

# Promotionsmotive und deren Einfluss auf die Dauer der Promotion

Rolf Strietholt, Timm Liesegang & Wolfgang Böttcher

## Fragestellung

Im Zuge der Diskussion um die wissenschaftliche Nachwuchsförderung wird übereinstimmend national wie international u.a. eine Reduzierung der durchschnittlichen Promotionsdauer gefordert (z.B. OECD 1990; Sadlak 2004; Wissenschaftsrat 2002). Wir gehen davon aus, dass die Promotionsdauer von den Motiven, die DoktorandInnen für die Aufnahme des Promotionsstudiums haben, beeinflusst wird. In Anlehnung an Ryan und Deci (2000) unterscheiden wir zwischen unterschiedlichen motivationalen Facetten und gehen in unserer Untersuchung der Frage nach, *welche* unterschiedlichen Formen der Motivation *wie* mit der Promotionsdauer zusammenhängen

## Daten und Operationalisierung

Unsere Datengrundlage stellen die Promovierenden dar, die seit Mitte der 1990er Jahre von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) in thematisch ausgerichteten Promotionskollegs gefördert werden. Im Rahmen der Evaluierung dieser Kollegs (Böttcher et al. 2009), wurden 170 DoktorandInnen in einer postalischen Befragung u.a. zu ihren Promotionsmotiven befragt.

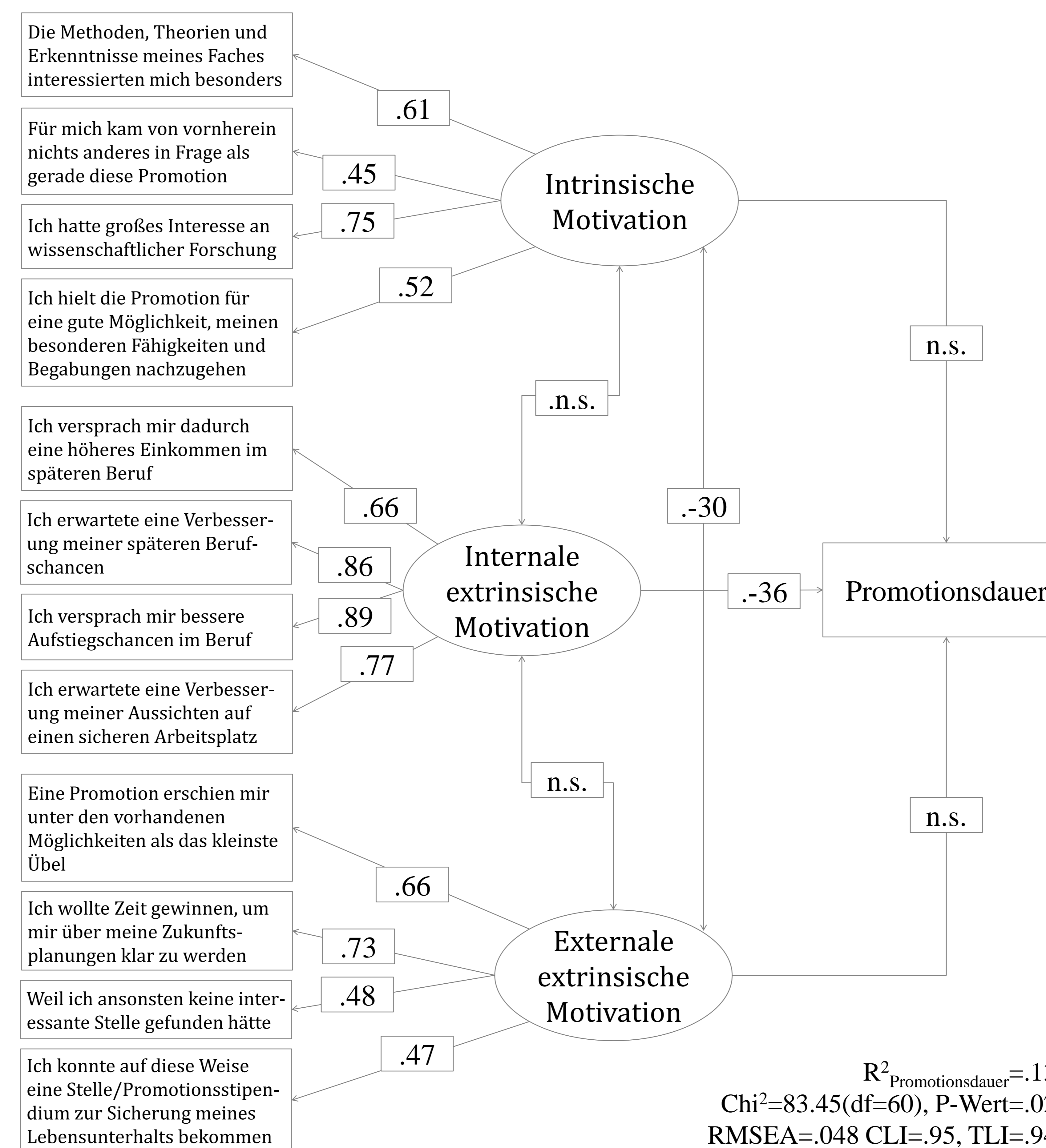
Die Fragen zur Motivation lassen sich in Anlehnung an Ryan und Deci (2000) drei unterschiedlichen motivationalen Facetten zuordnen, die widerspiegeln, warum die Promotion begonnen wurde (vgl. Abb.). Die intrinsische Motivation erfassen vier Items ( $\alpha=.87$ ) zum Interesse am Fach und an der Wissenschaft sowie zur eigenen Begabung. Fragen zur internalen extrinsischen Motivation beziehen sich u.a. auf die Notwendigkeit der Promotion für den Berufseinstieg und den monetären Gegenwert für den Abschluss (4 Items,  $\alpha=.65$ ). Zur Erfassung der externalen extrinsischen Motivation wurden den Promovierenden vier Items ( $\alpha=.67$ ) vorgelegt, die sich darauf beziehen, inwiefern die Promotion einen Ausweg darstellt, d.h. beispielsweise um nicht arbeitslos zu werden und den eigenen Lebensunterhalt zu sichern. Die fünfstufige Antwortskala variiert zwischen 1=*überhaupt keine Bedeutung* und 5=*sehr große Bedeutung*.

Die Promotionsdauer wurde bestimmt, indem die Zeit zwischen Promotionsbeginn und mündlicher Prüfung erfragt wurde. Etwaige Unterbrechungen (z.B. Schwangerschaft und Kinderbetreuung) wurden hiervon subtrahiert.

## Methode

Die Zuweisung der Items zu den unterschiedlichen motivationalen Dimensionen wurde mithilfe von konfirmatorischen Faktoranalysen geprüft. Die drei motivationalen Facetten wurden als latente Variablen modelliert und auf die Promotionsdauer regressiert.

Da die Daten fehlende Werte aufweisen, wurden die Berechnungen mit dem full information maximum likelihood-Ansatz durchgeführt. Zudem wurde die geclusterte Datenstruktur (Promovierende in Kollegs) bei der Bestimmung der Standardfehler berücksichtigt.



## Ergebnisse

Die Modellprüfung zur Dimensionalität der Fragen bestätigt die angenommene Unterscheidung zwischen intrinsischer Motivation sowie internaler und externaler extrinsischer Motivation. Die Fitindizes zeigen eine gute Passung zwischen theoretischem Modell und empirischen Daten (vgl. Abb.).

Nur zwischen den latenten Variablen, welche die intrinsische und externaler extrinsische Motivation repräsentieren, wird eine signifikante negative Korrelation beobachtet ( $r=-.30$ ), die anderen beiden Koeffizienten unterscheiden sich nicht signifikant von null. Die Mittelwerte der drei Dimensionen hingegen unterscheiden sich signifikant voneinander. Über alle Promovierenden aggregiert, wird auf die Frage nach den Gründen für eine Promotion die intrinsische Motivation (MW=3.7) am bedeutsamsten eingeschätzt. An zweiter Stelle folgt die internaler extrinsische Motivation (MW=2.9); eine vergleichsweise nachgeordnete Rolle spielt die externaler extrinsische Motivation (MW=2.0).

Die motivationalen Variablen erklären 12.8 % der Variation in der Promotionsdauer. In Bezug auf die einzelnen Variablen wird nur für die internaler extrinsische Motivation ein negativer Pfad auf die Promotionsdauer beobachtet. Die Pfade von intrinsischer und externaler extrinsischer Motivation auf die Promotionsdauer

unterscheiden sich nicht signifikant von null. Das bedeutet, dass Promovierende, die von einer hohen internalen extrinsischen Motivation berichten, ihre Promotion tendenziell schneller zum Abschluss bringen, während die intrinsische und externaler extrinsische Motivation weder mit einer verkürzten noch verlängerten Promotionsdauer einhergehen.

## Zusammenfassung und Diskussion

Die Gründe für die Aufnahme eines Promotionsstudiums lassen sich differenziert betrachten. Unsere Analysen zeigen, dass sich die Unterscheidung zwischen intrinsischer, internaler extrinsischer und externaler extrinsischer Motivation empirisch bewährt hat. Das motivationale Profil von Promovierenden setzt sich folglich aus einem mehr oder weniger ausgeprägten Interesse am Fach und wissenschaftlicher Arbeit, an der erwarteten beruflichen Verwertbarkeit des Abschlusses und externen Beschränkungen, wie etwa einem Mangel an beruflichen Alternativen und der Sicherung des Lebensunterhalts, zusammen. Über alle Promovierenden hinweg wird die intrinsische Motivation als wichtigster Grund für die Aufnahme des Promotion gesehen. Eine weniger hohe Bedeutung wird der internalen extrinsischen Motivation zugeschrieben, eine vergleichsweise nachgeordnete Rolle spielt die externaler extrinsische Motivation.

In Bezug auf die Promotionsdauer zeigen die Ergebnisse unserer Analysen, dass DoktorandInnen, die die berufliche Verwertbarkeit ihres Abschlusses betonen, in der Regel weniger Zeit bis zum Abschluss benötigen. An dieser Stelle gilt es nach Erklärungsansätzen für diesen Zusammenhang zu suchen. Möglicherweise konzentrieren sie sich stärker auf die Fragestellung der eigenen Dissertation und sind sich mit den in langer Promotionsdauer einhergehenden Problemen bewusster. Keine Erklärungskraft haben hingegen die intrinsische und die externaler extrinsische Motivation.

Während ein hohes Interesse an wissenschaftlichem Arbeiten und am eigenen Fach als durchaus positiv und wichtig für die Aufnahme der Promotion betrachtet werden kann, ist eine Schlussfolgerung aus unseren Analysen, dass es ebenso bedeutsam ist, Promovierende für die Verwertbarkeit der Promotion zu sensibilisieren. Dies kann beispielsweise in Beratungsgesprächen mit den betreuenden ProfessorInnen, durch das Setzen von Zwischenzielen und eine angeleitete Karriereplanung erfolgen.

## Literatur

Böttcher, Krüger, Liesegang, Strietholt, Winter, Kessel & Schirner (2009): Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung: Eine quantitative und qualitative Studie. Düsseldorf.

OECD (1990): Graduiertenstudium im Umbruch. Ein OECD-Bericht. Frankfurt.

Ryan & Deci (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. In: Contemporary Educational Psychology, 25, S. 54-67.

Sadlak (Hrsg.) (2004): Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States. Status and Prospects. Bucharest.

Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Saarbrücken.