



Das Verbundprojekt LEHREN in M-V wird im Rahmen der gemeinsamen „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Bund und Ländern aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. **FKZ 01JA1914A**



# Einflussfaktoren auf die Promotionszufriedenheit

**Personalversammlung 30.11.2022**

**Dr. Uta Ziegler<sup>1 2</sup> & Dr. Ivonne Driesner<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Graduiertenschule Lehrer\*innenbildung (GraL) am ZLB der UR

<sup>2</sup> Lehrstuhl für Schulpädagogik mit den Schwerpunkten Schulforschung und Allgemeine Didaktik

## Daten

- Fragebogenentwicklung Sommer/Herbst 2021
- Datenschutzprüfung samt Umstellung des Befragungstools
- **Online-Befragung** vom 05.05. bis 17.06.2022
- **Grundgesamtheit** Promovierende in Rostock und Greifswald  
(geschickt an ca. 1000 Promovierende je Standort über die  
Leiterin bzw. den Leiter der Graduiertenschulen)
- **Stichprobe** N=187 (112 UR, 70 UG, 5 andere U)  
→ geringer Rücklauf, eingeschränkte Repräsentativität

## Übersicht über zentrale Merkmale der Stichprobe GraL (N=187) im Vergleich zur

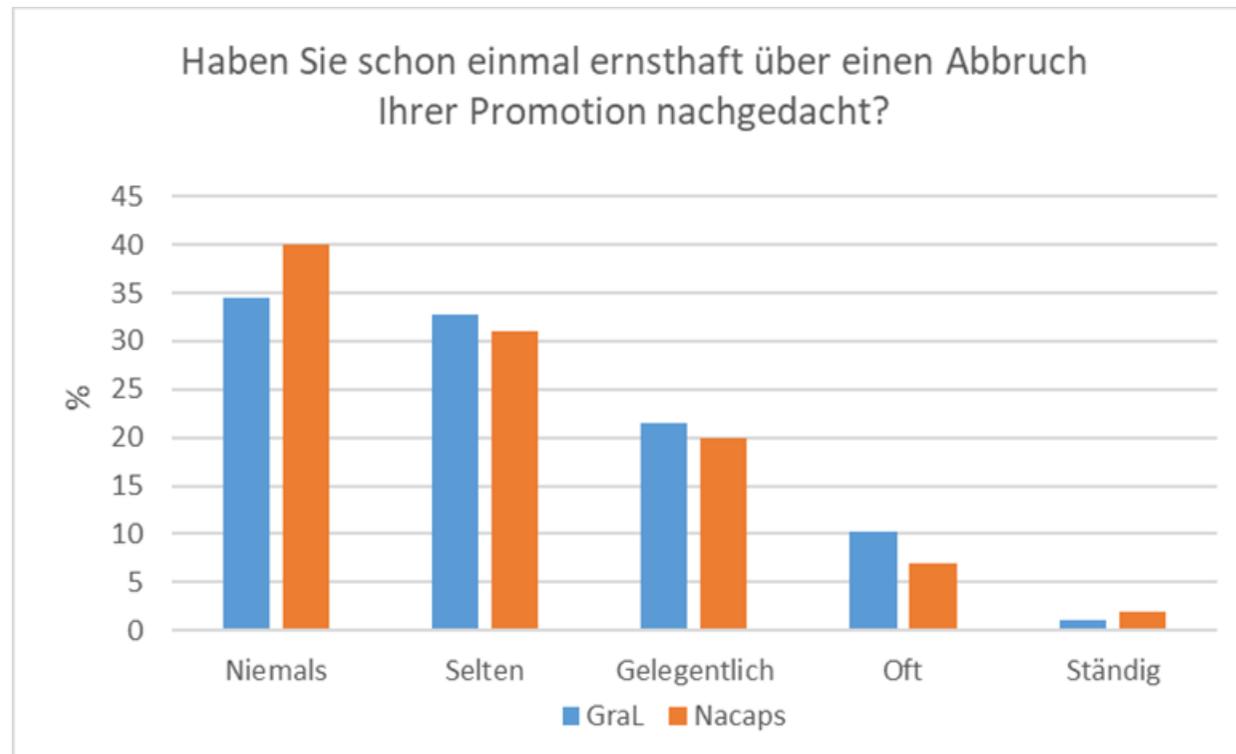
		N	%
Geschlecht	Weiblich	113	60,4
	Männlich	59	31,6
	Divers / k.A.	15	8,0
Universität	Rostock	112	59,9
	Greifswald	70	37,4
	k.A.	5	2,7
Fakultät UR	IEF	11	9,4
	Mat-Nat	41	35,0
	PHF	18	15,4
	MED	21	17,8
	WiSo	12	10,3
	Andere (Agr, Jur, Ma, Th)	14	12,1
Fakultät UG	JUR	<5	
	MED	15	21
	PHF	11	15
	Mat-Nat	43	60
Promotionsphase	Orientierungsphase +		
	Einstiegsphase	24	12,9
	Forschungsphase	85	45,9
	Abschlussphase	76	41,1

## Promovierendenbefragung Nacaps (National Academics Panel Study) 2019, N=14.381 vom DZHW

		N	%
Geschlecht	Weiblich	5.932	49
	Männlich	6.098	51
	Divers / k.A.	k.A.	
Fächer	Agrar, Forst- u Ernährungsw.		2
	Geisteswiss.		9
	Humanmed., Gesundheitsw.		19
	Ingenieurwiss.		18
	Kunst, Kunstwiss.		1
	Mat-Nat		31
	Rechts-, Wirt-u Sozialw.		19
	Sport		0
Strukturiertes Promotionsprogramm	keine Mitgliedschaft		54
	Mitglied ohne verbindl. Kurse		18
	Mitglied mit verbindl. Kursen		28

<https://nacaps-datenportal.de/>

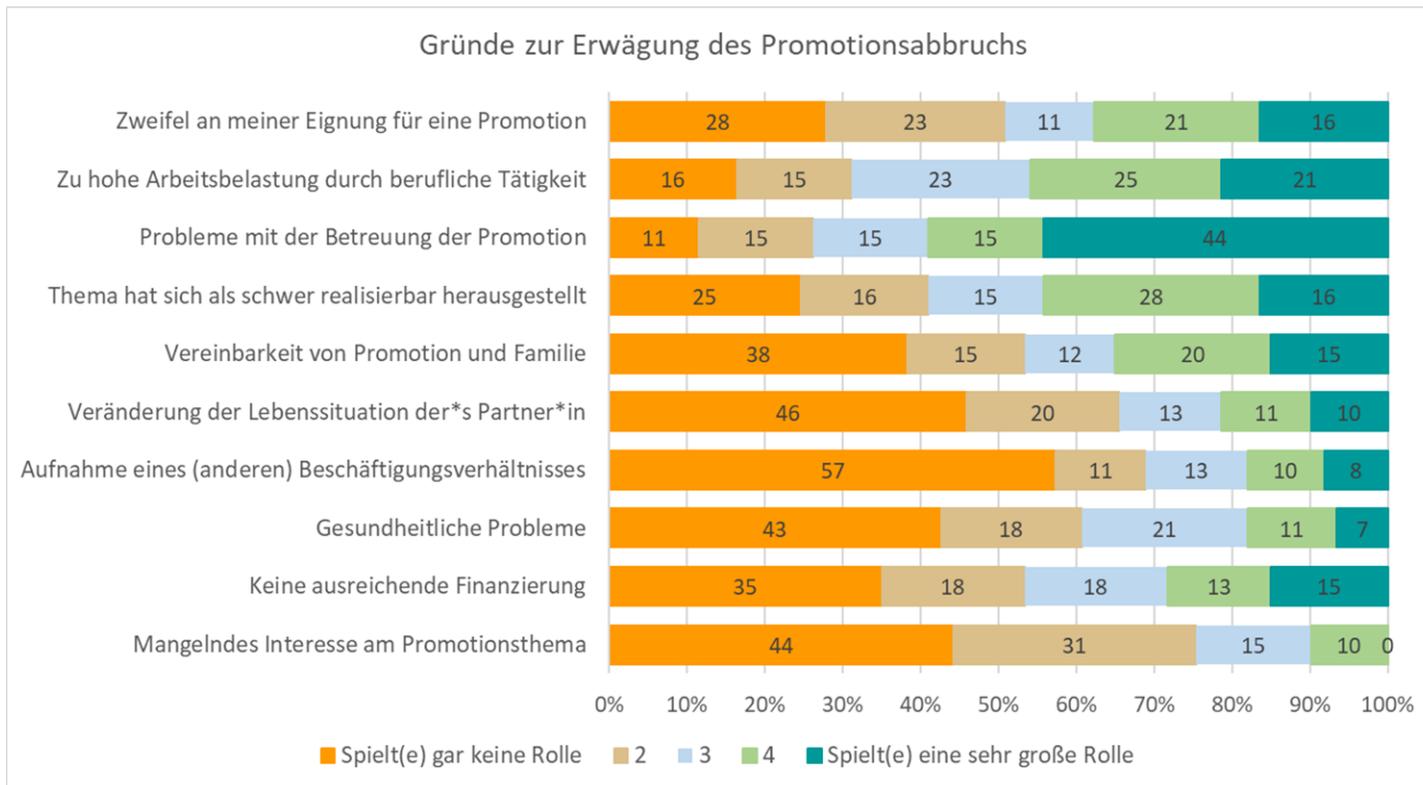
## Abbruchgedanken GraL im Vergleich zu Nacaps



Quellen: GraL-Daten und Daten von Nacaps, eigene Darstellung, <https://nacaps-datenportal.de/>

# Gründe für Abbruchgedanken

Inwiefern spielten folgende Gründe dafür eine Rolle?  
(1=spielte gar keine Rolle - 5= spielte eine sehr große Rolle)

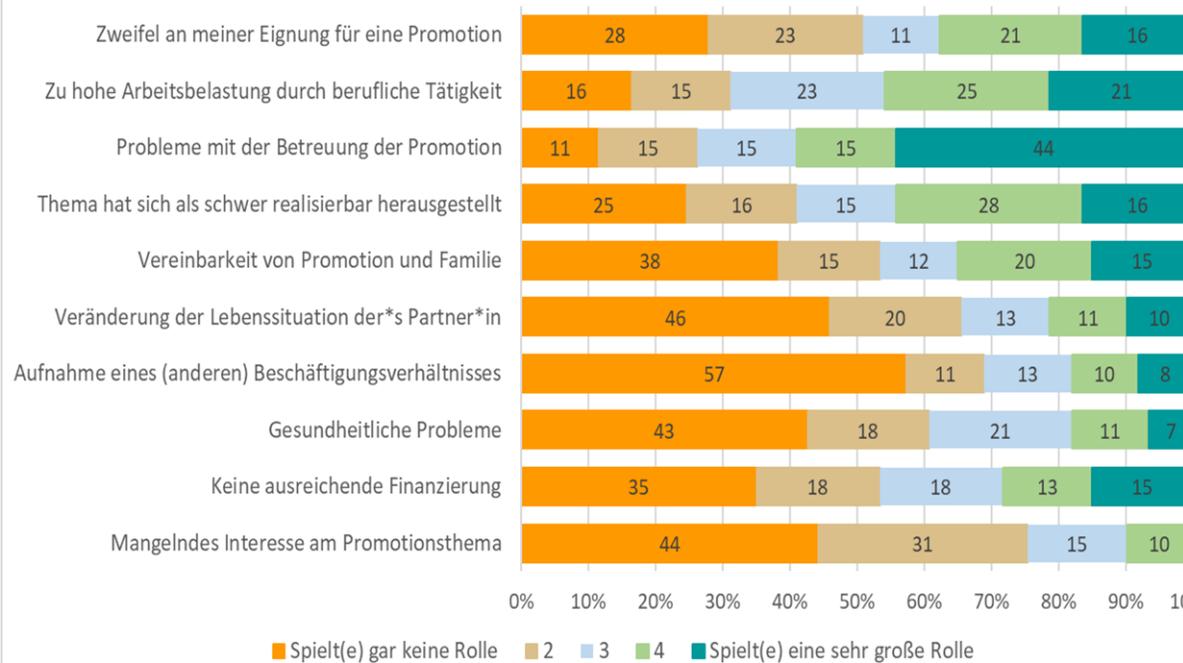


## Gründe für Abbruchgedanken

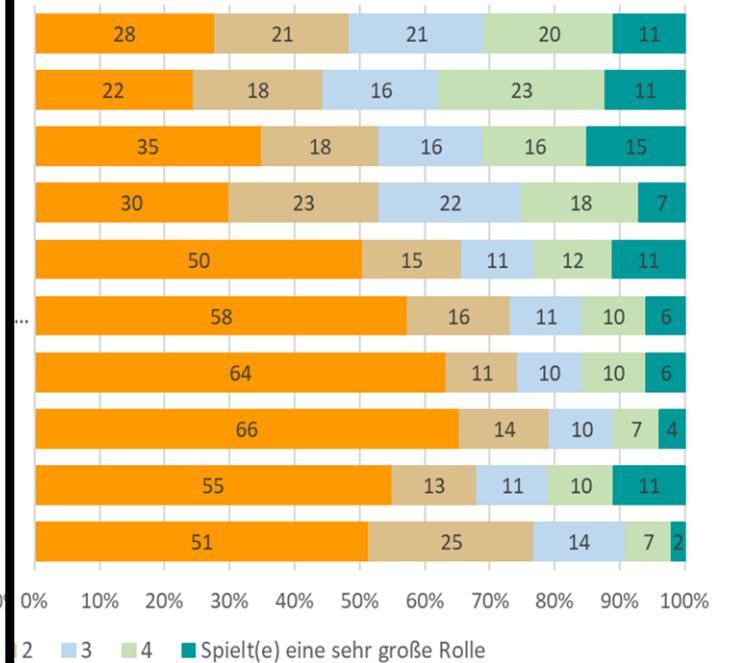
### GraL

### Nacaps

Gründe zur Erwägung des Promotionsabbruchs



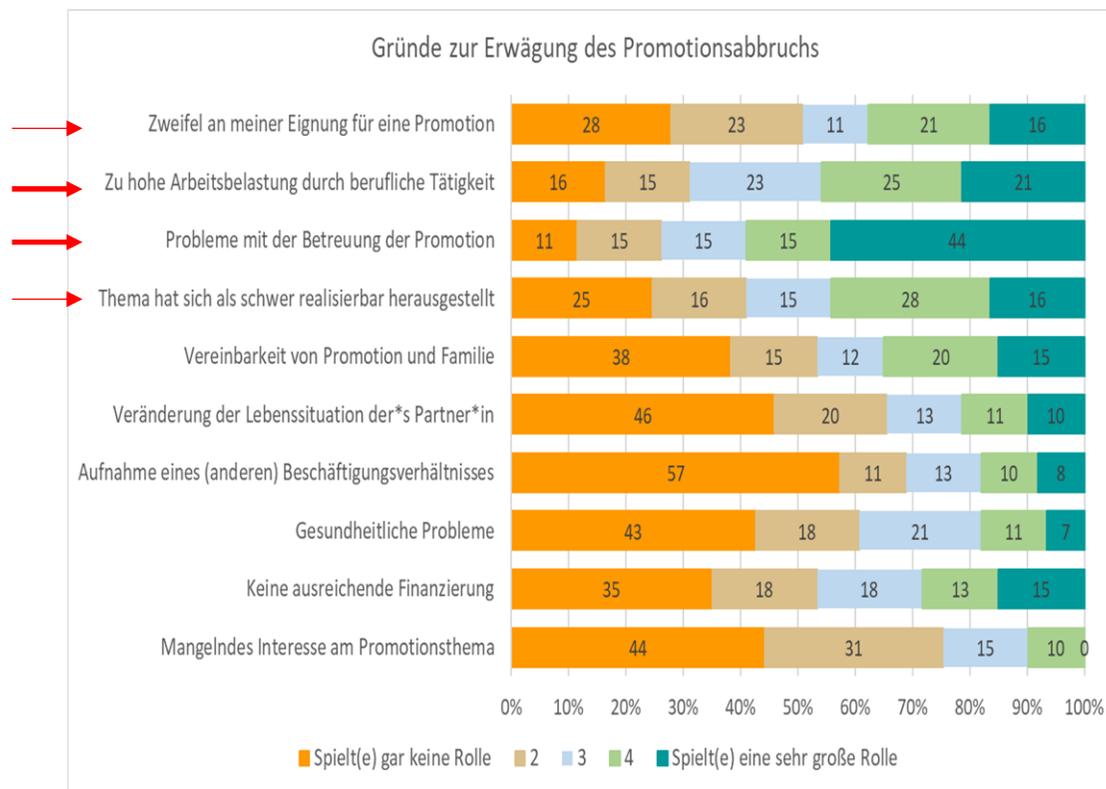
Erwägung des Promotionsabbruchs



Quellen: GraL-Daten und Daten von Nacaps, eigene Darstellung, <https://nacaps-datenportal.de/>

## Gründe für Abbruchgedanken

### GraL



### Befragung WPR UR 2008

Gründe für den Abbruch bzw. die Unterbrechung der Promotion oder Habilitation

Motivation	28,6%
Arbeitsbelastung	21,4%
Probleme mit dem Betreuer	32,9%
Länge des Arbeitsvertrags	8,6%
Andere Tätigkeiten	15,7%
Finanzielle Probleme	21,4%

Fleischer, M.; Hüttmann F. (2010). Motivierende und demotivierende Faktoren im Arbeitsalltag. Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten und Promovierenden der Universität Rostock, Universität Rostock

## Promotionszufriedenheit

### - Zufriedenheit – Items

Extrinsische Einflussfaktoren	Die äußeren Umstände, unter denen in promoviere, sind frustrierend
	Ich wünschte mir, dass die Bedingungen für eine Promotion an der Uni besser wären.
	Es wird an meiner Uni zu wenig auf die Belange von Promovierenden geachtet.
Intrinsisch positiv	Ich habe richtig Freude daran zu promovieren.
	Insgesamt bin zufrieden, dass ich mich für eine Promotion entschieden habe.
	Ich finde mein Promotionsthema wirklich interessant.
Intrinsisch negativ	Die Promotion frisst mich auf.
	Ich kann meine Promotion nur schwer mit anderen Verpflichtungen in Einklang bringen.
	Ich fühle mich durch die Promotion oft müde und abgespannt.
	Die Promotion ist für mich schwer mit dem Privatleben vereinbar

- → Zufriedenheitsskala, Punkte von 0 bis 36 (0=gar nicht zufrieden, 36=höchst zufrieden,  $\emptyset=20,1$ )



**Promotions-  
Zufriedenheit  
–  
erklärende  
Variablen**

Variable		N	%
1 Geschlecht	Weiblich	113	60,4
	Männlich	59	31,6
	k.A. / Divers	15	8,0
2 Wiss. Selbstverständnis	gering/mittel	43	23,2
	hoch	71	38,4
	sehr hoch	71	38,4
3 Selbstwirksamkeit	niedrig	33	17,7
	mittel	103	55,4
	hoch	50	26,9
4 Motivation: Promotion ist Voraussetzung	keine / geringe Bed.	117	62,6
	(eher) große Bedeutung	70	37,4
5 Promotionsphase	Einstiegsphase	23	12,9
	Forschungsphase	85	45,9
	Abschlussphase	76	41,1
6 Corona - Verlängerung deswegen notwendig?	Sehr / eher notwendig	98	52,4
	(Eher) nicht notwendig	69	36,9
	noch nicht abschätzbar	19	10,2
7 Betreuung	Sehr schlecht	11	5,9
	Schlecht	10	5,4
	Eher schlecht als gut	32	17,2
	Eher gut als schlecht	39	21,0
	Gut	53	28,5
	Sehr gut	41	22,0
8 Die zeitliche Inanspruchnahme durch diese Tätigkeiten hat Promotionsarbeiten behindert.	Trifft gar nicht zu	44	23,9
	Trifft etwas zu	68	37,0
	Trifft voll zu	56	30,4
	Keine Tätigkeit	16	8,7

## Promotionszufriedenheit – Einflussfaktoren, lineare Regression

Variable			Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
			$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p
1 Geschlecht	(Ref: Frauen)	Männer	2,04	0,07	2,19	<b>0,05</b>	2,28	<b>0,03</b>	1,39	0,10
		Andere / k.A.	-4,59	<b>0,02</b>	-4,38	<b>0,02</b>	-4,30	<b>0,02</b>	-3,10	<b>0,03</b>
2 Wiss. Selbstverständnis	(Ref: Gering/mittel)	(Hoch / sehr hoch)			-1,11	0,14	-0,82	0,25	0,09	0,87
3 Selbstwirksamkeit	(Ref: Gering)	(Mittel / hoch)			2,47	<b>&lt;0,001</b>	2,46	<b>&lt;0,001</b>	1,18	0,07
4 Motivation: P ist Voraussetzung	(Ref: Keine-mittlere Bedeutung)	(Eher) große Bedeutung			-1,74	0,11	-1,82	<b>0,07</b>	-1,77	<b>0,03</b>
5 Promotionsphase	(Ref: Forschungsph.)	Einstiegsphase					-1,29	0,41	-1,70	0,17
		Abschlussphase					-3,40	<b>0,001</b>	-3,02	<b>&lt;0,001</b>
6 Corona - Verlängerung	(Ref: (Sehr) notwendig)	(Eher) nicht notw.					3,55	<b>0,001</b>	2,40	<b>0,005</b>
		Nicht abschätzen					5,34	<b>0,002</b>	1,88	0,17
7 Betreuung	(Ref: Sehr schlecht)	Schlecht - sehr gut							1,69	<b>&lt;0,001</b>
8 Tätigkeiten behindern	(Ref: Trifft gar nicht zu)	Trifft etwas zu							-2,81	<b>0,003</b>
		Trifft voll zu							-7,46	<b>&lt;0,001</b>
		Keine Tätigkeit							0,22	0,893
Konstante			19,94	<b>&lt;0,001</b>	17,73	<b>&lt;0,001</b>	16,91	<b>&lt;0,001</b>	14,44	<b>&lt;0,001</b>
korr. R <sup>2</sup>			0,049		0,100		0,218		0,521	



## Verbesserungswünsche Befragung des WPR der UR 2008

- Verbesserung der Betreuung (54,5%)
- Verbesserung des Kommunikations- und Informationsflusses (52,7%)
- Arbeitsbelastung (37,9%)
- Verbesserung der technischen Ausstattung und Infrastruktur (28,1%)

Quelle: Fleischer, M.; Hüttmann F. (2010). Motivierende und demotivierende Faktoren im Arbeitsalltag.  
Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten und Promovierenden der Universität Rostock, Universität Rostock



## Ergebnisse - Abbruch

- nur 1/3 der Befragten denkt nie über einen Abbruch der Promotion nach, ca. 1/3 denkt mindestens gelegentlich darüber nach
- Gründe dafür sind häufig Belastungen durch weitere Tätigkeiten und Probleme mit der Betreuung der Promotion
- Weitere Gründe: Zweifel an Eignung, Thema schwer realisierbar
- Gründe bestätigen Nacaps-Befragung 2019

## Ergebnisse - Promotionszufriedenheit

→ wesentliche Einflussfaktoren für die Promotionszufriedenheit:  
Betreuungssituation

Zeitliche Inanspruchnahme durch weitere, hochschulinterne  
Tätigkeiten

→ weitere Faktoren: Geschlecht, Selbstwirksamkeit, Motivation:  
Voraussetzung, Corona-bedingte Verzögerungen



Vielen Dank!

Fragen?