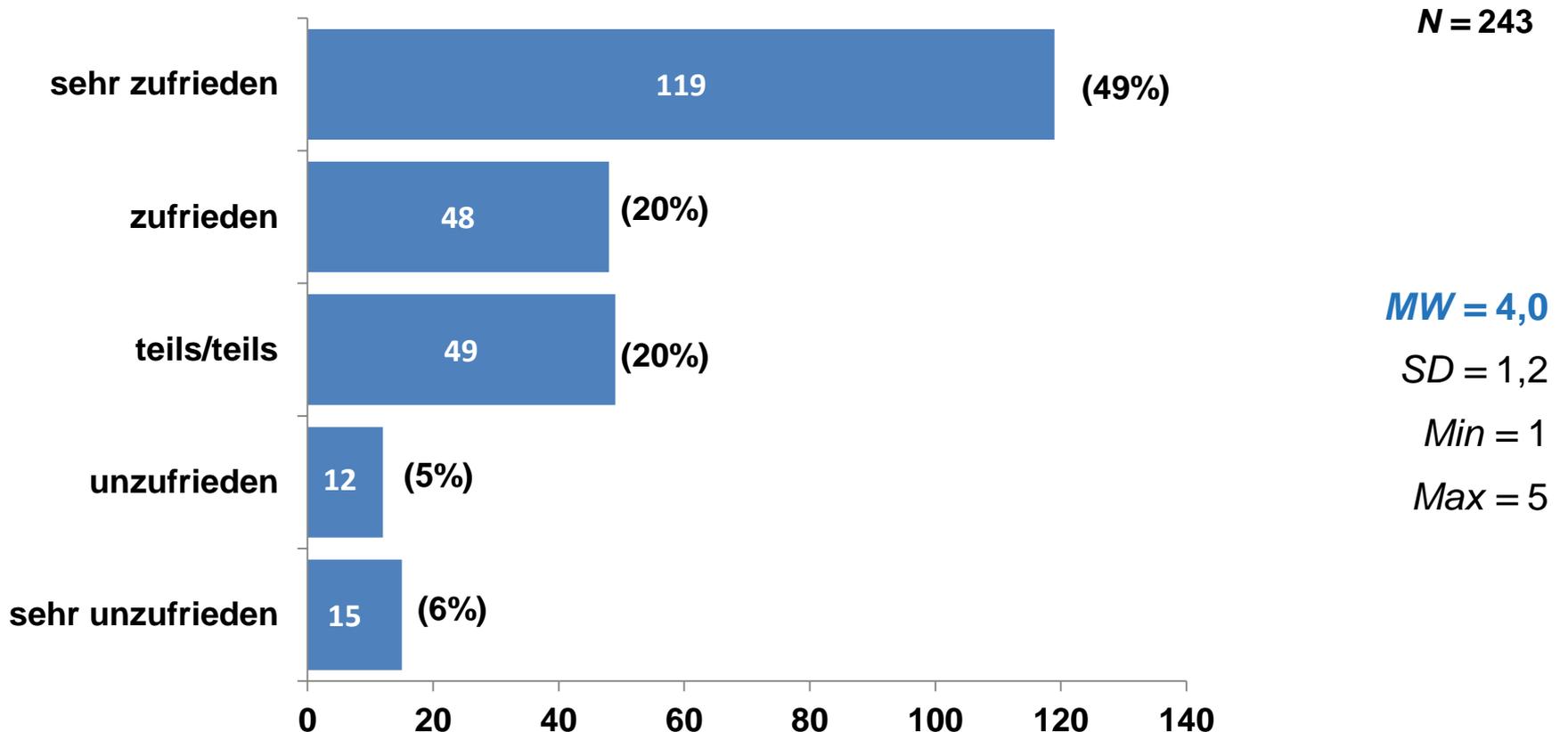


Zufriedenheit mit dem Anschluss an die Scientific Community



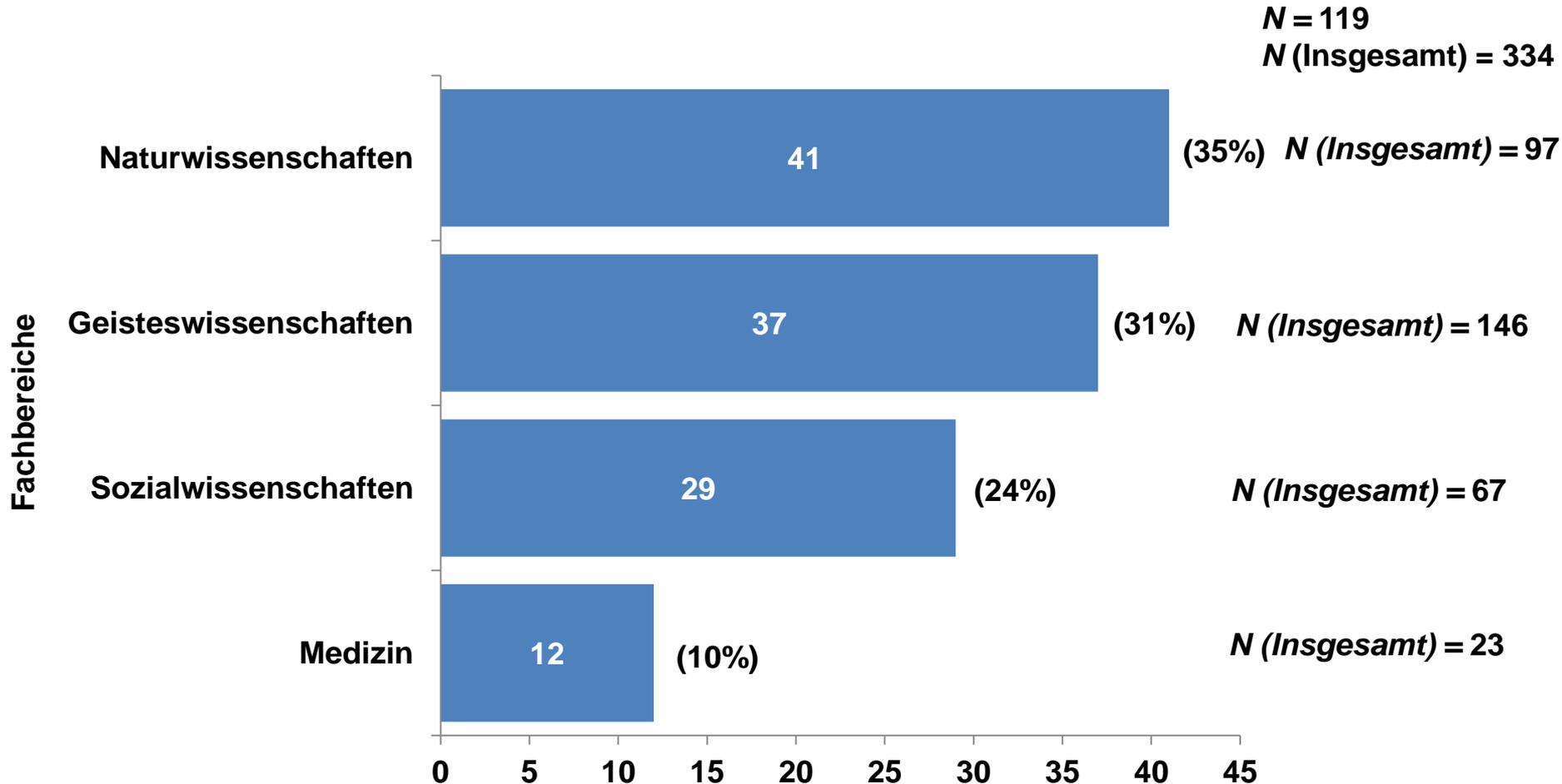


Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit der Anbindung an Ihre Einrichtung während des BGF-Stipendiums?





Sehr zufrieden mit der Anbindung an die **eigene Einrichtung**

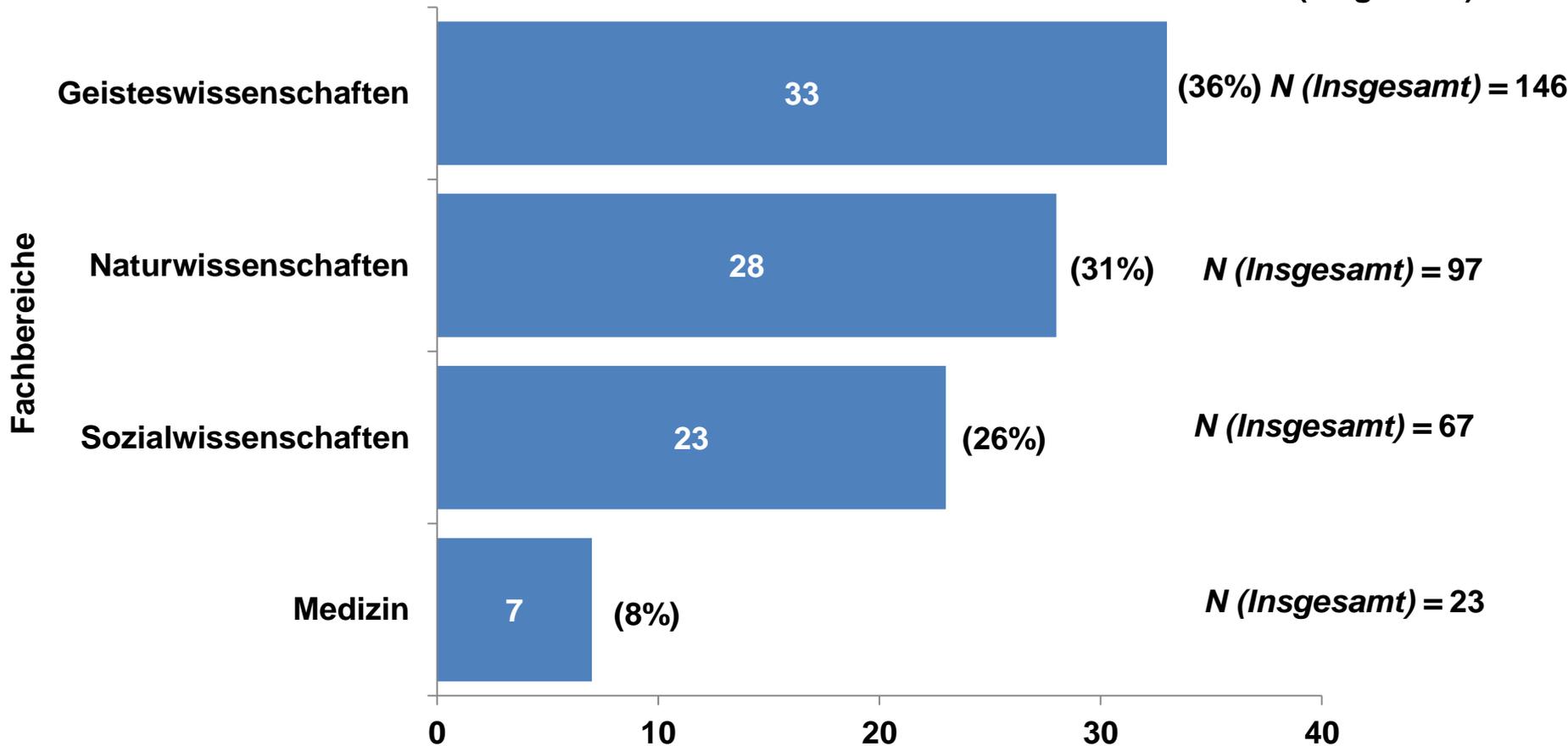




Sehr zufrieden mit der Anbindung an die Scientific Community

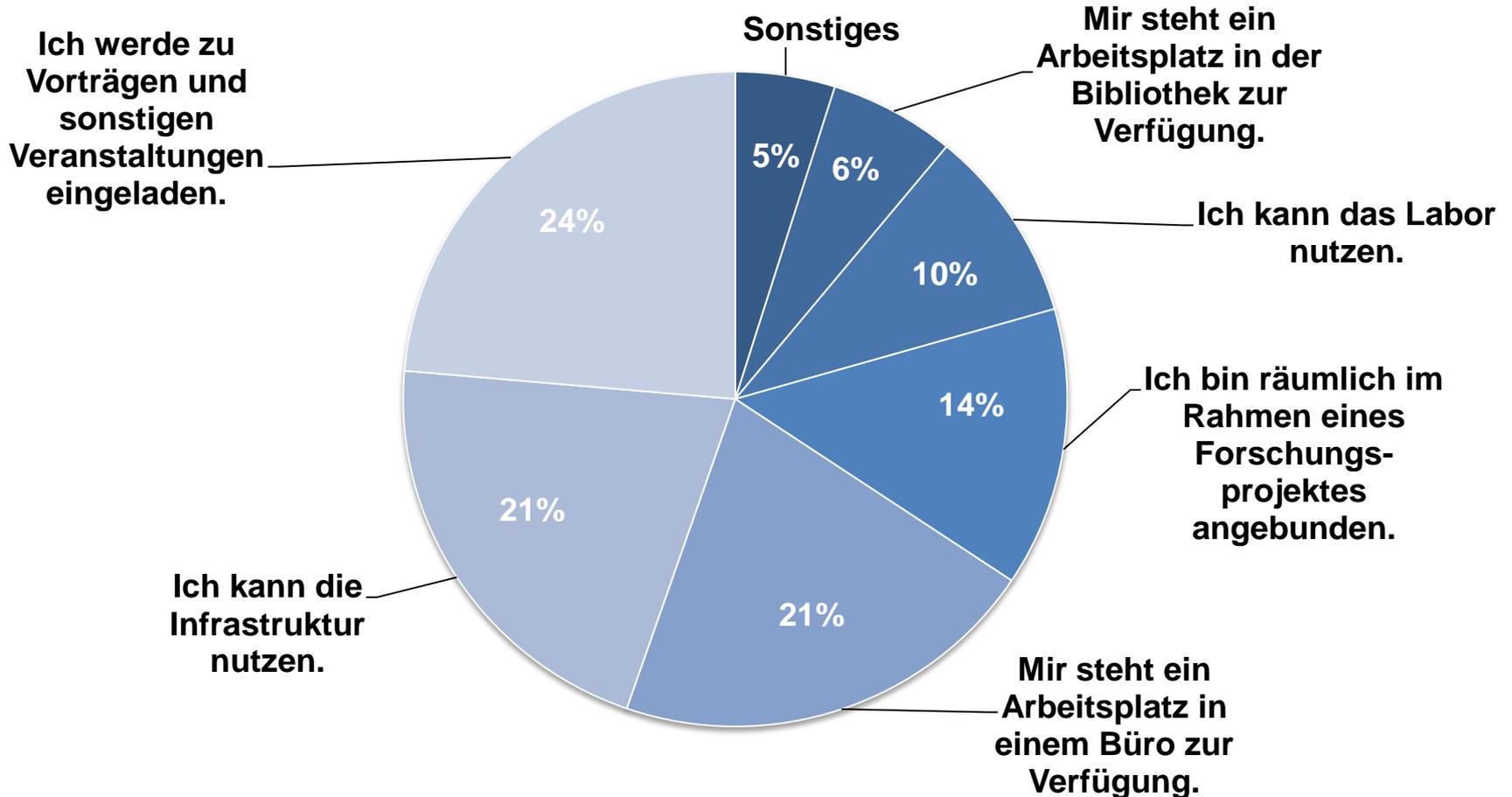
N = 91

N (Insgesamt) = 334





Wie sind Sie während Ihres BGF-Stipendiums an Ihre Einrichtung angebunden?



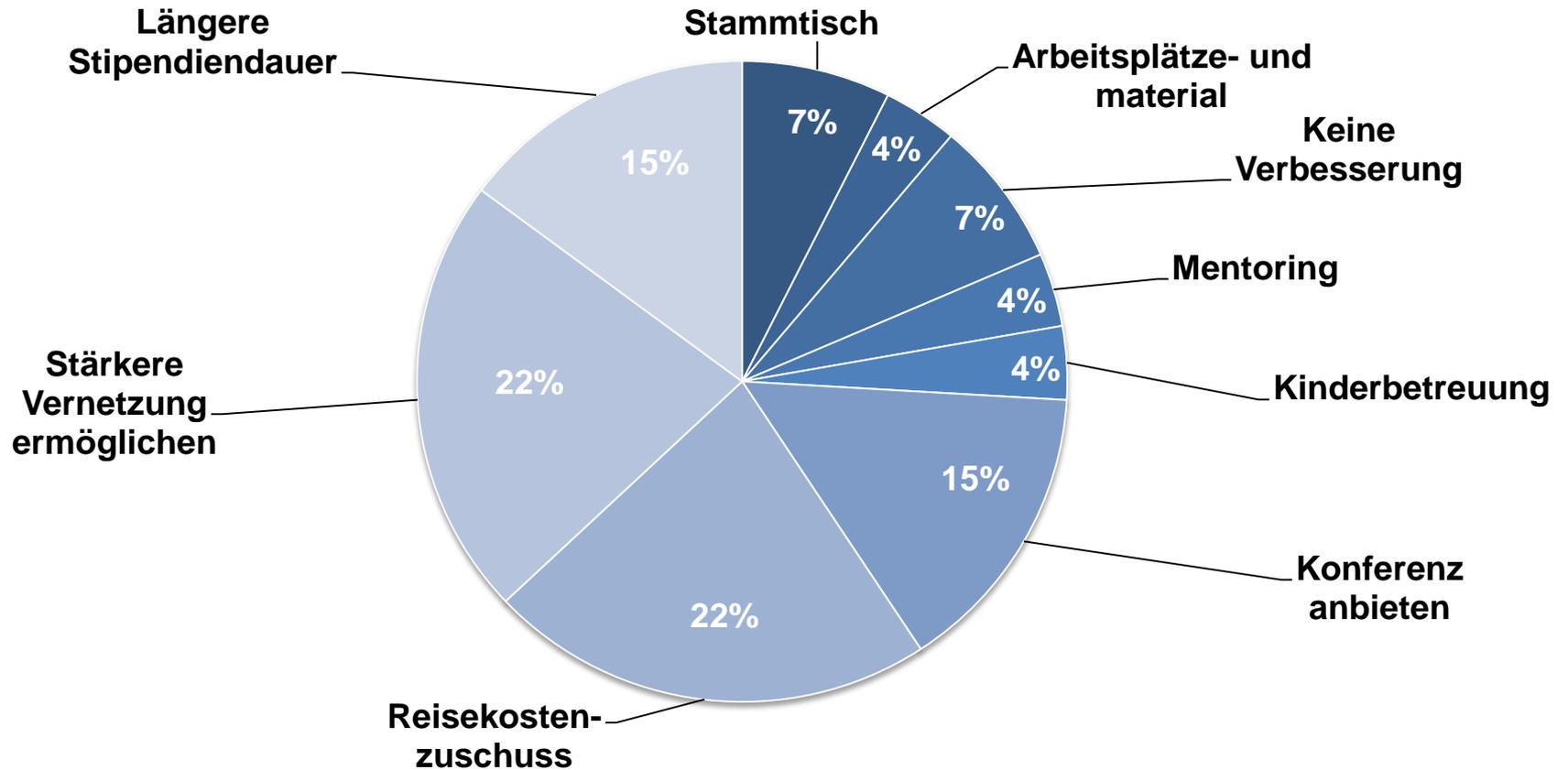
Verbesserung des Anschlusses an die Scientific Community





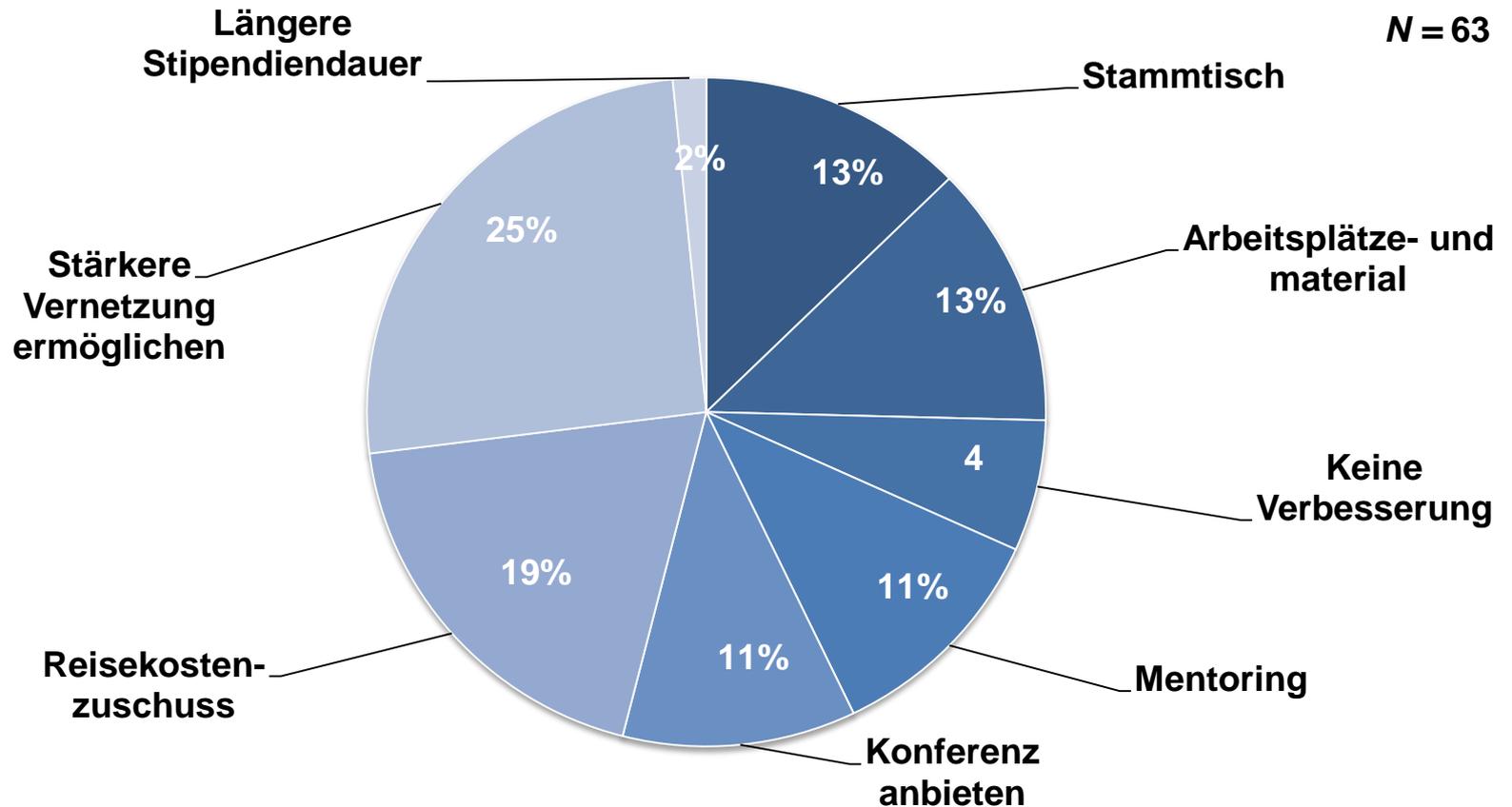
Verbesserung des Anschlusses an die Scientific Community – Sozialwissenschaften

N = 27





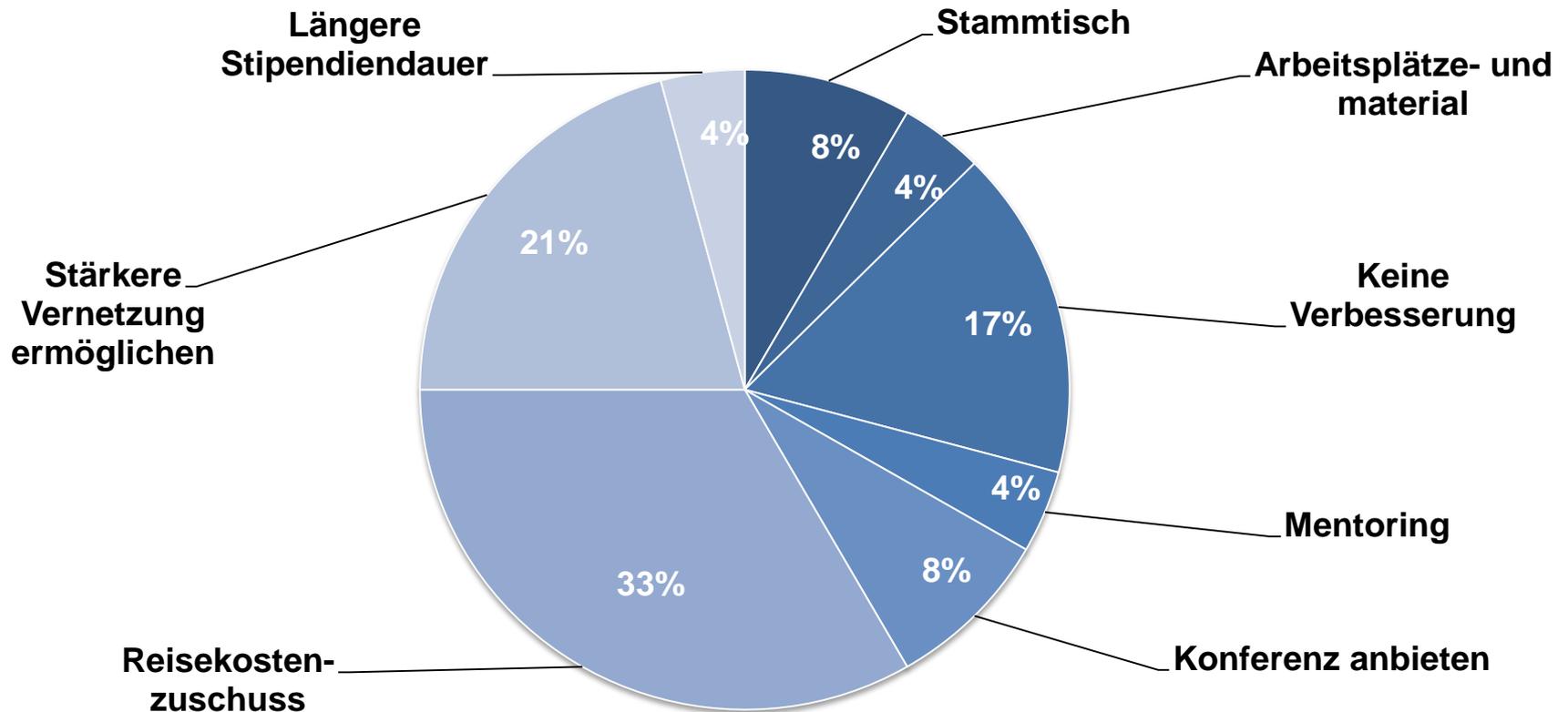
Verbesserung des Anschlusses an die Scientific Community – Geisteswissenschaften





Verbesserung des Anschlusses an die Scientific Community – Naturwissenschaften

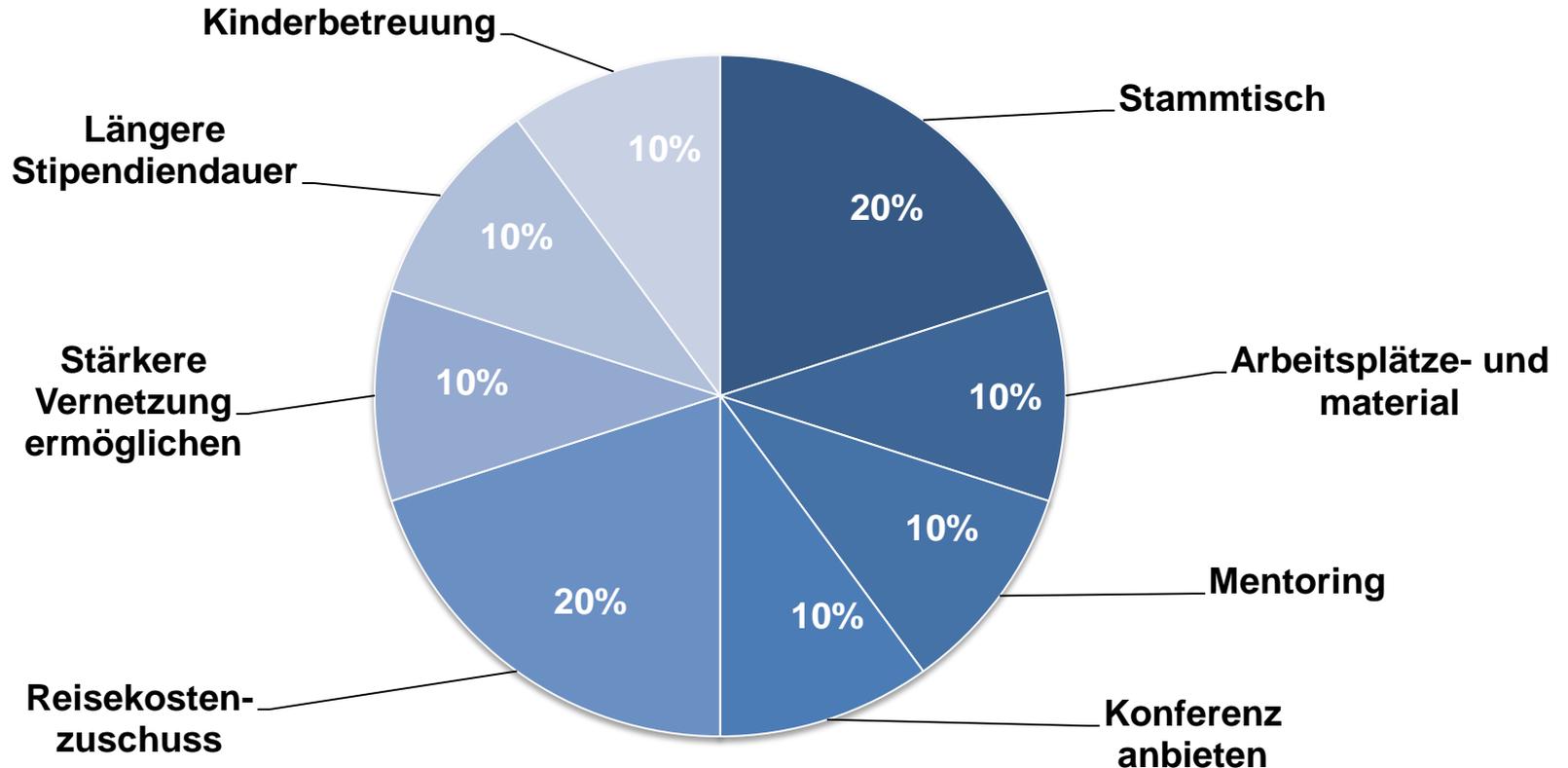
N = 24





Verbesserung des Anschlusses an die Scientific Community – Medizin

N = 10



Objektive Angaben zur wissenschaftlichen Karriere





Wissenschaftliche Karriere – Höhe der Drittmittel

Höhe der Drittmittel	Während der BGF-Förderung (N = 32)	Im Anschluss an die BGF-Förderung bis zwei Jahre danach (N = 37)
< 1.000€	1	3
1.000€ - 5.000€	5	3
5.000€ - 10.000€	3	3
10.000€ - 50.000€	9	9
50.000€ - 100.000€	5	4
100.000€ - 500.000€	8	12
500.000€ - 1.000.000€	-	2
> 1.000.000€	1	1



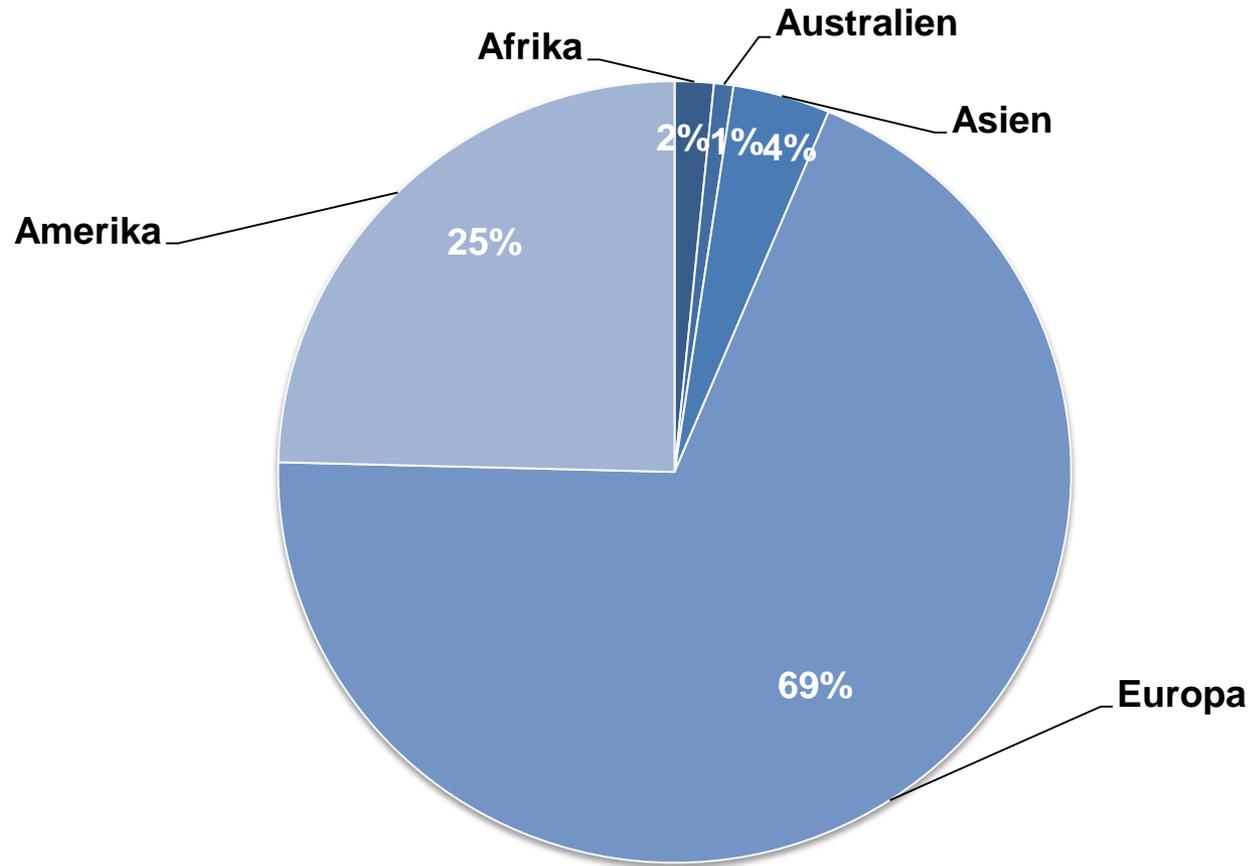
Auslandsaufenthalte

	Während der BGF- Förderung	Im Anschluss an die BGF-Förderung bis zwei Jahre danach
	Mittelwert (Anzahl Teilnehmerinnen)	Mittelwert (Anzahl Teilnehmerinnen)
Auslandsaufenthalte zu Forschungszwecken	2 (<i>N</i> = 48)	3 (<i>N</i> = 23)
Dauer der Auslandsaufenthalte	4,8 Monate (<i>N</i> = 55)	9,7 Monate (<i>N</i> = 26)



Auslandsaufenthalte – Kontinente

N = 126



Back-Up Forschungsfragestellung





Beispielitems I

► Unified Motive Skala

(Schönbrodt & Gerstenberg, 2012)

- (1) **Macht:** *„Ich habe gern das Sagen.“*
- (2) **Leistung:** *„Meine Leistung stets auf einem hohen Niveau zu halten.“*
- (3) **Anschluss:** *„Viel mit anderen Menschen zusammen unternehmen.“*

► Big Five Inventory-10

(Rammstedt & John, 2007)

- (1) **Extraversion:** *„Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig.“*
- (2) **Verträglichkeit:** *„Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen.“*
- (3) **Gewissenhaftigkeit:** *„Ich erledige Aufgaben gründlich.“*
- (4) **Neurotizismus:** *„Ich werde leicht nervös und unsicher.“*
- (5) **Offenheit:** *„Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin phantasievoll.“*



Beispielitems II

► Adaptierte Kurzversion der Netzwerkverhalten-Skala

(Wolff & Moser, 2006)

- (1) **Extern:** *„Ich baue informelle Kontakte zu Personen von anderen Universitäten auf, um dort persönliche AnsprechpartnerInnen zu haben.“*
- (2) **Intern:** *„An meiner Universität spreche ich Personen, die ich bisher nur vom Sehen her kenne, einfach an.“*

► Wahrgenommener Karriereerfolg

(Turban & Dougherty, 1994)

- (1) **Wahrgenommener Karriereerfolg:** *„Wie erfolgreich ist Ihre wissenschaftliche Karriere?“*



Hypothesentests: Mittelwerte, Standardabweichung, Korrelationen und Reliabilitäten der Variablen

		M	SD	01	02	03	04	05	06	07	08
01	Extraversion	3.39	1.02	[.78]							
02	Leistung	4.11	.60	.24**	[.52]						
03	Macht	3.05	.84	.34**	.18*	[.74]					
04	Anschluss	3.68	.85	.56**	.17*	.28**	[.82]				
05	Netzwerkverhalten	3.25	.66	.17*	.31*	.22*	.15	[.92]			
06	Internes Netzwerkverhalten	3.22	.70	.07	.24**	.12	.04	.90**	[.86]		
07	Externes Netzwerkverhalten	3.27	.76	.23*	.33**	.27**	.22*	.92**	.65**	[.91]	
08	Wahrgenommener Karriererfolg	3.21	.90	.09	.18*	.01	-.02	.45**	.40**	.43**	[.85]

$N = 102$, *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$. Reliabilitäten (Cronbach's alpha) sind in der diagonalen dargestellt.



Literatur I

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*: Wiley.

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 26(3), 283-311.

Y. McCallum, S., L. Forret, M., & Wolff, H.-G. (2014). Internal and external networking behavior: An investigation of relationships with affective, continuance, and normative commitment. *Career Development International*, 19(5), 595-614.

Michael, J., & Yukl, G. (1993). Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organizations. *Group & Organization Management*, 18(3), 328-351.

Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.

Porter, C. M., Woo, S. E., & Campion, M. A. (2016). Internal and external networking differentially predict turnover through job embeddedness and job offers. *Personnel psychology*, 69(3), 635-672.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.

Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 203-212.

Schönbrodt, F. D., & Gerstenberg, F. X. R. (2012). An IRT analysis of motive questionnaires: The Unified Motive Scales. *Journal of Research in Personality*, 46(6), 725-742. doi:10.1016/j.jrp.2012.08.010

Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37(3), 688-702.



Literatur II

Wolff, H. G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*, 17(1), 43-66. doi:10.1108/13620431211201328

Wolff, H.-G., Spurk, D. & Teeuwen, S. (2014). Entwicklung und Validierung einer Networking-Kurzskala. Development and validation of a networking short scale. Presentation at the University of Cologne, Germany.

Wolff, H.-G., & Muck, P. M. (2009). Persönlichkeit und networking: Eine analyse mittels interpersonalem circumplex. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8(3), 106-116.

Wolff, H.-G., Schneider-Rahm, C. I., & Forret, M. L. (2011). Adaptation of a German multidimensional networking scale into English. *European Journal of Psychological Assessment*, 27(4), 244-250.