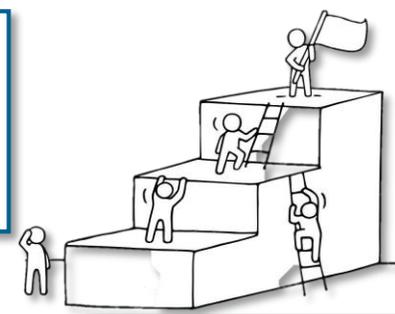




ÜBERZEUGUNGEN BETREFFEND EINER KARRIERE IN DER WISSENSCHAFT

Patricia Köpfer, Jule Hangen, Christin Siegfried, Laura Baade



PROBLEMSTELLUNG

- Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert (Beede et al., 2011) → Anteil Professorinnen Wiwi in Deutschland: 42%, an der GU Frankfurt 14%

Mögliche Gründe:

- mangelnde weibliche Vorbilder (Bagès & Martinot, 2011)
- weniger (Zugang zu) Netzwerke (Page & Leemann, 2000)
- weniger Unterstützung und Selbstvertrauen (Pieper-Seier, 2009)



FRAGESTELLUNG: Welche Gründe und Hindernisse führen zum Abbruch bzw. Verbleib in der Wissenschaft?

→ Qualitativer Zugang sowie domänenspezifische Betrachtung nötig

THEORETISCHER HINTERGRUND

Betrachtung des Entscheidungsprozesses der (Nicht-)Aufnahme und (Nicht-)Fortführung einer akademischen Karriere, mit Fokus auf folgende Theorien:

- Humankapitaltheorie (Becker, 1964)
- Lack of Fit Model (Heilmann, 1983)
- Erwartungswerttheorie der Motivation (Atkinson, 1957)
- Status Characteristics Theory (Berger, Cohen & Zelditch, 1972)
- Role Models (z.B. Morgenroth et al., 2015; Bosma et al., 2012)
- Queen Bee (Ellmers et al., 2004)



STUDIENDESIGN

ZIEL: Geschlechterspezifische Entscheidungskriterien für oder gegen eine akademische Karriere über den Verlauf des Entscheidungsprozesses erheben, die als Folge einer komplexen Interaktion aus persönlichen Gründen, aber auch gegebener Rahmenbedingungen des universitären Kontextes gesehen werden können.

METHODE: Teilstrukturierte Leitfadeninterviews über Zoom



STICHPROBE:

Mehrkohorten-Messwiederholung

BA/MA-STUDIUM
10 Interviews

PROMOTIONSPHASE
10 Interviews

POST-DOC PHASE/
HABILITATIONSPHASE
10 Interviews

PROFESSUR
10 Interviews

IMPLIKATIONEN

Die Erkenntnisse sollen dazu dienen, falsche Vorstellungen gegenüber einer akademischen Karriere zu korrigieren (z.B. durch frühzeitige und gezielte Informationen) und ggf. Bedarf nach Strukturierungsmaßnahmen wie beispielsweise Teilzeitmodelle oder sonstige Unterstützung abzuleiten.