

KLINGER, J. | THAQI, B. | BOMS, L. | ILOOKHANI-DIAZ, Y.

KORDEL, L. | KRULL, L. | RAU, K. | SCHIAN, L.

**WISSENSCHAFTLICHES
PROJEKTMANAGEMENT
ERFOLGREICH PROMOVIEREN AN
DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN
ERGEBNISBERICHT**

-STUDENTISCHES FORSCHUNGSPROJEKT-



ProfessionalCenter
Universität zu Köln



AUTORINNEN UND AUTOREN

JULIA KLINGER (PROJEKTLEITUNG)

BESARTA THAQI (PROJEKTIDEE)

LAURENCE BOMS

YASMIN ILOOKHANI-DIAZ

LOUISA KORDEL

LEONIE KRULL

KATHARINA RAU

LAURA SCHIAN

PROJEKTBEGLEITUNG

DR. DENNIS KLINKHAMMER

PIA KOLLENDER (M.A.)

M Ä R Z 2 0 1 6

IMPRESSUM UND KONTAKT

Universität zu Köln
ProfessionalCenter

Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln

0221 – 470 6961 (Telefon)
0221 – 470 8300 (Telefax)

professionalcenter@uni-koeln.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Danksagung	5
1. Projektbeschreibung und Einleitung in die Fragestellung.....	7
Studentische Forscherinnen und Forscher	7
Zielsetzung des studentischen Forschungsprojekts	7
2. Forschungsdesign und Methode	9
Fragestellungen der Online-Befragung	10
Graphische Darstellung des theoretischen Analysemodells	12
3. Deskriptive Analysen	14
Soziobiographie der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	14
Familiärer Kontext und Familienplanung	15
Arbeitssituation, Einkommen und Berufsperspektiven	16
Promotion und Promotionsbetreuung	17
Generelle Zufriedenheit und Promotionsmotivation	19
Herausforderungen bei der Promotion und Gedanken an einen Promotionsabbruch	20
4. Bivariate Strukturanalyse	21
Strukturanalyse	21
Korrelationsergebnisse	23
Analyseempfehlungen	23
5. Kreuztabellen und multivariate Befunde.....	24
Geschlechterspezifische Kreuztabellen	24
Multivariate Prädiktoren der geschlechterspezifischen Zufriedenheit	26
6. Kernaussagen und Handlungsempfehlungen	29
Anhang und Quellen	31
Bivariate Strukturanalyse (EXCEL)	31
Syntax des multivariaten Analysemodells (SPSS)	33
Fragebogen	34

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Begrüßungsbildschirm der Online-Befragung	9
Abbildung 2: Details zum Promotionsstudium in der Online-Befragung.....	11
Abbildung 3: Theoretisches Analysemodell	13
Abbildung 4: Analysemodell nach bivariater Strukturierung	22
Abbildung 5: Bivariate Analyse vor Strukturierung	31
Abbildung 6: Bivariate Analyse nach Strukturierung	31
Tabelle 1: Anteilswerte der Fakultätszugehörigkeit.....	14
Tabelle 2: Anteil gesellschaftlich normierter Beziehungsarten	15
Tabelle 3: Anteil an umgesetzter Familienplanung.....	16
Tabelle 4: Zufriedenheit mit der fachlichen Betreuung	18
Tabelle 5: Zufriedenheit mit dem Promotionsthema.....	18
Tabelle 6: Zufriedenheit mit dem Promotionsstudium	19
Tabelle 7: Multivariates Modell der Promotionszufriedenheit	27

Vorwort und Danksagung

Dieses studentische Forschungsprojekt ist im Rahmen eines Studium Integrale Seminares des ProfessionalCenters der Universität zu Köln entstanden.

Das ProfessionalCenter unter der Leitung von Dr. Carlo Klauth ist eine zentrale Einrichtung der Universität zu Köln und Prof. Dr. Stefan Herzig, MME vom Prorektorat für Lehre und Studium, sowie Prof. Dr. Michael Schemmann aus dem Forschungsbereich Erwachsenenbildung / Weiterbildung stehen für dessen Implementierung und Etablierung im Hochschulkontext sowie für die wissenschaftliche Leitung zur Verfügung. Ziel des ProfessionalCenters ist unter anderem eine erste Orientierung auf dem Arbeitsmarkt, sowie die Vermittlung von berufsqualifizierenden und studienbegleitenden Kompetenzen.

Dies schließt die Vorbereitung auf einen wissenschaftlichen Beruf mit ein. Die studentischen Forschungsprojekte bilden mit ihrem eindeutigen Schwerpunkt auf die mathematischen Grundlagen der Inferenzstatistik, sowie der Begründung für die Notwendigkeit objektiv nachvollziehbarer Daten und Befunde, eine erste Grundlage für die wissenschaftliche Qualifikation, die über die reine Anwendung der etablierten Forschungsmethoden hinausgeht.

Der vorliegende Ergebnisbericht ist das Resultat des Studium Integrale Seminares "Wissenschaftliches Projektmanagement", welches im Wintersemester 2015 / 2016 mit einem Schwerpunkt auf die empirische Sozialforschung realisiert wurde. Es handelt sich um ein studentisches Forschungsprojekt unter wissenschaftlicher Anleitung von Dr. Dennis Klinkhammer und Pia Kollender, mit dem Ziel der Vermittlung praxisorientierter Lehr- und Lerneffekte.

Die Studierenden entschieden sich dabei eigenverantwortlich für eine Online-Befragung unter den Promotionsstudentinnen und -studenten an der Universität zu Köln. Im Fokus der Befragung steht die Zufriedenheit mit dem Promotionsstudium. Ein mehrschichtiges und multivariates Analysemodell ermöglicht eine mehrperspektivische Interpretation der Befunde. Dies führte zu einschlägigen Handlungsempfehlungen seitens der studentischen Forscherinnen und Forscher.

Besonderer Dank gilt den Ansprechpartnerinnen aus dem Referat für Gender Qualitätsmanagement und dem Female Career Center, Anne Haffke und Anne Schiffmann, die das studentische Forschungsprojekt im Rahmen von einführenden Expertinneninterviews unterstützt haben.

Darüber hinaus gilt der Dank der studentischen Forscherinnen und Forscher den Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und der Philosophischen Fakultät, sowie deren Promotionsstudentinnen und -studenten, die sich im Rahmen der Befragung als besonders engagierte Akteure erwiesen haben.

Für die Social Media Werbung danken wir darüber hinaus den zuständigen Akteuren aus dem Bereich Presse und Kommunikation der Universität zu Köln.

Ohne diese vielseitige Beteiligung wäre das studentische Forschungsprojekt nicht möglich gewesen.

Nicht zuletzt gebührt den engagierten Studentinnen und Studenten des Seminars "Wissenschaftliches Projektmanagement" ein aufrichtiger Dank für das bewiesene Durchhaltevermögen und die gute Koordination während eines mehr als herausfordernden Semesters. Der Bereich Studium Integrale bedient sich in der Regel keines mehrstufigen Bewertungssystems, aber die praktische Umsetzung lag in diesem Semester weit über meinen persönlichen Erwartungen und es darf angemerkt werden, dass das freiwillige Engagement in der Auseinandersetzung mit einer wissenschaftlichen Fragestellung über die geforderten 90 Zeitstunden für 3 Credit Points hinausging. Besonderer Dank geht dabei an Julia Klinger, die mit ihrem Wissen aus dem Masterstudiengang Soziologie und Empirische Sozialforschung die Projektleitung übernommen hat und Besarta Thaqi, die das Team der studentischen Forscherinnen und Forscher auf die Fragestellung Aufmerksam gemacht hat.

1. Projektbeschreibung und Einleitung in die Fragestellung

Im Rahmen des Studium Integrale Seminars „Wissenschaftliches Projektmanagement“ im Wintersemester 2015 / 2016 hat sich ein Team von studentischen Forscherinnen mit der Frage nach der Zufriedenheit der Promotionsstudentinnen und -studenten an der Universität zu Köln befasst. Der Kurs fand im wöchentlichen Rhythmus für jeweils 1,5 Zeitstunden im RRZK der Universität zu Köln unter Beteiligung der zur Verfügung gestellten Hard- und Software (SPSS) statt.

Studentische Forscherinnen und Forscher

Insgesamt haben acht Studentinnen diverser Fakultäten an dem studentischen Forschungsprojekt teilgenommen. Davon studierten im laufenden Semester zwei an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, vier an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und zwei an der Philosophischen Fakultät. Mit Ausnahme einer Masterstudentin streben alle einen Bachelorabschluss an und verbuchen das Seminar im Bereich Studium Integrale. Zu der Gruppe zählen namentlich und in alphabetischer Reihenfolge: Laurence Boms, Yasmin Ilookhani-Diaz, Julia Klinger, Louisa Kordel, Leonie Krull, Katharina Rau, Laura Schian und Besarta Thaqi, auf deren Initiative die thematische Ausrichtung des vorliegenden studentischen Forschungsprojektes zurückzuführen ist. Geleitet wurde das Seminar von Dr. Dennis Klinkhammer und Pia Kollender vom ProfessionalCenter der Universität zu Köln.

Zu Beginn des Projekts beschäftigten sich die studentischen Forscherinnen zunächst mit der allgemeinen Themenfindung und einer Einführung in das wissenschaftliche Projektmanagement, wozu kleinere Projektgruppen unterschiedliche Projektskizzen herausgearbeitet haben. Da sich eine eindeutige Mehrheit für das vorliegende Thema interessierte, wurde sukzessive die Fragestellung nach der Zufriedenheit der Promotionsstudentinnen und -studenten weiterentwickelt.

Zielsetzung des studentischen Forschungsprojekts

Ziel des vorliegenden studentischen Forschungsprojektes ist es, die Situation der derzeitigen Promotionsstudentinnen und -studenten unter dem Aspekt ihrer Zufriedenheit mit den persönlichen und strukturellen Kontexten eingehender analysieren zu können. Dabei geht die eigens konzipierte und programmierte Online-Befragung sowohl auf materielle, als auch auf

personelle und emotionale Aspekte ein, die für den jeweiligen Kontext und unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive ausschlaggebend sein könnten.

Das studentische Forschungsprojekt soll insgesamt eine Grundlage bilden, damit dieser Sachverhalt besser dargestellt werden kann und erste Anhaltspunkte zu einer Optimierung der derzeitigen Datenlage und deren zukünftige Generierung beitragen.

Da die studentischen Forscherinnen bis zum Beginn des Forschungsprojektes noch keine Berührungspunkte mit dem ausgewählten Themenbereich hatten, erhielten sie zunächst eine einführende Theoretisierung und weiterführende Anregungen von Anne Schiffmann und Anne Haffke. Auf der Grundlage dieser Beiträge des Female Career Center und des Referats für Gender Qualitätsmanagement ist die Online-Befragung entwickelt worden.

In der ersten Hälfte des Semesters befassten sich die studentischen Forscherinnen überwiegend mit der Konzeption und Programmierung der Online-Befragung. In der zweiten Hälfte bestand eine der Hauptaufgaben darin, die Online-Befragung öffentlichkeitswirksam zu platzieren und auszuwerten.

Als Zielmenge wurden 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer anvisiert. Dieses Ziel wurde erfolgreich umgesetzt.

2. Forschungsdesign und Methode

Die Online-Befragung wurde mit dem für wissenschaftliche Forschung kostenfreien SoSci Survey programmiert und stand den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vom 5. Bis 19. Januar 2016 online unter dem Link <https://www.soscisurvey.de/PromUniKoeln/> zur Verfügung. Nach dem Begrüßungstext, mit einer prägnante Projektbeschreibung sowie dem obligatorischen Hinweis auf die Anonymität während der Teilnahme, folgt eine Einweisung in die Handhabung der Online-Befragung (siehe Abbildung 1). Das allgemeine Design der Online-Befragung besteht aus dem Logo des ProfessionalCenters als Veranstalter des studentischen Forschungsprojekts sowie einem darunter befindlichen Text bzw. Fragenblock.



Abbildung 1: Begrüßungsbildschirm der Online-Befragung

Auch wenn der Fokus der Untersuchung auf den möglichen Gründen für einen Studienabbruch liegt, so wird diese Frage nicht explizit gestellt, sondern in verschiedene Teilaspekte der nachfolgenden Fragen ausdifferenziert. Aus diesem Grund haben wir uns für eine allgemeine Einleitungsfrage zur Zufriedenheit mit dem Promotionsstudium entschieden, die einen generellen Überblick gibt, ohne dabei gleichzeitig zu viele Hintergrundinformationen preiszugeben.

Die folgenden Frageblöcke lassen sich in vier weitere Gruppen unterteilen, den generellen (1) Fragen zur Promotion und der Beschäftigungssituation, gefolgt von den (2) Fragen zur Motivation und Zufriedenheit mit dem Promotionsstudium. Darüber hinaus folgen (3) Fragen zur allgemeinen und spezifischen Unterstützung während des Promotionsstudiums und abschließende (4) personenbezogene Fragen. Gegen Ende des Fragebogens wird die tatsächliche Fragestellung auch den Teilnehmerinnen und Teilnehmern offenbart. Alle Fragen müssen beantwortet werden, um den Fragebogen abschließen zu können.

Fragestellungen der Online-Befragung

Die Einleitungsfrage „Wenn Sie an Ihr Promotionsstudium denken, wie zufrieden sind Sie?“ ermöglicht zunächst einen thematischen Einstieg in den Fragebogen. Diese ist dabei sowohl ergebnisoffen als auch direkt ansprechend formuliert. Durch diese Vorgehensweise erhoffen wir uns ein unverfälschtes und ehrliches Antwortverhalten. Dadurch können wir eventuelle Anomalien und Unstimmigkeiten bei der Beantwortung unterschiedlicher Fragen der gleichen Person erkennen, in der Auswertung berücksichtigen und gegebenenfalls von der Gesamtbeurteilung ausschließen, sofern kein realistisches oder nachvollziehbares Antwortverhalten vorliegt.

Auf die Einleitungsfrage folgen Fragen mit direktem Bezug zu dem jeweiligen Promotionsstudium und der Arbeitsumgebung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Dabei werden unter anderem das Beschäftigungsverhältnis, die Anzahl an Wochenarbeitsstunden sowie die Zufriedenheit mit dem eigenen Promotionsthema angesprochen. Auch Zeitpunkt und Umstände des Beginns der Promotion (siehe Abbildung 2), sowie eventuell aufgetretene Unterbrechungen, werden dabei systematisch abgefragt.

Hiermit soll insbesondere analysiert werden können, ob äußere Umstände, die direkt mit der Promotion in Zusammenhang stehen, dabei aber ohne jegliche persönliche und emotionale Gewichtung zu berücksichtigen sind, zu einem Rückgang der Anzahl an Studentinnen während der Promotion führen können.



ProfessionalCenter Universität zu Köln

8. Wann haben Sie angefangen zu promovieren?

Bitte füllen Sie das Textfeld aus.

 (MM/JJJJ)

9. Haben Sie direkt nach Beendigung Ihres vorherigen Studiengangs (Master, Diplom, Magister, Staatsexamen, etc.) mit Ihrer Promotion begonnen?

Ja

Nein

Zurück

Weiter

Promovierendenbefragung, Universität zu Köln – 2016

18% ausgefüllt

Abbildung 2: Details zum Promotionsstudium in der Online-Befragung

Der nächste Fragenblock zielt inhaltlich auf die Motivation und Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit ihrer aktuellen Situation ab. Dabei werden verschiedenste Faktoren, wie beispielsweise die Ausstattung der Forschungseinrichtung, das fachliche Betreuungsverhältnis, das eigene Promotionsthema, das Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen sowie das eigene Zeitmanagement und die bisher erbrachten Studienleistungen, berücksichtigt. Interessant für uns ist hierbei, ob eine auftretende Unzufriedenheit in einer der genannten Dimensionen Auswirkungen auf die Promotion hat und ob diese dabei geschlechtsspezifisch generell unterschiedlich ausfallen.

Für uns ist ferner wichtig zu erheben, ob ein Zusammenhang zwischen der Motivation zu Beginn des Promotionsstudiums und der aktuellen und generellen Zufriedenheit mit der Promotion zu beobachten ist. Insbesondere die intrinsischen Motive für das Promotionsstudium können dabei eine entscheidende Rolle spielen.

Mit der Frage nach dem beruflichen Streben der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wollen wir die These untersuchen, ob Frauen tendenziell häufiger eine Hochschulkarriere und Männer bevorzugt eine Karriere in der Wirtschaft einschlagen wollen.

Die nächsten Fragen beschäftigen sich mit möglichen Unterstützungsfaktoren und Herausforderungen für die Promotionsstudentinnen und -studenten. Sowohl Führungskräfte als auch Doktormutter und Doktorvater können neben Beziehungspartnern, Freunden und Familie gleichermaßen eine Belastung als auch ein Promotor des Promotionsstudiums sein. Zu analysieren ist hierbei, ob diese emotionalen äußeren Umstände die Promotion beeinflussen können und in welchem Umfang sich die Unterstützungen und Herausforderungen geschlechtsspezifisch unterscheiden. Wichtig für uns ist hierbei herauszufinden, ob traditionelle Geschlechterrollen dabei eine Rolle spielen.

Um die vorausgehenden Fragen vollständig analysieren zu können, folgen in einem letzten Fragenblock die personenbezogenen Fragen. Hierbei interessieren uns Alter, Geschlecht, Familienstand, Kinderzahl und Fakultätszugehörigkeit. Innerhalb dieses Fragenblockes gibt es keine konkreten Bereiche, die analysiert und ausgewertet werden. Sie dienen hauptsächlich der Begutachtung der Stichprobe und als Kontrollvariablen. Die Antworten sind dabei für sämtliche andere Frageblöcke von Bedeutung und werden bei den Ergebnissen eine entscheidende Rolle spielen.

Die letzten beiden Fragen geben den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die eigentliche Fragestellung preis. Hier geht es darum, ob und warum jemand schon einmal über einen Abbruch des Promotionsstudiums nachgedacht hat und ob jemand davon überzeugt ist, erfolgreich zu Ende zu promovieren. Mit den Antworten auf diese Fragen können wir zum einen die Zufriedenheit und Herausforderungen während des Promotionsstudiums aus vorangegangenen Fragen besser einschätzen. Zum anderen können wir neue Abbruchgründe, an die wir selbst zum Zeitpunkt der Umfrage noch nicht gedacht haben, in Erfahrung bringen und somit unsere Auswertung genauer und umfangreicher gestalten.

Graphische Darstellung des theoretischen Analysemodells

Entsprechend der zuvor postulierten Fragestellung soll die allgemeine Zufriedenheit mit dem Promotionsvorhaben hinsichtlich des Gedankens an einen möglichen Abbruch des Promotionsvorhabens analysiert werden. Dieser Hauptzusammenhang ist im theoretischen Analysemodell graphisch hervorgehoben (Abbildung 3).

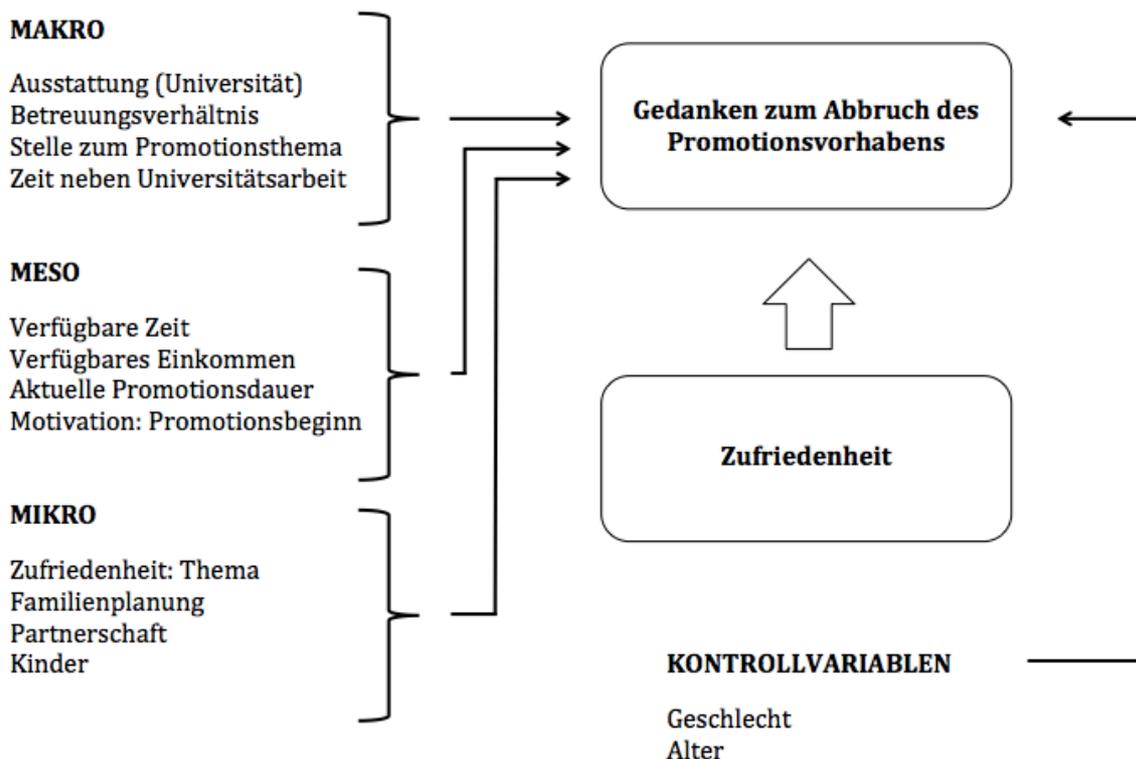


Abbildung 3: Theoretisches Analysemodell

Hinzu kommen Faktoren, die auf drei unterschiedlichen Ebenen angelagert sind und in die Analyse einbezogen werden können. Auf der Makro-Ebene, die sich hier auf die Universität als übergeordnete Institution bezieht, beeinflussen die Ausstattung, das Betreuungsverhältnis, der unmittelbare Bezug der Arbeitsstelle zum Promotionsthema sowie die notwendige Zeit neben der Universitätsarbeit den eventuellen Abbruch. Die Meso-Ebene, welche hier das Zusammenspiel aus Institution und Individuum beschreibt, umfasst darüber hinaus die verfügbare Zeit der Promotionsstudentinnen und -studenten, deren verfügbares Einkommen, die aktuelle Promotionsdauer und die Veränderungen der Motivation im Vergleich zum Promotionsbeginn. Die dritte Ebene befasst sich als Mikro-Ebene hier mit den Umständen und Einflussfaktoren des einzelnen Menschen. Dazu zählen die Variablen der Zufriedenheit, die individuelle Familienplanung, aktuell geführte Partnerschaften und möglicherweise bereits vorhandene Kinder. Ein Hauptaugenmerk liegt des Weiteren auf den Kontrollvariablen Geschlecht und Alter, mit deren Hilfe die Gedanken zu einem möglichen Abbruch genderspezifisch analysiert werden können.

3. Deskriptive Analysen

Insgesamt haben 111 Promotionsstudentinnen und -studenten vollständig an der Online-Befragung teilgenommen. Die deskriptiven Analysen vermitteln dabei zunächst einen Überblick über die zugrundeliegende Qualität des Datensatzes. Gleichzeitig sind erste Aussagen über die spezifischen Promotionssituationen sowie zur allgemeinen Zufriedenheit mit dem Promotionsstudium möglich.

Soziobiographie der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Online-Befragung führte zu einem ausgeglichenen Verhältnis der Geschlechter im Datensatz. So sind 56 Teilnehmerinnen und 55 Teilnehmer zu verzeichnen. Das Durchschnittsalter liegt bei 29 Jahren. Das niedrigste angegebene Alter liegt bei 24 Jahren, das höchste angegebene Alter liegt bei 54 Jahren. 62,1 % der Befragten sind zwischen 26 und 30 Jahre alt. Diese Altersverteilung entspricht unseren Erwartungen für den Kreis der Promotionsstudentinnen und Studenten.

Tabelle 1: Anteilswerte der Fakultätszugehörigkeit

	N	%
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	73	65,8
Rechtswissenschaftliche Fakultät	7	6,3
Medizinische Fakultät	2	1,8
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	6	5,4
Humanwissenschaftliche Fakultät	8	7,2
Philosophische Fakultät	15	13,5
Gesamt	111	100

Bedingt durch das Erhebungsverfahren und die organisatorische Verbreitung innerhalb der Universität zu Köln ist bezüglich der Fakultätsverteilung von einem nicht für die gesamte Universität zu Köln repräsentativen Datensatz auszugehen (Tabelle 1).

Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer (N=73) kommen von der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Mit großen Abstand folgen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Philosophischen Fakultät (N=15). Dadurch kommen wir zu dem Schluss, dass

die vorliegenden Befunde hauptsächlich für die Promovierenden der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät herangezogen werden sollten.

Der Großteil der Stichprobe (N=68) geht neben der Promotion einer Beschäftigung als Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in an der Universität zu Köln nach. Weitere 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmer weisen hingegen kein Beschäftigungsverhältnis vor, weil sie beispielsweise über ein Graduiertenkolleg ihr Promotionsvorhaben realisieren.

Familialer Kontext und Familienplanung

78,4 % (N=87) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer befinden sich in einer Partnerschaft. Die Promotion hat auf diese Beziehungen in 40 Fällen (45,9 %) keine Auswirkungen und in 32 Fällen (36,7 %) negative Auswirkungen.

Die Unterstützung bezüglich des Promotionsvorhabens, welche die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dabei von ihren Familien, Partnern, Freunden und Kollegen erfahren, wird überwiegend positiv bewertet. Lediglich drei Probandinnen und Probanden empfinden die Unterstützung von einer dieser Personengruppen als deutlich negativ.

Ein engmaschigerer Fokus auf gesellschaftlich normierte Beziehungsarten zeigt, dass 82 % (N=91) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ledig sind.

Tabelle 2: Anteil gesellschaftlich normierter Beziehungsarten

	N	%
ledig	91	82,0
verheiratet	16	14,4
geschieden	1	,9
keine Angabe	3	2,7
Gesamt	111	100

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Promotionsstudentinnen und -studenten im gesellschaftlich-durchschnittlichen Alter für die Phase der Familiengründung befinden.

Tabelle 3: Anteil an umgesetzter Familienplanung

	N	%
Ja	61	55,0
Nein	47	42,3
Familienplanung abgeschlossen	3	2,7
Gesamt	111	100

Insgesamt haben lediglich 2,7 % der Promotionsstudentinnen und -studenten ihre Familienplanung bereits abgeschlossen. Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit tatsächlichem Nachwuchs wurde in einer gesonderten Frage erhoben. Der überwiegende Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer denkt aktiv über die Familienplanung nach (55 %). Für 42,3 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellt die Familienplanung noch kein oder prinzipiell kein Thema dar. Hier wäre insbesondere ein fakultätsübergreifender Datensatz für weiterführende Analysen relevant gewesen. Auch empfiehlt sich ein Detailblick auf die Gründe für und gegen eine Familienplanung während der Promotionszeit. Dies war jedoch nicht Bestandteil dieser Befragung.

Insgesamt haben 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmer Kinder. Davon haben zwei Teilnehmerinnen und Teilnehmer 2 bzw. 3 Kinder. Die Kinder haben ein Durchschnittsalter von 2,5 Jahren, wobei das älteste Kind 7 Jahre alt ist.

Arbeitssituation, Einkommen und Berufsperspektiven

An ihren derzeitigen Arbeitsstellen, welche fast ausschließlich dem wissenschaftlichen Hochschulkontext zuzuordnen sind, fühlen sich 61 % (N=68) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von ihrem Arbeitgeber bei ihrem Promotionsvorhaben unterstützt. 18 % (N=20) der Arbeitgeber tolerieren das Promotionsvorhaben laut Aussage der Promovierenden lediglich. Ein Arbeitgeber steht dem Promotionsvorhaben offenbar bedenklich gegenüber.

Insgesamt beträgt die tatsächlich aufgewendete wöchentliche Arbeitszeit über alle Befragten, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, 33,4 Zeitstunden je Woche. Vertraglich festgesetzt sind im Durchschnitt jedoch nur 26,5 Zeitstunden. Mit Blick auf das Promotionsvorhaben der beschäftigten und nicht-beschäftigten Teilnehmerinnen und Teilnehmer benötigen diese wöchentlich 23,2 Zeitstunden hierfür. Diese Zeit teilt sich sowohl auf die Arbeitszeit und die Freizeit auf. Nicht alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer können während ihrer Arbeitszeit an dem Promotionsvorhaben arbeiten. Durchschnittlich stehen den Promovierenden vertraglich 12 Zeitstunden für ihre Promotion zu. In 94,6 % der Fälle sind

die Kolleginnen und Kollegen der Promotionsstudentinnen und -studenten über das Promotionsvorhaben informiert.

Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen an Promovierende, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis an der Universität zu Köln befinden, ist ein sukzessiver Prozentanstieg von der Antwort „eher unzufrieden“ (4,1 %) bis zur Antwort „sehr zufrieden“ (47,9 %) zu beobachten, wobei die Antwortmöglichkeiten „sehr unzufrieden“ und „unzufrieden“ nicht gewählt worden sind.

Etwa zwei Drittel (67,1 %) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die einer Beschäftigung im wissenschaftlichen Kontext nachgehen, bekommen die Beschäftigung nicht über Drittmittel (bspw. DFG, Stiftungen, etc.) finanziert und fallen somit unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, was die vorgesehene Beschäftigungsdauer einschließlich des Promotionsvorhabens auf sechs Jahre beschränken kann. Von den 111 Teilnehmerinnen und Teilnehmern erhalten insgesamt 31 (27,9 %) eine finanzielle Förderung. 70 Promovierende (63,1 %) befinden ihr Einkommen als ausreichend.

Bei der voraussichtlichen Berufswahl der Probandinnen und Probanden sind sich 36 % (N=40) noch nicht sicher, was sie später beruflich machen wollen. 18 % (N=20) streben eine Karriere in der Wirtschaft, 19,8 % (N=22) eine Hochschulkarriere und 14,4 % (N=16) eine Karriere im öffentlichen Dienst. In einer qualitativen Detailerhebung werden als Gründe gegen eine Hochschulkarriere die schlechten Arbeitsbedingungen, die unsicheren bzw. befristeten Arbeitsverhältnisse, der große Konkurrenzdruck und die finanzielle Unsicherheit bei fehlender Zukunftssicherheit genannt. Befürworter der Hochschulkarriere haben Interesse und Freude an Forschung und Lehre und schätzen die Freiheiten einer Hochschulkarriere. Interessanterweise wurde als Grund für beide Seiten die schlechte bzw. gute Vereinbarkeit in Bezug auf die eigene Familie genannt. Hier empfiehlt sich in nachgelagerten Forschungsprojekten ein detaillierterer Fokus.

Promotion und Promotionsbetreuung

Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Online-Befragung haben ihre Promotion im Jahr 2014 begonnen. Aufgrund des Umfragezeitpunkts im ersten Quartal 2016 hat im Datensatz lediglich eine Person in diesem Jahr mit dem Promotionsvorhaben begonnen.

Die Mehrheit der Promotionsstudentinnen und -studenten hat direkt nach dem Studium mit der Promotion begonnen (69,4%). 82,9 % haben ihr aktuelles Promotionsvorhaben bisher noch nicht unterbrochen.

Zur Promotionsbetreuung zählt ebenfalls die Zufriedenheit mit der fachlichen Betreuung durch die Doktormutter oder den Doktorvater. Folgende Tabelle verdeutlicht, dass diese am häufigsten (N=30) als „eher zufrieden“ charakterisiert wird.

Tabelle 4: Zufriedenheit mit der fachlichen Betreuung

	N	%
sehr zufrieden	20	18,0
zufrieden	25	22,5
eher zufrieden	30	27,0
eher unzufrieden	12	10,8
unzufrieden	12	10,8
sehr unzufrieden	12	10,8
Gesamt	111	100

Auch das emotionale Verhältnis zur Doktormutter bzw. zum Doktorvater sehen 56,8 % (N=63) als positiv an. Insgesamt 9 % (N=10) bewerten dieses als negativ. Die Gründe für ein negatives Verhältnis sind in erster Linie das Abhängigkeitsverhältnis, sowie ein mangelndes Interesse bzw. die fehlende Zeit der Doktormutter oder des Doktorvaters. Knapp die Hälfte (N=54) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer beurteilen die Zeit, die ihre Doktormutter bzw. ihr Doktorvater für sie aufwendet, als nicht ausreichend.

Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind mit ihrem Promotionsthema zufrieden. Insgesamt antworteten kumulativ etwa 70,0 % mit „zufrieden“ (36,9 %) oder „sehr zufrieden“ (32,4 %).

Tabelle 5: Zufriedenheit mit dem Promotionsthema

	N	%
sehr zufrieden	36	32,4
zufrieden	41	36,9
eher zufrieden	20	18,0
eher unzufrieden	11	9,9
unzufrieden	2	1,8
sehr unzufrieden	1	0,9
Gesamt	111	100

Darüber hinaus ist ca. ein Drittel der Promotionsstudentinnen und -studenten mit ihren bisher im Laufe des Promotionsvorhabens erbrachten Leistungen „zufrieden“ (32,4 %). Auch die zur Verfügung stehenden Ausstattungen der Universität zu Köln scheinen angemessen zu sein. Von allen Teilnehmenden beantworteten 36,9 % die Frage nach der Zufriedenheit mit den Gruppen- und Arbeitsräumen mit „zufrieden“ (häufigste Antwort) und weitere 23,4 % mit „sehr zufrieden“. Mehr als zwei Drittel der Befragten sind mindestens „zufrieden“ mit der Ausstattung der PCs, Labore und weiteren Arbeitsplätzen. Ein fast ebenso großer Anteil (64 %) befand den für die Promotion erforderlichen Zugriff auf Informationen und Forschungsmaterialien als mindestens zufriedenstellend.

Generelle Zufriedenheit und Promotionsmotivation

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist insgesamt mit der Entscheidung für ein Promotionsstudium und der aktuellen Situation innerhalb des Promotionsvorhabens zufrieden. Die Antwortmöglichkeiten „zufrieden“ (30,6 %) und „eher zufrieden“ (32,4 %) wurden dadurch insgesamt mit 63,0 % gegeben. Die Prozentwerte weisen darüber hinaus weitestgehend über alle Antwortmöglichkeiten eine Normalverteilung auf.

Tabelle 6: Zufriedenheit mit dem Promotionsstudium

	N	%
sehr zufrieden	5	4,5
zufrieden	34	30,6
eher zufrieden	36	32,4
eher unzufrieden	25	22,5
unzufrieden	9	8,1
sehr unzufrieden	2	1,8
Gesamt	111	100

Bei insgesamt 41,4 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmern hat sich die Motivation im Vergleich zum Beginn des Promotionsvorhabens verschlechtert. Bei 37,8 % ist die Motivation unverändert geblieben.

In 64,0 % der Fälle entspricht das Promotionsstudium „größtenteils“ den Erwartungen. Bei insgesamt 28,8 % fällt es hingegen „schlechter als erwartet“ aus.

Die beiden prozentual am häufigsten ausgewählten Hauptmotive (Mehrfachantworten waren möglich) für das Promotionsstudium sind „spätere finanzielle Vorteile im Beruf“ (26,1 %) sowie das „Prestige durch Dokortitel“ (24,3 %). Lediglich für 8,1 % stellt das „Interesse an

Forschung“ ein Hauptmotiv für das Promotionsstudium dar. Nur für 0,9 % der Befragten ist das „Verbleiben im universitären Kontext“ ein Hauptmotiv.

Herausforderungen bei der Promotion und Gedanken an einen Promotionsabbruch

Die Überzeugung zu Ende zu studieren fällt unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eher positiv aus. Der Durchschnittswert auf einer Skala von 0-100 % liegt hier bei 87,8 %. Nur sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmer nehmen an, dass sie mit einer Wahrscheinlichkeit von 50 % oder weniger ihr Promotionsstudium zu einem erfolgreichen Abschluss bringen werden. Fast die Hälfte ist vollends davon überzeugt ihr Promotionsvorhaben erfolgreich zu Ende zu bringen. Allerdings hatten 42,3 % (N=47) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer schon einmal Abbruchgedanken. 74,4 % (N=35) hatten diese Gedanken innerhalb der letzten 356 Tage.

Als größte Belastung für ihr Studium sehen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Zeitmanagement und den vorherrschenden Zeitdruck. Aber auch Arbeitsbelastung, Zukunftsängste, Eigenmotivation, fehlende Flexibilität, sowie private Herausforderungen und psychische, physische und finanzielle Belastungen werden punktuell als Negativpunkte aufgeführt. Vereinzelt sind Stimmen zur fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Universität zu Köln zu verzeichnen. Diese wurden in diesem Vorhaben allerdings nicht gesondert erhoben.

Konkretisiert man die Gründe für einen möglichen Abbruch des Promotionsvorhabens mittels einer qualitativen Detailerhebung, so ergibt sich folgendes Gesamtbild: Zeitprobleme, die Betreuung durch die Universität und deren Doktormütter und Doktorväter, eine fehlende Motivation, Zukunftsängste und die finanzielle Situation werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als Gründe für einen möglichen Abbruch des Promotionsvorhabens angegeben. Persönlicher Ehrgeiz, das Interesse am eigenen Forschungsthema sowie Versagensängste und die Unterstützung durch das eigene soziale Umfeld werden als Gründe angegeben, weshalb das Promotionsstudium bisher doch noch nicht abgebrochen wurde.

Dies verdeutlicht das multivariate Zusammenspiel verschiedener Faktoren auf individueller und institutioneller Ebene, welche es in einer objektiven Beurteilung der Promotionsituation zu berücksichtigen gilt.

4. Bivariate Strukturanalyse

Neben der deskriptiven Auswertung der Online-Befragung bietet die bivariate Strukturanalyse eine erste Übersicht über die im zugrundeliegenden Datensatz enthaltene Qualität der Items. Eine bivariate Strukturanalyse basiert dabei auf einer Korrelation aller Items miteinander und verdeutlicht mittels eines farblichen Rasters die vorliegenden Strukturen im Datensatz (siehe Anhang). Prinzipiell handelt es sich dabei um eine manuelle Identifikation möglicher Dimensionen verschiedener Items, die gleichermaßen bei einer Faktorenanalyse identifiziert werden könnten. Der Vorteil der bivariaten Strukturanalyse ist die visuelle Identifizierbarkeit zusammengehöriger Items und deren individuelle Ausprägung im Sinne positiver (grün) und negativer (rot) Korrelationen. Zusätzlich vereinfacht eine bivariate Strukturanalyse die eindeutige Identifikation derjenigen Items, die viele Korrelationen aufweisen und dadurch eine nachgelagerte Multikollinearität im multivariaten Analyseverfahren bedingen können.

Strukturanalyse

Zunächst zeigt die bivariate Strukturanalyse (Abbildung 5 im Anhang) deutliche Korrelationscluster entlang der Zufriedenheitsitems, dargestellt durch die roten Dreiecke. Folglich wurde für das weitere Analyseverfahren eine Skala aus den dazugehörigen Zufriedenheitsitems erstellt. Dabei ist zwischen der Zufriedenheit mit dem Promotionsthema, der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Promotionsvorhaben und der Zufriedenheit mit den Vorgesetzten, bzw. der Doktormutter oder dem Doktorvater zu unterscheiden. Solche Unterscheidungen bedingen die verschiedenen visualisierten Dreiecke innerhalb des Datensatzes. Die allgemeine Zufriedenheit mit dem Promotionsvorhaben liegt im Fokus des theoretischen Analysemodells (Abbildung 3) und bestätigt sich im Analysemodell nach der bivariaten Strukturierung (Abbildung 4).

Das Analysemodell unterscheidet sich nach der bivariaten Strukturierung in einem entscheidenden Detail von der theoretischen Vorüberlegung: Das Item „Gedanken zum Abbruch des Promotionsvorhabens“ wurde durch die „Überzeugung zu Ende zu promovieren“ ersetzt. Dieses Item weist in der bivariaten Strukturanalyse zahlreiche Korrelationen und Interdependenzen auf, weshalb sich eine entsprechende Schwerpunktsetzung für die multivariaten Analysen empfiehlt.

Da eine Korrelation mit den „Gedanken zum Abbruch des Promotionsvorhabens“ vorliegt, weicht dieses Vorgehen nicht zu sehr von der eigentlichen Fragestellung ab, sondern stellt lediglich eine mathematische Präzisierung dar.

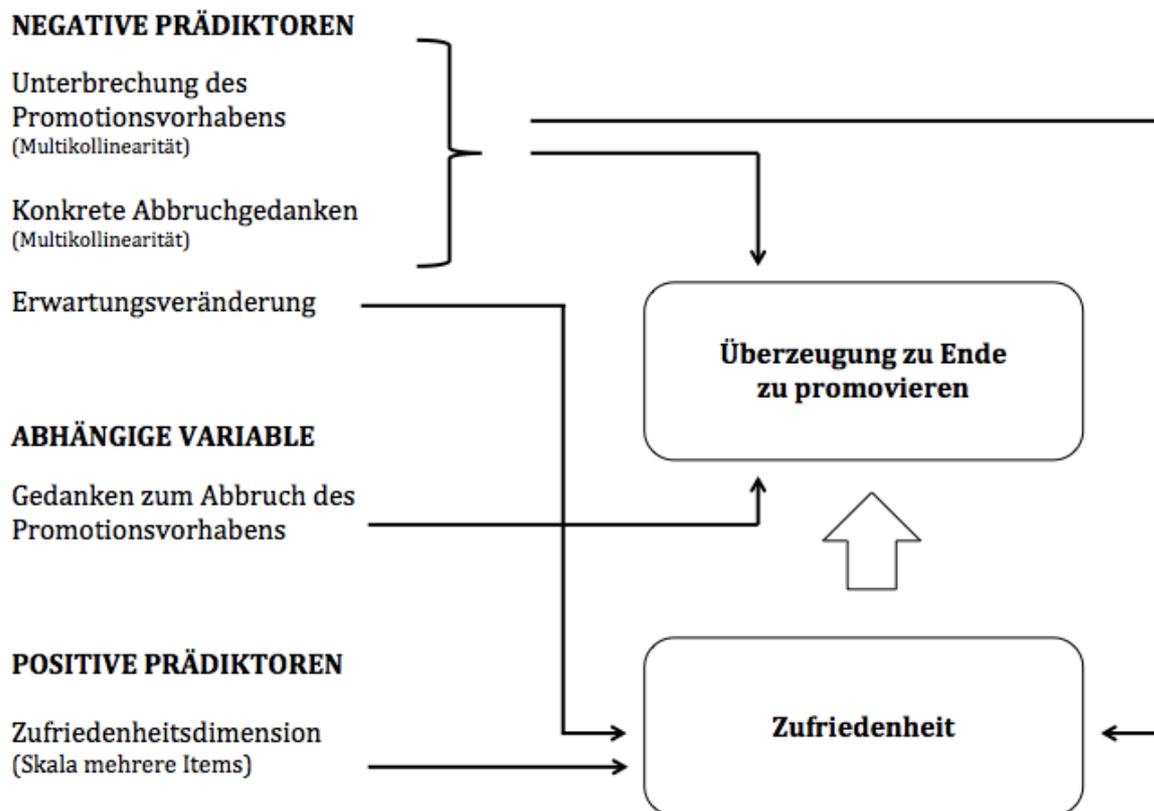


Abbildung 4: Analysemodell nach bivariater Strukturierung

Ein weiteres Hauptaugenmerk in der multivariaten Analyse sollte auf den Einfluss der aus den verschiedenen Items der Zufriedenheitsdimension generierten Skala mit der allgemeinen Zufriedenheit gelegt werden. Dadurch kann ermittelt werden, ob die strukturellen oder persönlichen Voraussetzungen im Universitätskontext als entscheidend für das Promotionsvorhaben bewertet werden.

Erwartungsgemäß weisen die „Konkreten Abbruchgedanken“ einen Zusammenhang mit der „Überzeugung zu Ende zu promovieren“ auf. Auch eine bisherige oder erneut erwartete Unterbrechung des Promotionsvorhabens scheint die Erfolgsaussichten gleichermaßen hinsichtlich der „Zufriedenheit“ und der „Überzeugung“ negativ zu beeinflussen. Hier muss gegebenenfalls die Multikollinearität berücksichtigt werden, die auch in der bivariaten Strukturanalyse farblich hervorgehoben werden konnte.

Eine Veränderung der Erwartungen an das Promotionsvorhaben zwischen dem Promotionsbeginn und der aktueller Situation scheint insbesondere die allgemeine Zufriedenheit mit dem Promotionsvorhaben zu beeinflussen.

Korrelationsergebnisse

Auch wenn die tatsächliche Ausprägung der Korrelationswerte für dieses Vorgehen zunächst unerheblich ist, so kann festgehalten werden, dass die deutlichsten Korrelationen zwischen der allgemeinen Zufriedenheit und einer Erwartungsveränderung festgestellt werden konnte ($r=-.634$, $p=.000$). Die Korrelationswerte der Items der Zufriedenheitsdimensionen liegen durchweg auf einem signifikanten und hohen ($r=.600$) Niveau. Auch scheint eine bereits erlebte und erneut erwartete Unterbrechung deutlich die Zufriedenheit ($r=.447$, $p=.055$) und gleichermaßen die Überzeugung zu Ende zu promovieren ($r=.408$, $p=.033$) zu beeinflussen. Es lässt sich schließen, dass die Abbruchgedanken die Zufriedenheit ($r=.381$, $P=.000$) und die Überzeugung zu Ende zu promovieren ($r=.374$, $p=.000$) ebenfalls gleichermaßen beeinflussen.

Analyseempfehlungen

Sowohl aus den deskriptiven als auch bisher durchgeführten bivariaten Analysen lassen sich folgende Überlegungen für die multivariaten Analyseverfahren ableiten:

Eine Untersuchung hinsichtlich möglicher Genderdifferenzen lässt sich idealerweise über Analysen mittels Kreuztabellen realisieren. Hierzu empfiehlt sich zunächst ein Fokus auf die Zufriedenheitsdimensionen, die Einkommenssituation und die Erwartungsveränderungen.

Gegebenenfalls ließe sich dieser Fokus auf das Betreuungsverhältnis durch die Doktormutter oder den Doktorvater ausweiten. Zwar lassen die deskriptiven Analysen keine eindeutigen Effekte hinsichtlich der Familiensituation und -planung erwarten, aber auch hier könnte eine Kreuztabelle Klarheit verschaffen.

In einem nächsten Schritt werden dann zwei multivariate Analysemodelle berechnet: Eines für die Promotionsstudentinnen und eines für die Promotionsstudenten. Die Items dieser Analyse ergeben sich aus den Zufriedenheitsvariablen des Analysemodells im Anschluss an die bivariate Strukturierung (Abbildung 4).

5. Kreuztabellen und multivariate Befunde

Die Befunde der vorliegenden Untersuchung basieren auf zwei zusammenhangsanalyisierenden Verfahren. Zunächst ermöglicht die Auswertung klassifizierender Kreuztabellen mittels skalengerechter Signifikanztests einen detaillierten Einblick in die möglicherweise vorliegende Genderheterogenität in der Beurteilung des eigenen Promotionsstudiums. Im Anschluss soll ein multivariates Analyseverfahren die Bedeutung der einzelnen Prädiktoren in Relation zueinander setzen.

Geschlechterspezifische Kreuztabellen

Zunächst kann festgestellt werden, dass die generelle Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Durchschnitt bei 3,95 von insgesamt sieben Bewertungspunkten liegt. Dies entspricht dem oberen Mittelfeld. Signifikant ist, dass Männer ihre Zufriedenheit mit durchschnittlich 4,25 Bewertungspunkten um fast 0,5 besser eingeschätzt haben als Frauen mit ihren durchschnittlichen 3,66 Bewertungspunkten. Damit erzielen die Doktorandinnen einen unterdurchschnittlichen und die Doktoranden einen überdurchschnittlichen Zufriedenheitswert.

Dieses Ergebnis lässt sich auch auf spezifische Zufriedenheiten, wie etwa die fachliche Betreuung, die bisher im Promotionsstudium erbrachten Leistungen oder das eigene Zeitmanagement übertragen. Diese Bereiche haben Frauen im Durchschnitt mit 3,46 Bewertungspunkten und Männer im Durchschnitt mit 4,04 Bewertungspunkten beurteilt. Auch hier liegen Skalen mit insgesamt sieben Bewertungspunkten zugrunde. Die Zufriedenheit mit dem eigenen Zeitmanagement wird dabei von beiden Geschlechtern am schlechtesten bewertet. Alle ermittelten Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind signifikant.

Demnach scheinen Doktoranden mit ihrer Situation zufriedener als Doktorandinnen. Insgesamt kristallisiert sich zwischen den einzelnen Ergebnissen heraus, dass sowohl Doktorandinnen, als auch Doktoranden mit ihrer Gesamtsituation zufriedener sind, wenn diese auch mit der fachlichen Betreuung oder ihren bisher erbrachten Leistungen im Promotionsstudium sind.

Ebenfalls ist signifikant, dass bereits 53,6 % der Frauen (N=30), aber nur 30,9 % der Männer (N=17) bereits erste Abbruchgedanken gehegt haben.

Hinsichtlich der Akzeptanz mit der Einkommenssituation (die Frage war, ob das monatliche Einkommen ausreichend sei) konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern identifiziert werden. Dies ist entweder rein mathematisch auf die homogene Ausprägung innerhalb der Gruppen zurückzuführen (N=36 Männer; N=34 Frauen), oder aber ein Resultat der generellen Unzufriedenheit mit der Tarifstruktur im öffentlichen Dienst im Vergleich zur freien Wirtschaft. Insgesamt liegt die Einkommensakzeptanz bei geringen 63%.

Auch die Veränderungen der eigenen Motivation im Vergleich zum Beginn des Promotionsstudiums weist keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf. 36,4 % der Männer bewerten die Motivation als schlechter, 38,2 % als unverändert und lediglich 25,5 % als besser. Bei den Frauen stimmen 46,4 % für schlechter, 37,5 % für unverändert und 16,1 % für besser. Insgesamt scheint ein leichter Motivationsverlust für beide Geschlechter vorzuliegen.

Das emotionale Verhältnis zwischen Doktormutter oder Doktorvaters und den Doktorandinnen und Doktoranden wird insgesamt in 56,8 % der Fälle positiv und nur in 9,0 % der Fälle negativ bewertet. Dabei sehen 67,3 % der Männer (N=37), aber nur 46,4% der Frauen (N=26) das Verhältnis als positiv an; negativ hingegen nur 5,5 % der Männer (N=3) und 12,5 % der Frauen (N=7). Auch hier deutet sich trotz der geringen Fallzahlen ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern an.

Das spiegelt sich auch in der Bewertung der aufgewendeten Betreuungszeit seitens der Doktormutter oder des Doktorvaters wider. Diese wurde insgesamt nur von 51,4 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer als ausreichend eingestuft, wobei erneut überdurchschnittlich 63,6 % der Männer (N=35) angeben, dass sie die aufgewendete Betreuungszeit als zufriedenstellend empfinden. Dieser Meinung sind allerdings nur 39,3 % der Frauen (N=22). In nachfolgenden Untersuchungen sollte insbesondere untersucht werden, ob die Unterscheidung in Doktormutter oder Doktorvater einen Einfluss zu nehmen vermag.

Im Durchschnitt sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu 87,8 % davon überzeugt zu Ende zu promovieren. Männer schätzen sich durchschnittlich mit 88,8 % nur minimal besser ein als Frauen mit 86,9 %. Bemerkenswert ist, dass die Varianz bei den Männern mit 22,8 % höher ausfällt, als die der Frauen mit 17,4 %. Dies bedeutet, dass einige Männer sich zwar besser als Frauen einschätzen, andere aber auch deutlich schlechter.

Multivariate Prädiktoren der geschlechterspezifischen Zufriedenheit

Sowohl in der deskriptiven als auch in der bivariaten Analyse hat sich die Zufriedenheit mit den verschiedenen Aspekten des Promotionsstudiums als möglicher Prädiktor für einen Abbruch des Promotionsstudiums herausgestellt. Hier lagen deutliche Korrelationen mit den veränderten Erwartungen seit Beginn des Promotionsstudiums, mit den konkreten Gedanken an einen Abbruch und der Überzeugung zu Ende zu promovieren vor. Dies wirft die Frage auf, welcher Aspekt der Zufriedenheit den entscheidendsten Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit auszuüben vermag. Hier kann analog der Kreuztabellen in drei entscheidende Aspekte unterschieden werden, die entweder andere Personen, die eigene Person, oder die Promotion als Objekt betreffen können:

- 1) Die Zufriedenheit mit der Doktormutter oder dem Doktorvater als unmittelbare Bezugsperson für die Promotion.
- 2) Die Zufriedenheit mit dem eigenen Zeitmanagement in Bezug auf das Promotionsvorhaben.
- 3) Die Zufriedenheit mit dem Thema der Promotion.

Das nachfolgende multivariate Analyseverfahren stellt eine an deren Einfluss gewichtete Strukturierung in Bezug auf die allgemeine Zufriedenheit dar. Diese Strukturierung erfolgt sowohl insgesamt für alle Doktorandinnen und Doktoranden als auch differenziert nach den Geschlechtern.

Es folgt zunächst eine Darstellung der Ergebnisse für alle Doktorandinnen und Doktoranden. So kann in einem ersten Analysemodell die Zufriedenheit mit dem Verhältnis zum/zur Vorgesetzten als entscheidendster Prädiktor aufgefasst werden (0,639***). Erst in einem zweiten Analyseschritt zeigt sich die Bedeutung der Zufriedenheit des individuellen Zeitmanagements für die allgemeine Zufriedenheit mit dem Promotionsstudium (0,369***). Dadurch verliert das Verhältnis zum/zur Vorgesetzten erwartungsgemäß an Einfluss (0,556***). Dies ist auf den sogenannten Moderatoreffekt zurückzuführen. Als drittbedeutendster Einfluss wird die Zufriedenheit mit dem Promotionsthema in das Modell eingeschlossen (0,204**). Dieser Einfluss weist eine zu vernachlässigende Effektstärke auf, vermag aber den Einfluss des/der Vorgesetzten und des Zeitmanagements entsprechend zu reduzieren. Insgesamt bleibt damit die Zufriedenheit mit dem Verhältnis zum/zur Vorgesetzten in allen Analyseschritten der bedeutendste Prädiktor für die allgemeine Zufriedenheit mit dem Promotionsstudium. Dies zeigt auch das hohe Maß der

Varianzaufklärung im ersten Analysemodell ($R^2=0,409$) und die moderaten Veränderungen in den nachgelagerten Analysemodellen.

Tabelle 7: Multivariates Modell der Promotionszufriedenheit

Insgesamt	Beta (1)	Beta (2)	Beta (3)	R-Quadrat
Verhältnis Vorgesetzter	0,639***	0,556***	0,522***	0,409 (1)
Zeitmanagement		0,369***	0,302**	0,538 (2)
Promotionsthema			0,204**	0,573 (3)
Frauen				
Verhältnis Vorgesetzter	0,724***	--	--	0,524 (1)
Zeitmanagement		--	--	--
Promotionsthema			--	--
Männer				
Verhältnis Vorgesetzter		0,430**	0,501***	0,463 (2)
Zeitmanagement	0,528**	0,533***	0,448**	0,279 (1)
Promotionsthema			0,332*	0,561 (3)
--				

Signifikanzen *: $p=0,000$, **: $p\leq 0,005$, *: $p\leq 0,010$**

Legt man den Fokus auf die Doktorandinnen, so stellt sich ein statistisch gesehen bemerkenswerter Effekt ein. Versucht man wie zuvor alle drei Prädiktoren für die zugrundeliegenden Berechnungen zu berücksichtigen, so ergibt sich nur ein Analysemodell auf Basis der Zufriedenheit mit dem Verhältnis zum/zur Vorgesetzten (0,724***). Entsprechend liegt die Varianzaufklärung bei den Doktorandinnen ($R^2=0,524$) deutlich über den Analysemodellen mit nur einem Prädiktor bei den Doktorandinnen und Doktoranden insgesamt als auch bei den Doktoranden als separate Zielgruppe. Insbesondere bei den Doktorandinnen scheint demnach das Verhältnis mit dem/der Vorgesetzten ein maßgeblicher Prädiktor für die Zufriedenheit im Promotionsstudium und die daran anknüpfenden Erfolgchancen zu sein.

Anders verhält es sich bei den Doktoranden. Diese bewerten zunächst ihr eigenes Zeitmanagement als entscheidendsten Prädiktor für die allgemeine Zufriedenheit im Promotionsstudium (0,528***). Anders als bei den Doktorandinnen liegt hier der Fokus nicht auf mittelbare Dritte, sondern unmittelbar auf der eigenen Person selbst. Erst im zweiten Analysemodell wird dieser Prädiktor von der Zufriedenheit mit dem Verhältnis zum/zur

Vorgesetzten ergänzt (0,430**). Davon bleibt die Bedeutung des eigenen Zeitmanagements weitestgehend unverändert (0,533***). Ein entsprechend hoher Anstieg ist bei der Varianzaufklärung von $R^2=0,279$ im ersten Analysemodell auf $R^2=0,463$ im zweiten Analysemodell zu verzeichnen. Als drittstärksten Prädiktor schließt das Modell bei den Doktoranden die Zufriedenheit mit dem Promotionsthema mit ein (0,332*).

Dadurch kann festgehalten werden, dass rein mathematisch sowohl die Zufriedenheit mit dem Verhältnis zum/zur Vorgesetzten, die Zufriedenheit mit dem eigenen Zeitmanagement als auch die Zufriedenheit mit dem eigentlichen Promotionsthema die bedeutendsten Prädiktoren hinsichtlich des Promotionsstudiums zu sein scheinen. Diese Annahme basiert sowohl auf den theoretischen Modellierungen, den deskriptiven, bivariaten, kreuztabellarischen und multivariaten Analyseschritten, als auch dem sukzessive dabei reduzierten Setting von über zwanzig theoretisch in Frage kommenden Prädiktoren. Aufgrund des Ausmaßes der Varianzaufklärung scheint das Verhältnis zum/zur Vorgesetzten den entscheidendsten Einfluss auszuüben. Dies gilt für die Doktorandinnen mehr als für die Doktoranden.

6. Kernaussagen und Handlungsempfehlungen

Abschließend werden die Ergebnisse dieses studentischen Forschungsprojekts zusammengefasst, welches die Befragung von Promotionsstudentinnen und -studenten zu ihrer Situation und Zufriedenheit mit verschiedenen Bedingungen ihres Promotionsstudiums im Fokus hatte. Obwohl die Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit ihrem Promotionsstudium sehr zufrieden zu sein scheint, konnten einige Aspekte aufgedeckt werden, bei denen Verbesserungsbedarf besteht, um das Promotionsstudium auf Hochschuleseite strukturell zu optimieren. So hat sich zum Beispiel die Motivation im Vergleich zum Beginn des Promotionsstudiums bei einem Großteil der Befragten signifikant verschlechtert, was mit den Ergebnissen übereinstimmt, dass in ca. 33 Prozent der Fälle die Erwartungen an das Promotionsstudium enttäuscht wurden. So empfindet fast die Hälfte der Doktorandinnen und Doktoranden die von der zuständigen Betreuungsperson aufgewendete Zeit als nicht ausreichend. Neben mangelndem Zeitmanagement, hohem Zeitdruck und großer Arbeitsbelastung werden häufig auch Zukunftsängste und die finanzielle Belastung als Herausforderungen während des Promotionsstudiums und somit als Gründe für in der Vergangenheit aufgekommene Abbruchgedanken genannt. Tatsächlich hatte sich schon ein großer Anteil der Befragten ernsthaft mit einem möglichen Abbruch des Promotionsstudiums beschäftigt. Dennoch scheinen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer davon überzeugt, ihr Promotionsstudium abschließen zu können. Tiefergehende Analysen konnten zeigen, dass das Verhältnis zum/zur Vorgesetzten (bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität zu Köln) neben der Zufriedenheit mit dem eigenen Zeitmanagement und dem Promotionsthema die größte Vorhersagekraft für die generelle Zufriedenheit mit dem Promotionsstudium aufweist.

Unter dem Aspekt, dass die Zahl der Promotionsstudentinnen im Laufe des Promotionsstudiums stärker abnimmt als die Zahl der Promotionsstudenten und mit Blick auf die immer noch nachgelagerten Karrieren von Akademikerinnen in der Hochschullaufbahn, wurde untersucht, welche Faktoren einen Einfluss auf diese geschlechtsbezogenen Unterschiede haben können. Zunächst zeigt sich, dass Frauen sowohl mit dem Promotionsstudium insgesamt als auch in den einzelnen Bereichen (fachliche Betreuung, erbrachte Leistungen, Zeitmanagement) durchschnittlich weniger zufrieden sind als Männer. Des Weiteren hatte unter den Doktorandinnen ein deutlich höherer Anteil bereits ernsthafte Abbruchgedanken. Ein weiterer Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht bezüglich

der Betreuungsperson. Die befragten Doktorandinnen bewerten sowohl das emotionale Verhältnis zur Doktormutter oder zum Doktorvater als auch die durch sie/ihn aufgewendete Zeit negativer als die Doktoranden. Auch in den tiefergehenden Analysen zeigt sich, dass Doktorandinnen und Doktoranden den verschiedenen Faktoren des Promotionsstudiums unterschiedlichen Wert beimessen. So ist für Frauen das Verhältnis zum/zur Vorgesetzten der maßgeblichste Prädiktor für die generelle Zufriedenheit, während für Männer ebenso das eigene Zeitmanagement als auch das Promotionsthema eine entscheidende Rolle spielen.

Die vorgefundenen Ergebnisse können aufgrund einer nicht-repräsentativen Stichprobe der Promovierenden der Universität zu Köln nicht für die Gesamtpopulation generalisiert werden. Aus diesem Grund wäre eine erneute Befragung mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aller Fakultäten hilfreich. Darüber hinaus konnten bisher lediglich die Situation und Zufriedenheit aktuell Promovierender berücksichtigt werden, wodurch eine gewisse Verzerrung der Ergebnisse zustande kommt. Eine Befragung von Personen, die das Promotionsstudium abgebrochen haben, wäre notwendig, um weitere Faktoren aufzudecken, welche die Zufriedenheit und somit einen potentiellen oder tatsächlichen Abbruch beeinflussen. Wünschenswert wäre zudem eine tiefergehende Erforschung von persönlichen Faktoren, die die Promotionssituation bedingen, insbesondere was den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft. Darüber hinaus wäre eine Langzeituntersuchung von Vorteil, um Ursachen und zeitlich nachgelagerte Wirkungen besser voneinander unterscheiden und um Veränderungen der Zufriedenheit während des Promotionsstudiums analysieren zu können.

Basierend auf den vorliegenden Ergebnissen können wir folgende Handlungsempfehlungen aussprechen: Da sich gezeigt hat, dass sowohl das persönliche Verhältnis zum/zur Vorgesetzten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Universität zu Köln als auch das emotionale Verhältnis zum Doktorvater oder zur Doktormutter einen entscheidenden Einfluss auf die Promotionszufriedenheit haben, sollten Maßnahmen getroffen werden, um diese zu optimieren. Daneben ist auch die von der Betreuungsperson aufgewendete Zeit ein wesentlicher Faktor, den es zu verbessern gilt. Auch zum Teil vom Doktorvater oder der Doktormutter abhängig ist das eigene Promotionsthema, welches eine relevante Größe für die generelle Zufriedenheit und somit für den Erfolg des Promotionsvorhabens darstellt. Mithilfe von Kompetenztrainings und Coachings könnte interpersonellen Konflikten und weiteren Problemfeldern vorgebeugt werden. Daneben ist es notwendig, die allgemeinen Arbeitsbedingungen, mit denen sich junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler konfrontiert sehen, deutlich zu verbessern, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs ein konstruktives Lern- und Arbeitsklima zu ermöglichen.

Anhang und Quellen

Bivariate Strukturanalyse (EXCEL)



Abbildung 5: Bivariate Analyse vor Strukturierung

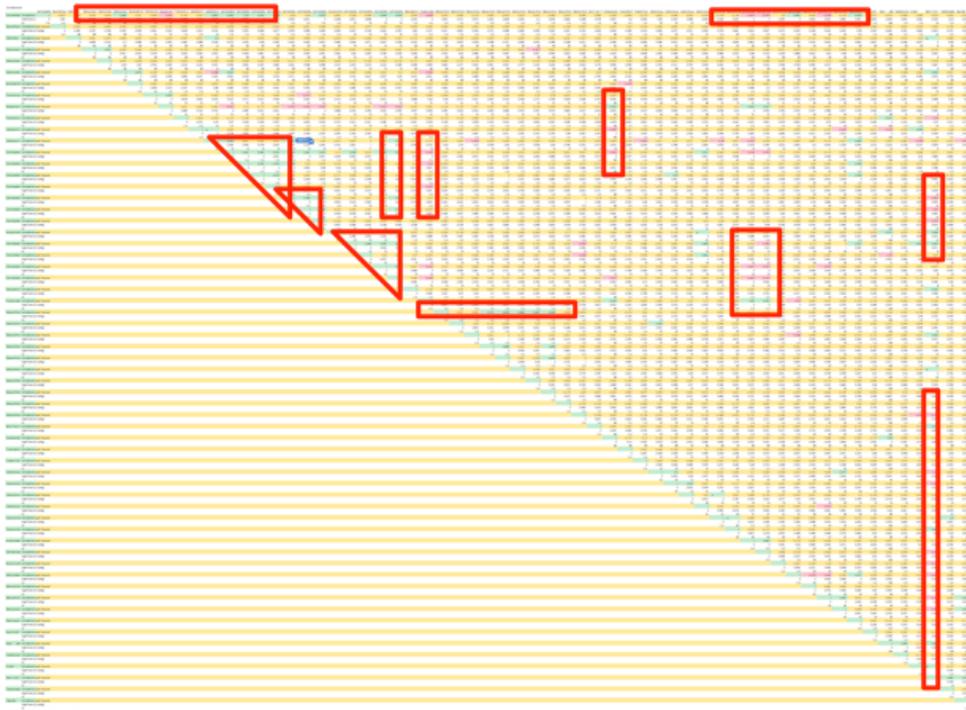


Abbildung 6: Bivariate Analyse nach Strukturierung

Syntax der Kreuztabellen (SPSS)

* GESCHLECHT UND ZUFRIEDENHEIT AUSDIFFERENZIERT *

```
T-TEST GROUPS=E001(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=B001_01 B001_03 B001_04
/CRITERIA=CI(.95).
```

* GESCHLECHT UND ZUFRIEDENHEIT INSGESAMT *

```
T-TEST GROUPS=E001(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=A001
/CRITERIA=CI(.95).
```

* GESCHLECHT UND ABBRUCHGEDANKEN *

```
CROSSTABS
/TABLES=E001 BY D011
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ
/CELLS=COUNT ROW COLUMN
/COUNT ROUND CELL.
```

* GESCHLECHT UND EINKOMMEN *

```
CROSSTABS
/TABLES=E001 BY D003
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ
/CELLS=COUNT ROW COLUMN
/COUNT ROUND CELL.
```

* GESCHLECHT UND BETREUUNG *

```
CROSSTABS
/TABLES=E001 BY D007 D009
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ
/CELLS=COUNT ROW COLUMN
/COUNT ROUND CELL.
```

* GESCHLECHT UND ÜBERZEUGUNG *

```
T-TEST GROUPS=E001(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=D015_01
/CRITERIA=CI(.95).
```

Syntax des multivariaten Analysemodells (SPSS)

* REG ALL *

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT A001
/METHOD=FORWARD B001_02 B004_04 B001_04.
```

* SELECT FEMALE *

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(E001 = 1).
VARIABLE LABELS filter_$ 'E001 = 1 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
```

* REG FEMALE *

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT A001
/METHOD=FORWARD B001_02 B004_04 B001_04.
```

* SELECT MALE *

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(E001 = 2).
VARIABLE LABELS filter_$ 'E001 = 2 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
```

* REG MALE *

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT A001
/METHOD=FORWARD B001_02 B004_04 B001_04.
```

Fragebogen

Onlinebefragung zur Situation von Promovierenden an der Universität zu Köln Willkommen

Sehr geehrte Promotionsstudentin/sehr geehrter Promotionsstudent,

vielen Dank, dass Sie sich an unserer Umfrage beteiligen. Im Rahmen eines studentischen Projekts, welches in Zusammenarbeit mit dem ProfessionalCenter der Universität zu Köln entsteht, möchten wir mehr über die derzeitige Situation der Promovierenden erfahren. Die aus dieser Umfrage gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu dienen die Bedingungen der Promotion zu optimieren. Um ein aussagekräftiges Ergebnis zu bekommen, ist es daher wichtig, dass Sie alle der folgenden Fragen ehrlich und spontan beantworten.

Ihre Angaben im Fragebogen werden selbstverständlich anonym und vertraulich behandelt, das heißt es werden keinerlei Rückschlüsse auf Sie persönlich möglich sein und die Datenschutzbestimmungen werden eingehalten. Die Auswertung erfolgt ausschließlich im Rahmen unseres Projekts.

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert ungefähr 5 Minuten. Vorab ein herzliches Dankeschön für Ihr Mitwirken an dieser wichtigen Befragung.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an folgende E-Mail-Adresse: prombefragung_unikoeln@outlook.de.

Das Projektteam

1. Wenn Sie an Ihr Promotionsstudium denken, wie zufrieden sind Sie?

A001

Bitte klicken Sie das entsprechende Feld an.

sehr unzufrieden
 unzufrieden
 eher unzufrieden
 eher zufrieden
 zufrieden
 sehr zufrieden

2. Neben der Promotion sind viele Promovierende in einem Beschäftigungsverhältnis angestellt. Bitte geben Sie an, welche Beschäftigungsform auf Sie zutrifft.

A002

Falls Sie in mehreren Beschäftigungsverhältnissen angestellt sind, beziehen Sie sich bitte auf Ihre Hauptbeschäftigung, also jene, durch die Sie mehr Einkommen erwirtschaften und/oder für die Sie mehr Zeit aufwenden.

- Beschäftigung an der Universität zu Köln
 - Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
 - Lehrbeauftragte/r
 - Wissenschaftliche Hilfskraft
 - Verwaltungskraft
- Beschäftigung an einer anderen Universität
- Ohne Beschäftigung an der Universität (z. B. Graduiertenkolleg)
- Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Universität
 - Beschäftigung in einer Forschungseinrichtung
 - Beschäftigung in einem nicht-wissenschaftlichen Unternehmen
 - Selbstständigkeit
- keine Beschäftigung neben der Promotion

Filter für Fragen 3-5: Nur Befragte, die in einem Beschäftigungsverhältnis sind

3. Wie viele Zeitstunden arbeiten Sie laut Vertrag in diesem Beschäftigungsverhältnis?

A011

Bitte tragen Sie die entsprechende Stundenzahl ein.

Stunden

4. Wie viele Zeitstunden pro Woche arbeiten Sie im Durchschnitt tatsächlich in diesem Beschäftigungsverhältnis?

A003

Stunden

5. Wie viele Zeitstunden stehen Ihnen von Seiten Ihres Arbeitgebers durchschnittlich pro Woche für Ihre Promotion zu?

A004

Stunden

6. Wie viele Zeitstunden verwenden Sie durchschnittlich in der Woche während und außerhalb der Arbeitszeit für Ihre Promotion?

A005

Stunden

Filter Frage 7: Nur Befragte, die im wissenschaftlichen Bereich in einem Beschäftigungsverhältnis sind

7. Wird Ihre Beschäftigung über Drittmittel (z. B. DFG, Stiftungen) finanziert?

A012

- Ja
 Nein

8. Wann haben Sie angefangen zu promovieren?

A008

Bitte füllen Sie das Textfeld aus.

(MM/JJJJ, z.B. 10/2012)

9. Haben Sie direkt nach Beendigung Ihres vorherigen Studiengangs (Master, Diplom, Magister, Staatsexamen, etc.) mit Ihrer Promotion begonnen?

A009

- Ja
 Nein

15. Wie zufrieden sind Sie mit den für Ihre Promotion zur Verfügung stehenden Mitteln?

B002

Bitte klicken Sie jeweils die entsprechende Antwort an.

	sehr un- zufrieden	unzufrieden	eher un- zufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden
Informationszugriff/Zugriff auf Forschungsmaterialien	<input type="radio"/>					
Ausstattung PCs/Labore/etc.	<input type="radio"/>					
Gruppen-/Arbeitsräume	<input type="radio"/>					

16. Empfinden Sie die Zeit, die Ihre Doktor-Mutter/Ihr Doktor-Vater für Ihre Promotion aufwendet, als ausreichend?

- Ja
- Nein

17. Wie empfinden Sie das emotionale Verhältnis zu Ihrer Doktor-Mutter bzw. Ihrem Doktor-Vater?

D007

- Positiv
- Neutral
- Negativ

Filter Frage 18: Nur Befragte, die bei Frage 17 mit „Negativ“ geantwortet haben

18. Warum empfinden Sie das emotionale Verhältnis als negativ?

D008

Bitte antworten Sie stichpunktartig.

19. Denken Sie nun einmal an Ihre Motivation zu Beginn Ihres Promotionsstudiums. Ist Ihre jetzige Motivation...

C001

- ...besser
- ...schlechter
- ...unverändert?

20. Entspricht Ihr Promotionsstudium Ihren Erwartungen?

C005

- Ja, voll und ganz
- Ja, größtenteils
- Nein, es ist besser als erwartet
- Nein, es ist schlechter als erwartet

21. Was sind bzw. waren Ihre Hauptmotive für das Promotionsstudium?

Bitte klicken Sie die entsprechende(n) Antwort(en) an. Mehrfachnennung möglich.

- Aufbau eines spezialisierten Wissens
- Voraussetzung in meiner Disziplin
- Spätere finanzielle Vorteile im Beruf
- Interesse an Forschung
- Persönlicher Ehrgeiz
- Verbesserung der Karrierechancen
- Prestige durch Dokortitel
- Verbleiben im universitären Kontext
- Sonstiges:

22. Was streben Sie beruflich mit Ihrer Promotion an?C004 

Bitte klicken Sie die entsprechende Antwort an.

- Karriere im öffentlichen Dienst
- Selbstständigkeit
- Karriere in der Wirtschaft
- Hochschulkarriere
- Karriere in der Wissenschaft außerhalb der Hochschule
- Ich weiß es noch nicht
- Sonstiges:

Filter Frage 23: Nur Befragte, die bei Frage 22 nicht mit „Hochschulkarriere“ geantwortet haben

23. Warum würden Sie sich gegen eine Hochschulkarriere entscheiden?C006 

Bitte antworten Sie stichpunktartig.

Filter Frage 24: Nur Befragte, die bei Frage 22 mit „Hochschulkarriere“ geantwortet haben

24. Warum würden Sie sich für eine Hochschulkarriere entscheiden?

Bitte antworten Sie stichpunktartig.

Filter für Fragen 25: Nur Befragte, die in einem Beschäftigungsverhältnis sind

25. Wie steht Ihr/e Vorgesetzte/r zu Ihrem Promotionsstudium?

D001

Bitte klicken Sie die entsprechende Antwort an.

- Unterstützt Ihre Promotion
- Toleriert Ihre Promotion
- Steht Ihrer Promotion bedenklich gegenüber
- Ist offenkundig gegen Ihre Promotion

Filter für Fragen 26: Nur Befragte, die in einem Beschäftigungsverhältnis an der Universität zu Köln sind

26. Bitte denken Sie an Ihr Beschäftigungsverhältnis an der Universität zu Köln.

B004

Wie zufrieden sind Sie...

Bitte klicken Sie jeweils die entsprechende Antwort an.

	sehr un- zufrieden	unzufrieden	eher un- zufrieden	eher zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden
...mit der Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen/Kolleginnen?	<input type="radio"/>					
...mit dem persönlichen Verhältnis zu Ihren Kollegen/Kolleginnen?	<input type="radio"/>					
...mit der Zusammenarbeit mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten?	<input type="radio"/>					
...mit dem persönlichen Verhältnis zu Ihrem/Ihrer Vorgesetzten?	<input type="radio"/>					

27. Wissen Ihre Kollegen/Kolleginnen, dass Sie promovieren?

B003

- Ja
- Nein
- Habe keine Kollegen/Kolleginnen
- Weiß nicht

28. Haben Sie einen (Lebens-)Partner/eine (Lebens-)Partnerin?

D005

- Ja
- Nein

Filter für Fragen 29: Nur Befragte, die Frage 28 mit „Ja“ beantwortet haben

29. Hat die Promotion Auswirkung auf Ihre Partnerschaft?

D006

Bitte klicken Sie die entsprechende Antwort an.

- eher positive Auswirkung
- eher negative Auswirkung
- keine Auswirkung

30. Wie bewerten Sie die moralische/mentale Unterstützung während Ihrer Promotion durch...

D004

	negativ	neutral	positiv
... Ihre Familie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihre Freunde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihre/n Partner/in?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihre Kollegen/Kolleginnen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragen 30-33: Filterfragen, bei denen jeweils diejenigen nach der Unterstützung der Personengruppen befragt wurden, die aus ihrem vorherigen Antwortverhalten schließen ließen, dass die jeweilige Gruppe vorhanden ist

34. Werden Sie finanziell gefördert (Stipendium, Familie, öffentliche Förderung, etc.)?

D002

- Ja
- Nein

35. Ist Ihr monatlich zu Verfügung stehendes Einkommen Ihrer Ansicht nach ausreichend?

D003

- Ja
- Nein

36. Was empfinden Sie als Belastung in Ihrem Promotionsstudium (z. B. körperliche/private/soziale Herausforderungen)?

D010

Bitte antworten Sie stichwortartig.

nicht vorhanden/möchte ich nicht angeben

37. Haben Sie schon einmal ernsthaft über den Abbruch Ihrer Promotion nachgedacht?

D011

- Ja
- Nein

Filter für Fragen 38-40: Nur Befragte, die Frage 37 mit „Ja“ beantwortet haben

38. Wie lange ist es ungefähr her, dass Sie ernsthaft über einen Abbruch nachgedacht haben? D012

- weniger als 6 Monate
- 6 – 12 Monate
- 1 – 2 Jahre
- mehr als 2 Jahre

39. Was waren die Gründe dafür, dass Sie ernsthaft über einen Abbruch nachgedacht haben? D013

Bitte antworten Sie stichpunktartig und verwenden für jeden Grund eine neue Zeile. Geben Sie mindestens einen Grund an.

1	
2	
3	
4	
5	

40. Warum haben Sie sich dazu entschlossen doch nicht abzuberechen? D014

Bitte antworten Sie stichpunktartig und verwenden für jedes Motiv eine neue Zeile. Geben Sie mindestens ein Motiv an.

1	
2	
3	
4	
5	

41. Wie überzeugt sind Sie davon zu Ende zu promovieren? D015

Bitte bewegen Sie den Schieberegler, indem Sie ihn anklicken, gedrückt halten und auf der Skala verschieben.

0%

100%

42. Welches Geschlecht haben Sie?E001 

- weiblich
 männlich

43. Wie alt sind Sie?E002 

Bitte füllen Sie das Feld aus.

 Jahre**44. Bitte geben Sie Ihren Familienstand an.**E003 

- ledig
 verheiratet
 getrennt/in Scheidung lebend
 geschieden
 verwitwet
 keine Angabe

45. Haben Sie Kinder?E004 

- Ja
 Nein

Filter für Fragen 46: Nur Befragte, die Frage 45 mit „Ja“ beantwortet haben

46. Bitte geben Sie das Alter Ihrer Kinder an.

Bitte füllen Sie das entsprechende Feld für Ihr Kind/jedes Ihrer Kinder aus.

Kind 1 Jahre
Kind 2 Jahre
Kind 3 Jahre
Kind 4 Jahre
Kind 5 Jahre

47. Denken Sie aktuell daran eine Familie zu gründen bzw. weitere Kinder zu bekommen?E006 

- Ja
 Nein
 Familienplanung bereits abgeschlossen

E007

48. Welcher Fakultät gehören Sie an?

Bitte klicken Sie das entsprechende Feld an.

- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
- Philosophische Fakultät
- Medizinische Fakultät
- Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
- Rechtswissenschaftliche Fakultät
- Humanwissenschaftliche Fakultät
- andere Universität als Universität zu Köln:

E008

49. Falls Sie Fragen, Anmerkungen oder Kommentare haben, notieren Sie diese bitte im Eingabefeld.