

Die Rolle von externem Networking für Wissenschaftlerinnen – Prädiktoren und karrierebezogene Konsequenzen

Lisa Weihrauch, Angela Kuonath, Huong Pham, Dieter Frey

Networking ist ein Kernelement für die Karrieregestaltung. Der vorliegende Artikel befasst sich mit Networking von Wissenschaftlerinnen und untersucht, ob externes Networking, verstanden als Vernetzung über Institutsgrenzen hinweg, den subjektiven Karriereerfolg bzw. die individuelle Zufriedenheit mit dem Karriereerfolg vorhersagen kann. Zudem analysiert er, ob Motive wie Leistung, Anschluss und Macht externes Networking begünstigen. Hierzu wurde eine Online-Befragung zu zwei Messzeitpunkten ($N = 62$ Wissenschaftlerinnen) durchgeführt. Regressionsanalysen zeigen, dass es einen Zusammenhang zwischen externem Networking und subjektivem Karriereerfolg sowie den Motiven Leistung und Anschluss gibt. Darüber hinaus wird durch Zusatzanalysen ein positiver Zusammenhang zwischen externem Networking und dem Verbleib in der Wissenschaft deutlich. Ausgehend von den wissenschaftlichen Erkenntnissen der Untersuchung werden abschließend praktische Handlungsimplikationen abgeleitet, um Wissenschaftlerinnen hinsichtlich des externen Networkings und eines erfolgreichen Karriereverlaufs zu unterstützen.

1 Externes Networking von Wissenschaftlerinnen – Hürden und Chancen

Die Arbeitsbedingungen an Universitäten stellen das wissenschaftliche Personal zunehmend vor Herausforderungen. So stehen weniger finanzielle Mittel zur Verfügung, Universitäten konkurrieren stärker untereinander, Stressoren wie Rollenkonflikte oder strukturelle Veränderungen und ein hoher Publikationsdruck führen zu unsicheren Arbeitsbedingungen (Kinman & Jones, 2008; Kraimer, Greco, Seibert & Sargent, 2019; van Ameijde, Nelson, Billsberry & van Meurs, 2009; Winefield & Jarrett, 2001). Gerade für Wissenschaftlerinnen scheinen diese Bedingungen besonders herausfordernd zu sein: Sie haben beispielsweise weniger Zugang zu Ressourcen und strategischen Informationen. Außerdem sind sie in hohen Positionen weniger präsent und steigen häufiger nach der Promotion aus dem Wissenschaftssystem aus (Kahlert, 2015; Klein, 2016; Talves, 2016). Networking ist in diesem Zusammenhang eine wichtige Verhaltensweise für die aktive Gestaltung der Karriere (Arthur & Rousseau, 1996; Eby, Butts & Lockwood, 2003; Hall, 2004; Wolff & Moser, 2010). Es umfasst verschiedene Verhaltensweisen, die dem Aufbau, der Pflege und der Nutzung von informellen Kontakten im beruflichen Kontext durch den Austausch von Ressourcen dienen (Michael & Yukl, 1993; Wolff & Moser, 2006). Der Zusammenhang zwischen

Networking und karrierebezogenen Effekten, wie Einladungen zu Bewerbungsverfahren, Beförderungen, Gehalt und subjektivem Karriereerfolg, konnte bereits in verschiedenen Berufsfeldern gezeigt werden (Forret & Dougherty, 2001; Forret & Dougherty, 2004; Michael & Yukl, 1993; Wolff & Moser, 2010).

Gerade Frauen haben jedoch einen erschwerten Zugang zu relevanten Kontakten (Ibarra, 1997; Peus & Welpke, 2011; Spurk, Meinecke, Kauffeld & Volmer, 2015b). Die Arbeitswelt war lange Zeit eine reine Männerdomäne, da beispielsweise hochrangige Positionen überwiegend von Männern besetzt waren und Networking oft im informellen Austausch zwischen gleichgeschlechtlichen Personen stattfindet (Scheidegger & Osterloh, 2004). Aus diesem Grund ist es für Frauen häufig schwieriger, den Zugang zu relevanten Netzwerken zu finden (Rastetter & Cornils, 2012; Scheidegger & Osterloh, 2004). Für erfolgreiches Networking müssen Frauen häufig eine strategischere Beziehungspflege betreiben und ein weitergefächertes Netzwerk pflegen als Männer, bei denen Networking häufig leichter über informelle Kontakte zum Erfolg führt (Rastetter & Cornils, 2012; Scheidegger & Osterloh, 2004). Networking scheint für Wissenschaftlerinnen ein wichtiger Erfolgsfaktor zu sein. In der vorliegenden Studie werden daher die folgenden Forschungsfragen beantwortet: Kann Networking den Karriereerfolg von Wissenschaftlerinnen vorhersagen und welche Faktoren können Networking begünstigen?

Es kann zwischen internem, d. h. innerhalb der eigenen Organisation, und externem Networking, d. h. außerhalb der eigenen Organisation, unterschieden werden (Wolff, Schneider-Rahm & Forret, 2011). Für den wissenschaftlichen Karriereerfolg sind beide Arten des Networkings relevant. Nach Annahmen der Autorinnen und Autoren können sich interne wissenschaftliche Netzwerke, beispielsweise innerhalb einer Arbeitsgruppe, unter geeigneten Bedingungen, wie einem breiten Kreis an Kolleginnen und Kollegen, eher automatisch bilden, während für externe Netzwerke strategischeres Networking gezeigt werden muss (s. hierfür als Grundlage für die Annahme Wolff & Kim, 2012). Der Fokus der vorliegenden Studie liegt damit auf externem Networking – denn gerade im gezielten Austausch mit anderen Personen, die ähnliche Themenfelder beforschen und meist an anderen Universitäten arbeiten, können zentrale Ressourcen generiert werden (s. soziale Austauschtheorie; Blau, 1964) und innovative Ideen und Publikationen entstehen (Ansmann et al., 2014). Der Fokus der Studie liegt dabei auf dem subjektiven Karriereerfolg bzw. auf der individuellen Zufriedenheit mit dem Karriereerfolg als zentralem Faktor, um talentierte Frauen im Wissenschaftssystem zu halten (Barnes, Agago & Coombs, 1998; Spurk et al., 2015b). Weiterhin werden die drei expliziten Grundmotive Leistung, Anschluss und Macht nach McClelland (1985) zur Vorhersage externen Networkings identifiziert und postuliert, dass diese drei Grundmotive externes Networking und den subjektiven Karriereerfolg vorhersagen.

Die vorliegende Studie leistet in verschiedener Hinsicht einen Beitrag zu Forschung und Praxis. Erstens generiert sie für die Praxis hilfreiche Anregungen zur Förderung des Karriereerfolgs von Wissenschaftlerinnen, indem externes Networking als eine trainierbare Verhaltensweise (Spurk, Kauffeld, Barthauer & Heinemann, 2015a; Wolff & Moser, 2006) verstanden und drei zentrale Motive als dessen Prädiktoren beleuchtet werden. Bis heute gibt es wenige Untersuchungen, die über Persönlichkeitsfaktoren wie Extraversion (z. B. Wolff & Kim, 2012; Wolff & Muck, 2009) hinaus begünstigende Faktoren des Networkings betrachten (Wolff, Moser & Grau, 2008; Wolff, Weikamp & Batinic, 2018). Jedoch ist für ein besseres Verständnis des Networkings eine motivationale Perspektive zentral (Kuwabara, Hildebrand & Zou, 2018; Porter & Woo, 2015). Zweitens untersucht diese Studie Networking im akademischen Kontext – ein Berufsfeld, welches in der Netzwerkforschung bislang trotz vielfältiger Herausforderungen wenig Beachtung fand (Dobrow, Chandler, Murphy & Kram, 2012; Spurk et al., 2015b).

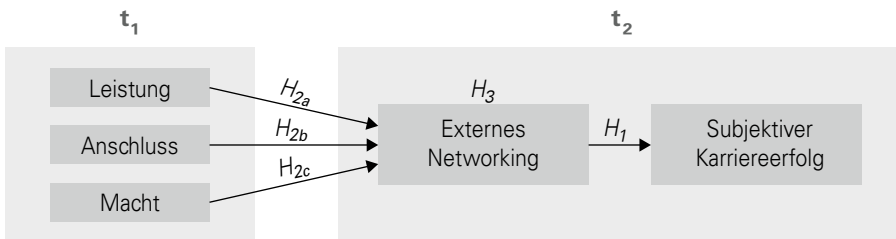
2 Externes Networking und subjektiver Karriereerfolg

Eine berufliche Karriere entwickelt sich über einen Zeitraum hinweg und ist das Zusammenspiel von vielen verschiedenen berufsbezogenen Rollen, die eine Person währenddessen einnimmt (Super, 1980; Zacher, Rudolph, Todorovic & Ammann, 2019). Alle beruflichen Erfolge definieren zusammengenommen den Karriereerfolg (Judge, Cable, Boudreau & Bretz Jr, 1995; Seibert, Crant & Kraimer, 1999). Empirische Forschungsergebnisse implizieren bereits einen positiven Effekt von Networking auf den Karriereerfolg (Forret & Dougherty, 2004; Langford, 2000). Während traditionell vor allem objektive Kriterien einer erfolgreichen Karriere betrachtet wurden (Forret & Dougherty, 2004), ist in den letzten Jahren für ein umfangreiches Verständnis der subjektive Karriereerfolg zunehmend in den Mittelpunkt gerückt und wird inzwischen als gleichermaßen bedeutsam angesehen (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). Der subjektive Karriereerfolg bezieht die innere Perspektive einer Person mit ein (Hall & Chandler, 2005). Es handelt sich dabei um die individuelle Beurteilung der eigenen Leistung und die persönliche Zufriedenheit mit dem Verlauf der Karriere (Judge et al., 1995). So verfolgt jede Person in der Wissenschaft eigene berufliche Ziele und definiert den subjektiven Karriereerfolg dahingehend, die bestmögliche Passung zwischen den individuellen Zielen und den (objektiven) universitären Erfolgskriterien zu erreichen (Sutherland, 2017). Der in dieser Studie gemessene Karriereerfolg bezieht sich auf das Erreichen der subjektiv gesetzten Ziele – individuelle (auch fachspezifische Unterschiede) werden damit berücksichtigt und nicht ein zeitliches oder inhaltliches Kriterium über alle Personen hinweg festgelegt.

Es konnte bereits ein positiver Effekt der individuellen Karriereplanung auf den subjektiven Karriereerfolg gezeigt werden (Spurk et al., 2015a). Networking kann dazu

dienen, berufliche Ziele zu verwirklichen, die eigene Karriere zu planen und den subjektiven Karriereerfolg zu erhöhen. Beispielsweise kann externes Networking dazu dienen, Kontakte zu Personen an anderen Universitäten aufzubauen, um die Erreichung der persönlichen Ziele zu unterstützen, Kontakte zu wichtigen Rollenvorbildern zu pflegen und eine Festanstellung zu erreichen (Spurk et al., 2015b; Zimmer, Krimmer & Stallmann, 2006). In anderen Berufsfeldern konnte bereits ein Zusammenhang zwischen Networking, d. h. externem und internem Networking, und dem subjektivem Karriereerfolg festgestellt werden (Forret & Dougherty, 2004; Langford, 2000). Auch speziell für externes Networking wurde ein Zusammenhang mit dem subjektiven Karriereerfolg ersichtlich (Wolff & Moser, 2009). Beispielsweise untersuchten Spurk et al. (2015a) den subjektiven Karriereerfolg im universitären Kontext und zeigten, dass männerdominierte Netzwerke eine Herausforderung für den Karriereerfolg von Wissenschaftlerinnen darstellten. Darauf aufbauend wird angenommen, dass externes Networking von Wissenschaftlerinnen positiv mit deren subjektivem Karriereerfolg zusammenhängt (siehe Abb. 1).

Abbildung 1: Grafische Darstellung des Forschungsmodells, bei dem die Prädiktoren (Leistung, Anschluss, Macht) positiv externes Networking beeinflussen, welches sich wiederum positiv auf den subjektiven Karriereerfolg auswirkt.



Anmerkung. Der Abstand der Messzeitpunkte beträgt sechs bis acht Monate; t_1 bezieht sich auf den ersten Messzeitpunkt und t_2 auf den zweiten.

Hypothese 1:

Es besteht ein positiver signifikanter Zusammenhang zwischen externem Networking und dem subjektiven Karriereerfolg von Wissenschaftlerinnen.

3 Motive und externes Networking

Bisherige Studien haben sich überwiegend mit Konsequenzen von Networking (z. B. Forret & Dougherty, 2004; Wolff & Moser, 2009) oder mit Persönlichkeitsfaktoren wie Extraversion (z. B. Wolff & Moser, 2006; Wolff & Muck, 2009) als dessen Prädiktoren beschäftigt. Erst neuere Studien thematisieren vermehrt die Frage, warum Personen

überhaupt Netzwerken (Kuwabara et al., 2018; Porter & Woo, 2015; Wolff et al., 2018). Zum besseren Verständnis des externen Networkings von Wissenschaftlerinnen ist die Betrachtung motivationaler Prozesse zentral. Motivationale Prozesse sind *Antrieber* des Handelns (McClelland, 1985). Sie bestimmen die Richtung, Intensität und Ausdauer eines Verhaltens hin zu einem gewünschten Zielzustand. Motive sind bedeutsam, um Verhalten zu verstehen und zu fördern (Heckhausen & Heckhausen, 2006; McClelland, 1985). Bewusste motivationaler Prozesse werden in der Literatur unter expliziten Motiven zusammengefasst (McClelland, Koestner & Weinberger, 1989). Explizite Motive stellen die Ziele einer Person dar, die als bewusste Intention oder als Bedürfnis erlebt werden und das Verhalten einer Person leiten (Bipp & van Dam, 2014; Cantor & Zirkel, 1990; McClelland, 1985). Laut McClelland (1985) lassen sich explizite Motive in drei Grundmotive kategorisieren: Leistung, Anschluss und Macht. Diese steuern bereits ab den ersten Lebensjahren das Verhalten und gelten daher auch in späteren Lebensjahren als besonders bedeutsam für das Handeln (McClelland, 1985; McClelland & Pilon, 1983). Diese Kategorisierung ist in der Forschung etabliert, sodass Bedeutung und Einfluss der drei Grundmotive bereits in unterschiedlichsten Kontexten bestätigt werden konnten (Block, 1964; McClelland, 1965; McClelland & Boyatzis, 1982; Steinmann, Dörr, Schultheiss & Maier, 2015; Winter, Stewart & McClelland, 1977). Das Leistungsmotiv ist mit dem Anspruch, herausragende Leistung zu erbringen und der Freude an der Bearbeitung von herausfordernden Aufgaben verbunden (Schönbrodt & Gerstenberg, 2012). Es sollte mit allen Facetten des Networkings positiv zusammenhängen, da Networking mit dem Ziel verbunden ist, im beruflichen Kontext erfolgreich zu sein (Wolff & Moser, 2006; Wolff et al., 2018). Das Anschlussmotiv beschreibt das Interesse einer Person, Beziehungen zu anderen aufzubauen (Schönbrodt & Gerstenberg, 2012). Es konnte bereits gezeigt werden, dass das Anschlussmotiv positiv mit dem Aufbau von Netzwerken zusammenhängt, da Personen mit einem hoch ausgeprägten Anschlussmotiv Interaktionen genießen (Wolff et al., 2018). Das Machtmotiv umfasst das Interesse, Einfluss auf andere Personen (z. B. deren Einstellungen oder Verhaltensweise) auszuüben, um einen gewissen Status zu erreichen (Schönbrodt & Gerstenberg, 2012). Personen mit einem hohen Machtmotiv sind in hohem Maß selbstsicher, durchsetzungsfähig und dominant, wodurch es ihnen leichter fällt, aktiv und bestimmt auf andere Personen zuzugehen (Wolff & Muck, 2009). Zusammenfassend wird ein positiver Zusammenhang zwischen den drei Motiven und dem externen Networking angenommen.

Hypothese 2:

Es besteht ein positiver signifikanter Zusammenhang zwischen externem Networking und den drei Motiven a) Leistung, b) Anschluss und c) Macht.

Aufbauend auf diesen Annahmen wird davon ausgegangen, dass externes Networking auch als vermittelnder Prozess zwischen den expliziten Motiven und dem subjektiven

Karriereerfolg dient. Das externe Networking konnte bereits als vermittelnder Prozess in einer Reihe von Studien im Kontext individuellen Karriereerfolgs gezeigt werden (vgl. Bendella & Wolff, 2020; Wolff & Moser, 2009; Wolff et al., 2018). Explizite Motive als Antreiber des Verhaltens sollten somit nicht nur direkt das Networking begünstigen, sondern in einem nächsten Schritt über bestärkende Prozesse (z. B. Kontakte zu einer Mentorin oder einem Mentor), die durch Networking ausgelöst werden können, auch indirekt den subjektiven Karriereerfolg begünstigen.

Hypothese 3:

Das externe Networking mediiert die Beziehung zwischen den drei Motiven a) Leistung, b) Anschluss und c) Macht und dem subjektiven Karriereerfolg.

4 Methode

4.1 Vorgehen

Die Daten für die vorliegende Studie wurden in einem Stipendienförderprogramm für Wissenschaftlerinnen an verschiedenen bayerischen Universitäten erhoben. Es wurde eine Onlinestudie mit zwei Messzeitpunkten im Abstand von sechs bis acht Monaten durchgeführt, um Verzerrungen von gleichzeitig getesteten Konstrukten zu reduzieren (Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff, 2012). Die drei Motive Macht, Leistung und Anschluss, die demographischen Variablen (Alter, Qualifikationsniveau und Fachbereich) sowie der Verbleib in der Wissenschaft wurden zum ersten Messzeitpunkt, Networking und der subjektive wissenschaftliche Karriereerfolg zum zweiten Messzeitpunkt erfasst.

4.2 Stichprobe

Der erste Fragebogen wurde an 871 Stipendiatinnen versendet, die im Zeitraum von acht Jahren mindestens ein Stipendium an einer bayerischen Universität erhalten hatten. Insgesamt füllten 227 Stipendiatinnen den ersten Fragebogen vollständig aus, 102 Stipendiatinnen daraufhin auch den zweiten. 40 Stipendiatinnen gaben an, aus dem Wissenschaftssystem ausgeschieden zu sein, weswegen sie aus den Analysen in Bezug auf den subjektiven Karriereerfolg ausgeschlossen wurden. Die finale Stichprobe umfasste somit 62 Stipendiatinnen. Im Durchschnitt waren diese zwischen 28 und 46 Jahren alt ($M = 35,95$; $SD = 4,57$). Der Großteil gehörte den Geisteswissenschaften (40,3 Prozent) und den Naturwissenschaften (35,5 Prozent) an. Aus den Sozialwissenschaften kamen 19,4 Prozent und aus der Humanmedizin 4,8 Prozent. 12,9 Prozent waren Doktorandinnen, 33,9 Prozent Post-Doktorandinnen, 22,6 Prozent Habilitandinnen, 8,1 Prozent Privatdozentinnen, 14,5 Prozent Professorinnen und 8,1 Prozent ordneten sich keiner Kategorie zu.

4.3 Verwendete Skalen

4.3.1 Externes Networking

Das externe Networking wurde mit den neun Items der Kurzversion (Wolff & Spurk, 2019) der Skala von Wolff und Moser (2006) zur Erfassung des externen Networkings erfasst und auf den Universitätskontext übertragen (Beispielitem „Wenn ich eine Person von einer anderen Universität kennenlerne, die beruflich für mich wichtig sein könnte, tausche ich mich mit ihr über unsere Arbeitsgebiete aus.“). Die Items wurden mit einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = „nie/sehr selten“ bis 5 = „sehr oft/immer“) erhoben ($\alpha = 0,92$).

4.3.2 Subjektiver Karriereerfolg

Der aktuelle subjektive Karriereerfolg wurde mit der Perceived Career Success Scale von Turban und Dougherty (1994), adaptiert auf den Universitätskontext, gemessen. Die Items (Beispielitems „Wie erfolgreich ist Ihre wissenschaftliche Karriere?“, „Angesichts Ihres Alters, denken Sie Ihre wissenschaftliche Karriere ist hinter dem Zeitplan, im Zeitplan oder dem Zeitplan voraus?“) wurden auf einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = „gar nicht erfolgreich“ bis 5 = „sehr erfolgreich“ bzw. 1 = „hinter dem Zeitplan“ bis 5 = „dem Zeitplan voraus“) gemessen ($\alpha = 0,81$).

4.3.3 Explizite Motive

Die expliziten Motive wurden mit der neun Item Kurzversion der Unified Motive Scale (UMS 3) von Schönbrodt und Gerstenberg (2012) erhoben. Das Leistungs- (Beispielitem „Meine Leistung stets auf einem hohen Niveau zu halten“; $\alpha = 0,44$), Anschluss- (Beispielitem „Ich versuche, so oft wie möglich in der Gesellschaft von Freunden zu sein“; $\alpha = 0,77$) und Machtmotiv (Beispielitem „Ich habe gerne das Sagen“; $\alpha = 0,76$) wurde jeweils auf einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = „trifft gar nicht zu“ bis 5 = „trifft zu“ bzw. 1 = „nicht wichtig“ bis 5 = „sehr wichtig“) bewertet. Die Reliabilität des Leistungsmotivs ist sehr gering, was an der kleinen Stichprobengröße oder auch der unterschiedlichen Formulierung der Items liegen kann. Schönbrodt und Gerstenberg (2012) berichten eine Reliabilität im mittleren Bereich ($\alpha = 0,72$). Die Analysen zeigten bedeutungsvolle Ergebnisse, weshalb die Leistungsmotiv-Skala trotz der geringen Reliabilität berücksichtigt wurde.

4.3.4 Kontrollvariablen

Als Kontrollvariablen wurden das Alter und das Qualifikationsniveau der Stipendiatinnen eingeschlossen, da diese mit dem eingeschätzten Karriereerfolg zusammenhängen

können. Der Fachbereich wurde als weitere Kontrollvariable aufgenommen, da dieser aufgrund unterschiedlicher Kulturen die Networking-Tendenzen beeinflussen könnte.

5 Ergebnisse

Vor der Hypothesentestung wurden die Daten auf fehlende Werte untersucht. Die Analysen zeigten für den Little's MCAR Test (Little, 1988) kein signifikantes Ergebnis ($p = 0,85$), was auf eine zufällige Verteilung der fehlenden Werte hindeutet, weshalb mit der SPSS-StandardEinstellung gearbeitet wurde (Tabachnick, Fidell & Ullman, 2007). Deskriptive Statistiken, Korrelationen und Reliabilitäten der Studienkonstrukte sind in Tabelle 1 dargestellt. Die drei Prädiktoren (Leistung, Anschluss, Macht) wurden gleichzeitig getestet, um für die jeweils anderen Prädiktoren zu kontrollieren. Die Kontrollvariablen zeigten keinen positiven Zusammenhang zu externem Networking und subjektivem Karriereerfolg. Die Ergebnisse blieben mit und ohne Hinzunahme der Kontrollvariablen unverändert.

Tabelle 1: Deskriptive Statistik, Korrelationen und Reliabilitäten

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
Erster Messzeitpunkt										
1. Alter	35,95	4,57								
2. QN			0,506**							
3. Fachbereich			-0,114	-0,069						
4. Macht	3,06	0,82	-0,043	0,021	-0,108	(0,76)				
5. Leistung	4,13	0,55	-0,037	0,103	-0,255*	0,141	(0,44)			
6. Anschluss	3,71	0,78	-0,047	0,129	0,092	0,374**	0,131	(0,77)		
Zweiter Messzeitpunkt										
7. EN	3,40	0,76	0,127	0,256*	-0,098	0,313*	0,344**	0,371**	(0,92)	
8. PCS	3,46	0,74	-0,120	0,147	0,108	0,041	0,248	0,130	0,426**	(0,81)

Anmerkung: In der Diagonalen sind die Reliabilitäten *kursiv* abgebildet. $N = 62$, EN = externes Networking, PCS = subjektiver Karriereerfolg, QN = Qualifikationsniveau.
* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

5.1 Hypothesentestung

Zur Testung der Hypothesen 1 und 2 wurden hierarchisch lineare Regressionen mit SPSS getestet. Im ersten Schritt wurden die Kontrollvariablen (Alter, Qualifikationsniveau und Fachbereich) hinzugefügt und im zweiten Schritt die Prädiktoren. Hypothese 1 postulierte externes Networking als Prädiktor für den subjektiven Karriereerfolg. Die Ergebnisse bestätigten den positiven Zusammenhang ($\beta = 0,41$, $p = 0,001$). Somit kann Hypothese 1 bestätigt werden. In den Hypothesen 2a), 2b) und 2c) wurde angenommen, dass die drei Motive Leistung, Anschluss und Macht externes Net-

working vorhersagen. Die Ergebnisse zeigten einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Leistungs- ($\beta = 0,37, p = 0,029$) sowie dem Anschlussmotiv ($\beta = 0,25, p = 0,049$) und externem Networking. Der Zusammenhang zwischen dem Machtmotiv und dem externen Networking ($\beta = 0,17, p = 0,156$) zeigte keinen signifikanten Zusammenhang. Hypothese 2 konnte teilweise bestätigt werden.

Die Mediationshypothesen 3a), 3b) und 3c) wurden mit Modell 4 des Process Makro (Hayes, 2017) für SPSS berechnet. Die Ergebnisse können der Tabelle 2 entnommen werden. Wie erwartet, sagten das Leistungsmotiv und das Anschlussmotiv über das externe Networking den subjektiven Karriereerfolg vorher. Für das Machtmotiv konnte kein signifikanter indirekter Effekt gefunden werden. Somit konnte Hypothese 3 teilweise bestätigt werden.

Tabelle 2: Unstandardisierter indirekter Effekt zwischen Macht, Leistung, Anschluss und subjektivem Karriereerfolg über externes Networking

	Effekt	SE	LLCI	ULCI
Leistung – EN – PCS	0,156	0,120	0,010	0,377
Anschluss – EN – PCS	0,104	0,072	0,001	0,280
Macht – EN – PCS	0,069	0,058	-0,039	0,197

Anmerkung: EN = externes Networking, PCS = subjektiver Karriereerfolg.

5.2 Zusatzanalyse – Externes Networking und Verbleib in der Wissenschaft

Ein wichtiger karrierebezogener Erfolgsfaktor ist der Verbleib in der Wissenschaft (Barnes et al., 1998; Spurk et al., 2015b). Gerade für Frauen ist dies relevant, da Herausforderungen, wie männerdominierte Netzwerke (Spurk et al., 2015b), Familiengründung und die damit verbundene fehlende flexible Mobilität (Bryson, 2004) zum frühzeitigen Ausscheiden aus dem System führen können (Fritsch, 2016). Da dieses Maß nicht über Hintergründe Aufschluss gibt (z. B. Freiwilligkeit der Entscheidung), ist es nur als Momentaufnahme und erste Annäherung zu verstehen. Eine genauere Differenzierung wäre erst durch eine langfristige Verlaufsmessung möglich. Für den Verbleib in der Wissenschaft kann das eigene Netzwerk hilfreich sein, da durch Kontakte zu anderen Universitäten die Möglichkeit erhöht wird, eine vakante Position zu bekommen (Bryson, 2004) oder eine hochrangige Publikation zu veröffentlichen (Broström, 2019). Im Gegensatz zur Wirtschaft ist es in der Wissenschaft besonders wichtig, möglichst vielfältige Kontakte zu anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufzubauen und Kooperationen zu anderen Universitäten zu bilden (Ansmann et al., 2014). Das begünstigt kollaborative Forschungsprojekte, welche wiederum die Wahrscheinlichkeit von Publikationen z. B. in Form von Ko-Autorenschaften erhöht (Osberg & Raulin, 1989).

In der Zusatzanalyse wurde untersucht, ob externes Networking den Verbleib in der Wissenschaft vorhersagen kann. Hierfür wurden alle 102 Stipendiatinnen berücksichtigt, die an beiden Messzeitpunkten teilgenommen hatten. Die dichotome Variable Verbleib in der Wissenschaft wurde im Nachhinein aufgrund der Angaben der Stipendiatinnen, ob sie zum Zeitpunkt der Befragung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft tätig waren, gebildet. Der Zusammenhang wurde mittels einer logistischen Regression in SPSS untersucht und die Kontrollvariablen (Alter, Qualifikationsniveau, Fachbereich) in einem ersten Schritt hinzugefügt. In einem zweiten Schritt wurde das externe Networking als Prädiktor aufgenommen. Es zeigte sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem externen Networking der Teilnehmerinnen und dem Verbleib in der Wissenschaft ($\beta = 0,64$, $p = 0,033$).

6 Diskussion

In der vorliegenden Studie konnte ein positiver Effekt des externen Networkings von Wissenschaftlerinnen auf ihren subjektiven Karriereerfolg aufgezeigt werden. In einer Zusatzanalyse wurde zudem deutlich, dass externes Networking relevant für den Verbleib in der Wissenschaft zu sein scheint. Zur Beleuchtung möglicher Prädiktoren externen Networkings wurden die Effekte expliziter Motive auf den subjektiven Karriereerfolg analysiert. In einem letzten Schritt wurden mögliche indirekte Effekte zwischen den Motiven auf den subjektiven Karriereerfolg über externes Networking untersucht. Wissenschaftlerinnen mit einer ausgeprägten Leistungsorientierung und einem hohen Bedürfnis nach Anschluss zeigten eher externes Networking – nicht aber Wissenschaftlerinnen, die eher den Fokus auf die Stärkung des eigenen Status und Prestige legen – was wiederum positiv mit dem subjektiven Karriereerfolg assoziiert war.

Im Einklang mit vorherigen Studien (Forret & Dougherty, 2004; Langford, 2000; Wolff et al., 2018) konnte der Zusammenhang zwischen Networking und subjektivem Karriereerfolg repliziert werden. Die Ergebnisse unterstreichen die Studie von Spurk et al. (2015b), in der die Wichtigkeit eines hilfreichen wissenschaftlichen Netzwerks außerhalb der eigenen Universität und die Relevanz, sich dieses durch gezieltes Networking aufzubauen, hervorgehoben werden. Ein Bericht des Statistischen Bundesamts (2019) zeigt allerdings, dass immer noch drei Viertel der Professuren von Männern besetzt sind. Die erfolgreiche Anwendung von externem Networking sollte daher gerade bei Wissenschaftlerinnen eine zentrale Rolle spielen, da diese ansonsten Gefahr laufen, keinen Zugang zu relevanten wissenschaftlichen Netzwerken zu haben (Ibarra, 1997; Peus & Welppe, 2011; Spurk et al., 2015b).

Die vorliegende Studie leistet einen bedeutenden Beitrag zur aktuellen Netzwerkforschung, indem neben dem Einfluss des externen Networkings auf karrierebezogene

Konsequenzen auch Faktoren untersucht wurden, die dieses begünstigen. Konkret wurde der Einfluss von expliziten Motiven (Leistung, Anschluss, Macht) auf externes Networking von Wissenschaftlerinnen untersucht. Dieser positive Zusammenhang konnte für das Leistungs- und das Anschlussmotiv, nicht aber für das Machtmotiv bestätigt werden. In der Studie von Wolff et al. (2018) wurde ein ähnlicher Effekt für den Zusammenhang von impliziten Motiven auf Networking im wirtschaftlichen Kontext gezeigt. Das Leistungsmotiv und das Anschlussmotiv können entscheidende Prädiktoren sein, um externes Networking von Wissenschaftlerinnen und den daraus resultierenden subjektiven Karriereerfolg vorherzusagen. Leistungsmotive sind gerade im akademischen Kontext ein Treiber für gute Leistung (Bjørnebekk, Diseth & Ulriksen, 2013; Veroff, Wilcox & Atkinson, 1953) und scheinbar auch für externes Networking. Personen mit einem hochausgeprägten Anschlussmotiv können zudem Freude daran haben, Teil von sozialen Interaktionen zu sein (Wolff et al., 2018), was externes Networking begünstigt. Das nicht signifikante Ergebnis für das Machtmotiv deutet auf eine untergeordnete Rolle beim externen Networking von Wissenschaftlerinnen hin. Frühere Forschung zeigte, dass das Machtmotiv nicht mit Networking insgesamt, sondern eher mit einzelnen Facetten (Aufbau, Pflege, Nutzung) zusammenhängt (Wolff et al., 2018). Um diese Erklärung auszuschließen, wurde in der vorliegenden Studie eine zusätzliche Analyse durchgeführt. Das Machtmotiv konnte dabei keine der Unterdimensionen von externem Networking vorhersagen (Aufbau: $\beta = 0,24$; $p = 0,08$; Pflege: $\beta = 0,11$; $p = 0,37$; Nutzung: $\beta = 0,15$; $p = 0,22$). Obwohl die Aufteilung nach Unterdimensionen durch die Verwendung der Kurzskala (Wolff & Spurk, 2019) mit einiger Vorsicht zu sehen ist, da es sich lediglich um drei Items pro Unterdimension handelt, scheint das Machtmotiv doch aus anderen Gründen für diese Zielgruppe weniger bedeutsam zu sein. Studien weisen auf eine untergeordnete Rolle des Machtmotivs für Frauen hin, sowohl bei Frauen in Führungspositionen (Schuh et al., 2014) als auch bei Frauen mit Aufstiegsambitionen (Mucha & Rastetter, 2012). Das fehlende Machtstreben lässt sich auf verankerte Geschlechterstereotype zurückführen. Das klassische Frauenbild weist eher Verhaltensweisen auf, die auf Hilfsbereitschaft und Gemeinschaft fußen, während strategisches und taktisches Handeln als untypisch angesehen wird (Mucha & Rastetter, 2012; Schuh et al., 2014). Externes Networking gerade von Frauen könnte daher verstärkt durch eine Leistungs- und Anschlussmotivation, weniger aber durch eine Machtmotivation angetrieben werden. Nichtsdestotrotz könnte ein erhöhtes Machtmotiv den Karriereerfolg von Frauen beschleunigen (Wolff et al., 2018). So sind weibliche Nachwuchsführungskräfte, die ihre berufliche Rolle vom traditionellen Frauenstereotyp trennen können und ein höheres Machtmotiv aufweisen, erfolgreicher als ihre Kolleginnen, deren berufliche Rolle eng mit den typischen Geschlechterrollen verwoben ist (Mucha & Rastetter, 2012).

7 Limitationen und zukünftige Forschung

In dieser Studie müssen Limitationen und Empfehlungen für zukünftige Forschung berücksichtigt werden. Erstens wurde – trotz eines Studiendesigns mit zwei Messzeitpunkten – externes Networking (Mediator) und der subjektive Karriereerfolg (Konsequenz) zum selben Messzeitpunkt erhoben, was die Wahrscheinlichkeit subjektiver Verzerrungen (Podsakoff et al., 2012) erhöhen kann. Zukünftige Forschung sollte bei einer Replikation der Studie einen weiteren Messzeitpunkt in Betracht ziehen – gegebenenfalls auch über einen längeren Erhebungszeitraum, um zeitliche Veränderungen berücksichtigen zu können.

Zweitens beschränkt sich die vorliegende Studie auf Wissenschaftlerinnen – eine Subgruppe, die mit besonderen Herausforderungen im Wissenschaftskontext konfrontiert ist. Durch das Heranziehen einer männlichen Vergleichsgruppe (vgl. Spurk et al., 2015b), könnte untersucht werden, ob die Ergebnisse auch auf Wissenschaftler übertragbar sind und jene somit weiter gestärkt werden.

Drittens fokussierte die vorliegende Studie auf die Rolle von externem Networking von Wissenschaftlerinnen. Obwohl dieses sicher gerade im Wissenschaftskontext eine wichtige Rolle spielt, könnte künftige Forschung auch die Rolle des internen Networkings näher beleuchten. Da sich interne Netzwerke unter geeigneten Bedingungen automatisch ergeben können (Wolff & Kim, 2012), wäre es diesbezüglich sinnvoll, Geschlechtsunterschiede zu untersuchen. In der Regel bilden sich Netzwerke eher unter gleichgeschlechtlichen Personen (Scheidegger & Osterloh, 2004), was die automatische Bildung interner Netzwerke von Wissenschaftlerinnen beeinträchtigen könnte. Neben unabhängigen Effekten des internen Networkings könnte auch ein näherer Blick auf mögliche Interaktionseffekte relevant sein. Beispielsweise könnten Schlüsselpersonen der internen Netzwerke, wie die Betreuungsperson, als „Gatekeeper“ für relevante externe Netzwerke fungieren.

Viertens verfolgt die vorliegende Studie einen individualistischen Ansatz und behandelt mögliche Anknüpfungspunkte für ein verbessertes Networking aus der Perspektive der einzelnen Wissenschaftlerinnen. Das bietet erste Hinweise, wie Frauen individuell gefördert werden können. Aus einer holistischen Perspektive heraus gilt es zu betonen, dass der Zugang und die Integration von Frauen in karriererelevante Netzwerke grundsätzlich erschwert sind (McAdam, Harrison & Leitch, 2018). Durch den alleinigen Fokus auf individuelle Motive kann somit nicht das gesamte „System“ durchbrochen werden oder eine Generalisierung auf alle Kontexte erfolgen. Beispielsweise wird das Leistungsmotiv eher zu erfolgreichem Networking führen, wenn sich Wissenschaftlerinnen in einem ermutigenden, unterstützenden Umfeld befinden. Der Kontext sollte in künftiger Forschung verstärkt miteinbezogen werden. Hierbei können tradierte Geschlechter-

rollen eine wesentliche Rolle spielen. Die Genderforschung zeigt, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen das Networking für Frauen beeinträchtigt, beispielsweise werden unterschiedliche Freizeitinteressen von Frauen und Männern angeführt, was es für Frauen schwieriger macht, ein Netzwerk zu relevanten (meist männlichen) Kontakten durch Small-Talk oder gemeinsame Freizeitaktivitäten aufzubauen (McAdam et al., 2018). Zusätzlich fürchten Frauen, die sich um Austausch mit Kollegen bemühen, vor ungerechtfertigten Zuschreibungen anzüglicher Intentionen (Rastetter & Cornils, 2012). In zukünftigen Studien wäre daher die Beleuchtung gesamtgesellschaftlicher Zusammenhänge und jener Mechanismen, die die allgemeine Überwindung solcher Disparitäten erleichtern, interessant.

8 Implikationen

Zur Förderung von Wissenschaftlerinnen können die folgenden praktischen Implikationen abgeleitet werden. Zum einen sollte in speziellen Frauenförderprogrammen der Fokus auf der Förderung des externen Networkings liegen, da dieses ein entscheidender Erfolgsfaktor für die persönliche Karriere zu sein scheint. Es könnten spezifische Networking-Trainings angeboten werden, in denen Networking durch simulierte Situationen (z. B. Übung des Elevator-Pitches, um mit relevanten Personen Kooperationen eingehen zu können oder Übung von Small-Talk Situationen, um leichter Gespräche mit wichtigen Netzwerkkontakten auf Kongressen zu initiieren) gezielt erlernt wird, da es sich beim Networking um eine trainierbare Verhaltensweise handelt (Spurk et al., 2015a; Wolff & Moser, 2006). Neben individuellen Interventionsmaßnahmen gilt es, die oben angesprochenen strukturellen, (insbesondere) geschlechtsspezifischen Unterschiede zu adressieren und Wege zu identifizieren, diese gesamtgesellschaftlich zu überwinden (z. B. durch Mentoring-Programme).

Zum anderen deuten die Ergebnisse auf die Wichtigkeit der Förderung des Leistungs- und des Anschlussmotivs hin. Das Leistungsmotiv scheint dazu zu motivieren, die eigene Karriere zu planen und die beruflichen Ziele zu verwirklichen, während das Anschlussmotiv hilfreich für den Aufbau eines förderlichen Netzwerks ist (Wolff et al., 2018). Die Förderung des Leistungs- und Anschlussmotivs bei Frauen durch beispielsweise gezielte Besuche von Networking-Veranstaltungen erscheint somit besonders wichtig.

Aus der vorliegenden Studie kann ebenfalls eine theoretische Implikation abgeleitet werden. Die Untersuchung von Motiven als Prädiktoren externen Networkings ist ein erster Schritt, um die komplexe Verhaltensweise des Networkings besser zu verstehen und zu ergründen, warum Personen Networking betreiben. Künftige Forschung könnte den Einfluss der Einstellungen und subjektiven Normen auf Networking untersuchen. Hierdurch könnte unter anderem genauer beleuchtet werden, was einige Personen vom Networking abhält (Kuwabara et al., 2018).

Literatur

van Ameijde, J. D. J., Nelson, P. C., Billsberry, J. & van Meurs, N. (2009). Improving leadership in Higher Education institutions: A distributed perspective. *Higher education*, 58(6), 763–779. doi:10.1007/s10734-009-9224-y

Ansmann, L., Flickinger, T. E., Barelo, S., Kunnehan, M., Mantwill, S., Quilligan, S., Zanini, C., Aelbrecht, K. (2014). Career development for early career academics: Benefits of networking and the role of professional societies. *Patient Education and Counseling*, 97(1), 132–134. doi:10.1016/j.pec.2014.06.013

Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

Barnes, L. L. B., Agago, M. O. & Coombs, W. T. (1998). Effects of job-related stress on faculty intention to leave academia. *Research in Higher Education*, 39(4), 457–469. doi:10.1023/A:1018741404199

Bendella, H. & Wolff, H.-G. (2020). Who networks? – A meta-analysis of networking and personality. *Career Development International*, 25(5), 461–479. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2019-0289>

Bipp, T. & van Dam, K. (2014). Extending hierarchical achievement motivation models: The role of motivational needs for achievement goals and academic performance. *Personality and Individual Differences*, 64, 157–162. doi:10.1016/j.paid.2014.02.039

Bjørnebekk, G., Diseth, Å. & Ulriksen, R. (2013). Achievement motives, self-efficacy, achievement goals, and academic achievement at multiple stages of education: A longitudinal analysis. *Psychological reports*, 112(3), 771–787. doi:10.2466/14.09.PR0.112.3.771-787

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

Block, W. E. (1964). A preliminary study of achievement motive theory as a basis of patient expectations in psychotherapy. *Journal of Clinical Psychology*, 20(2), 268–271.

Broström, A. (2019). Academic breeding grounds: Home department conditions and early career performance of academic researchers. *Research Policy*, 48(7), 1647–1665. doi:10.1016/j.respol.2019.03.009

Bryson, C. (2004). The consequences for women in the academic profession of the widespread use of fixed term contracts. *Gender, Work & Organization*, 11(2), 187–206. doi:10.1111/j.1468-0432.2004.00228.x

Cantor, N. & Zirkel, S. (1990). Personality, cognition, and purposive behavior. In L. A. Pervin (Hrsg.), *Handbook of personality: Theory and research* (S. 135–164). New York, NY, US: The Guilford Press.

Dobrow, S. R., Chandler, D. E., Murphy, W. M. & Kram, K. E. (2012). A review of developmental networks: Incorporating a mutuality perspective. *Journal of Management*, 38(1), 210–242. doi:10.1177/0149206311415858

Eby, L. T., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689–708. doi:10.1002/job.214

Forret, M. & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 26(3), 283–311. doi:10.1177/1059601101263004

Forret, M. & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419–437. doi:10.1002/job.253

Fritsch, N.-S. (2016). Patterns of career development and their role in the advancement of female faculty at Austrian universities: New roads to success? *Higher education*, 72(5), 619–635. doi:10.1007/s10734-015-9967-6

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.006

Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155–176. doi:10.1002/job.301

Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY, US: Guilford Publications.

Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2006). *Motivation und Handeln*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Ibarra, H. (1997). Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly*, 60(1), 91–102. doi:10.2307/2787014

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz Jr., R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485–519. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x

Kahlert, H. (2015). Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(3), 60–78.

Kinman, G. & Jones, F. (2008). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1/2), 41–60. doi:10.1080/10911350802165478

Klein, U. (2016). Gender equality and diversity politics in higher education: Conflicts, challenges and requirements for collaboration. *Women's Studies International Forum*, 54, 147–156. doi:10.1016/j.wsif.2015.06.017

Kraimer, M. L., Greco, L., Seibert, S. E. & Sargent, L. D. (2019). An investigation of academic career success: The new tempo of academic life. *Academy of Management Learning & Education*, 18(2), 128–152. doi:10.5465/amle.2017.0391

- Kuwabara, K., Hildebrand, C. A. & Zou, X. (2018). Lay theories of networking: How laypeople's beliefs about networks affect their attitudes toward and engagement in instrumental networking. *Academy of Management Review*, 43(1), 50–64. doi:10.5465/amr.2015.0076
- Langford, P. H. (2000). Importance of relationship management for the career success of Australian managers. *Australian Journal of Psychology*, 52(3), 163–168. doi:10.1080/00049530008255384
- Little, R. J. A. (1988). A test of missing completely at random for multivariate data with missing values. *Journal of the American Statistical Association*, 83(404), 1198–1202. doi:10.1080/01621459.1988.10478722
- McAdam, M., Harrison, R. T. & Leitch, C. M. (2018). Stories from the field: women's networking as gender capital in entrepreneurial ecosystems. *Small Business Economics*, 53(2), 459–474. doi:10.1007/s11187-018-9995-6
- McClelland, D. C. (1965). N achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 389.
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American psychologist*, 40(7), 812–825. doi:10.1037/0003-066X.40.7.812
- McClelland, D. C. & Boyatzis, R. E. (1982). Leadership motive pattern and long-term success in management. *Journal of Applied psychology*, 67(6), 737.
- McClelland, D. C., Koestner, R. & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological review*, 96(4), 690.
- McClelland, D. C. & Pilon, D. A. (1983). Sources of adult motives in patterns of parent behavior in early childhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(3), 564.
- Michael, J. & Yukl, G. (1993). Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organizations. *Group & Organization Management*, 18(3), 328–351. doi:10.1177/1059601193183005
- Mucha, A. & Rastetter, D. (2012). Macht und Gender. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 43(2), 173–188.
- 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. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Osberg, T. M. & Raulin, M. L. (1989). Networking as a tool for career advancement among academic psychologists. *Teaching of Psychology*, 16(1), 26–28. doi:10.1207/s15328023top1601_9
- Peus, C. & Welpel, I. M. (2011). Frauen in Führungspositionen: Was Unternehmen wissen sollten. *OrganisationsEntwicklung*, 2, 47–55.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539–569. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Porter, C. M. & Woo, S. E. (2015). Untangling the networking phenomenon: A dynamic psychological perspective on how and why people network. *Journal of Management*, 41(5), 1477–1500. doi:10.1177/0149206315582247
- Rastetter, D. & Cornils, D. (2012). Networking: aufstiegsförderliche Strategien für Frauen in Führungspositionen. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 43(1), 43–60.
- Scheidegger, N. & Osterloh, M. (2004). One network fits all? Effekte von Netzwerkcharakteristika auf Karrieren. In U. Pasero & B.P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 199–226). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- 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
- Schuh, S. C., Hernandez Bark, A. S., Van Quaquebeke, N., Hossiep, R., Frieg, P. & Van Dick, R. (2014). Gender differences in leadership role occupancy: The mediating role of power motivation. *Journal of Business Ethics*, 120(3), 363–379. doi:10.1007/s10551-013-1663-9
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427. doi:10.1037/0021-9010.84.3.416
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L. & Heinemann, N. S. R. (2015a). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134–144. doi:10.1016/j.jvb.2014.12.007
- Spurk, D., Meinecke, A. L., Kauffeld, S. & Volmer, J. (2015b). Gender, professional networks, and subjective career success within early academic science careers: The role of gender composition in inside and outside departmental support networks. *Journal of Personnel Psychology*, 14(3), 121–130. doi:10.1027/1866-5888/a000131
- Statistisches Bundesamt. (2019). 1,3 % mehr wissenschaftliches Hochschulpersonal im Jahr 2018. Pressemitteilung Nr. 256 vom 5. Juli 2019. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_256_213.html
- Steinmann, B., Dörr, S. L., Schultheiss, O. C. & Maier, G. W. (2015). Implicit motives and leadership performance revisited: What constitutes the leadership motive pattern? *Motivation and Emotion*, 39(2), 167–174
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1

- Sutherland, K. A. (2017). Constructions of success in academia: An early career perspective. *Studies in Higher Education, 42*(4), 743–759. doi:10.1080/03075079.2015.1072150
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (5. Aufl.). Boston, MA: Pearson.
- Talves, K. (2016). Discursive self-positioning strategies of Estonian female scientists in terms of academic career and excellence. *Women's Studies International Forum, 54*, 157–166. doi:10.1016/j.wsif.2015.06.007
- 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. doi:10.2307/256706
- Veroff, J., Wilcox, S. & Atkinson, J. W. (1953). The achievement motive in high school and college age women. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 48*(1), 108–119. doi:10.1037/h0055017
- Winefield, A. H. & Jarrett, R. (2001). Occupational stress in university staff. *International Journal of Stress Management, 8*(4), 285–298. doi:10.1023/A:1017513615819
- Winter, D. G., Stewart, A. J. & McClelland, D. C. (1977). Husband's motives and wife's career level. *Journal of Personality and Social Psychology, 35*(3), 159.
- 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. & Moser, K. (2006). Entwicklung und Validierung einer Networkingskala [Development and validation of a networking scale]. *Diagnostica, 52*(4), 161–180. doi:10.1026/0012-1924.52.4.161
- Wolff, H.-G. & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 196–206. doi:10.1037/a0013350
- Wolff, H.-G. & Moser, K. (2010). Do specific types of networking predict specific mobility outcomes? A two-year prospective study. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 238–245. doi:10.1016/j.jvb.2010.03.001
- Wolff, H.-G. Moser, K. & Grau, A. (2008). *Networking: Theoretical foundations and construct validity*. Paper presented at the Readings in applied organizational behavior from the Lüneburg Symposium.
- Wolff, H.-G. & Muck, P. M. (2009). Persönlichkeit und Networking: Eine Analyse mittels Interpersonalem Circumplex. *Zeitschrift für Personalpsychologie, 8*(3), 106–116. doi:10.1026/1617-6391.8.3.106
- 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. doi:10.1027/1015-5759/a000070

Wolff, H.-G. & Spurk, D. (2019). Developing and Validating a Short Networking Behavior Scale (SNBS) From Wolff and Moser's (2006) Measure. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 277–302 doi:10.1177/1069072719844924

Wolff, H.-G., Weikamp, J. G. & Batinic, B. (2018). Implicit motives as determinants of networking behaviors. *Frontiers in Psychology*, 9, 411. doi:10.3389/fpsyg.2018.00411

Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T. & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357–373. doi:10.1016/j.jvb.2018.08.006

Zimmer, A., Krimmer, H. & Stallmann, F. (2006). Winners among losers: Zur Feminisierung der Deutschen Universitäten. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 28(4), 30–56. doi:10.2307/j.ctvhkktkwz

Manuskript eingegangen: 02.02.2020

Manuskript angenommen: 02.11.2020

Angaben zu den Autorinnen und Autoren

Dr. Lisa Weihrauch
Dr. Angela Kuonath
Trang Thien Huong Pham, M. Sc.
Prof. Dr. Dieter Frey
Ludwig-Maximilians-Universität München,
Geschwister-Scholl-Platz 1
80539 München
E-Mail: lisa.weihrauch@psy.lmu.de
angela.kuonath@psy.lmu.de
huong.pham@psy.lmu.de
dieter.frey@psy.lmu.de

Dr. Lisa Weihrauch promovierte 2019 zum Thema Antezedenzen von Networking, ist am LMU Center for Leadership and People Management als externe Trainerin tätig und arbeitet als Learning Consultant bei QualityMinds GmbH. Sie studierte an der Ludwig-Maximilians-Universität München Bildungsforschung und -management.

Dr. Angela Kuonath arbeitet seit 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin, Habilitandin und Trainerin am Center for Leadership and People Management. Sie war von 2013 bis 2017 Leiterin des im Rahmen von Lehre@LMU geförderten Multiplikatoren-Programms, das an das Center for Leadership and People Management angegliedert ist und unterstützt seitdem insbesondere im Bereich Forschungsbetreuung und -koordination.

Huong Pham ist seit März 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin, Trainerin und Doktorandin im Team des Multiplikatoren-Programms am Center for Leadership and People Management. Sie studierte Psychologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München mit dem Schwerpunkt Wirtschafts-, Organisations- und Sozialpsychologie. Im Multiplikatoren-Programm ist sie zuständig für die Programmevaluation und Qualitätssicherung.

Prof. Dr. Dieter Frey ist Leiter des Center for Leadership and People Management und war Inhaber des Lehrstuhls für Sozialpsychologie am Department für Psychologie der LMU München. Er ist seit vielen Jahren in Wissenschaft und Wirtschaft als Berater und Trainer zu den Themen Führung, Motivation, Innovation u. v. m. aktiv. Er ist Mitglied der Bayerischen Akademie der Wissenschaften.