

Stoppen of niet stoppen met doctoreren? Over verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen

Auteurs: Katia Levecque (1), Chiara San Giorgi (1), Frederik Anseel (1)

(1) ECOOM-Universiteit Gent, Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie

Contact: ecoom@ugent.be

VERLOOPINTENTIES

In ECOOM-briefs 12 en 13 gingen we in op twee specifieke aspecten van welzijn van doctorandi in Vlaanderen, namelijk hun mentale gezondheid en hun algemene jobtevredenheid (zie ECOOM-website). We stelden toen vast dat 1 op 3 doctorandi risico loopt op een mentale stoornis (inzonderlijk depressie), terwijl 4 op 5 doctorandi een algemene jobsatisfactie aangeeft van "eerder tevreden" of "zeer tevreden". In voorliggende brief focussen we op een ander welzijnsaspect, namelijk verloopintenties. Zoals reeds gesteld (zie ECOOM-brief 13) indiceren de verschillende welzijnsaspecten verschillende delen van welzijn en worden ze vaak door andere factoren beïnvloed of veroorzaakt. Hierdoor is het onderlinge verband tussen de verschillende welzijnsaspecten vaak minder sterk dan verwacht (zie o.a. Griffeth, Hom & Gaertner, 2000; Faragher, Cass & Cooper, 2005; Yang et al, 2008).

Er zijn verschillende types van verloopintenties. De intenties kunnen onder meer gericht zijn op de sector (bv. van universiteit naar industrie), de organisatie (bv. van een Vlaamse naar een buitenlandse universiteit), het beroep (bv. het stopzetten van academisch werk) of het veranderen van takenpakket binnenin hetzelfde beroepenveld (bv. het inruilen van een assistentschap voor voltijds projectonderzoek). Alhoewel dat niet altijd het geval is, leiden verloopintenties vaak tot effectief verloop. Uit een meta-analyse naar de antecedenten van verloop, blijkt de gemiddelde correlatie tussen "withdrawal cognition" en effectief verloop $r=0.32$ te bedragen (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000).

Over het verloop en de verloopintenties bij doctorandi is tot op vandaag zowel in Vlaanderen als daarbuiten

weinig gekend. ECOOM-onderzoek heeft in 2013 wel enig licht geworpen op het effectieve verloop bij de totale populatie van junior onderzoekers in Vlaanderen. De grote meerderheid van die junior onderzoekers werkt aan een doctoraat. Uit het onderzoek bleek dat van de junior onderzoekers die in het academiejaar 2010-2011 waren opgestart, 18.5% na twee jaar de universitaire instelling had verlaten. Van alle junior onderzoekers die in 2004-2005 waren gestart, bleek in 2013 68.5% het doctoraat te hebben behaald (ECOOM, 2015).

In huidige studie kijken we niet naar het effectieve verloop van doctorandi aan de Vlaamse universiteiten, maar focussen we ons op de mate waarin doctorandi overwegen om het onderzoekswerk te stoppen. Meer specifiek stellen we drie onderzoeksvragen: (1) *Hoe vaak overwegen doctorandi in Vlaanderen om te stoppen met hun onderzoek?*, (2) *Is dit vergelijkbaar met andere groepen op de arbeidsmarkt?* en (3) *Is er een verband tussen de mate waarin doctorandi overwegen om met onderzoek te stoppen en de werkorganisatie en het organisatiebeleid binnen de Vlaamse universiteiten?*

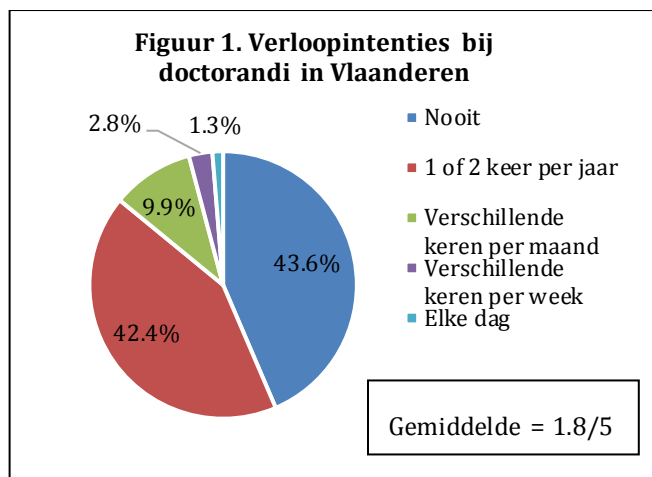
We beantwoorden deze vragen op basis van gegevens over doctorandi (N=3.659) die werden verzameld in de Survey of Junior Researchers, afgenomen door ECOOM – het Expertise Centrum Onderzoek- en Ontwikkelingsmonitoring van de Vlaamse Gemeenschap – in 2013 (zie ECOOM-brief 8 op de ECOOM-website).

HOE VAAK DENKEN DOCTORANDI AAN STOPPEN MET ONDERZOEK?

In 2013 vroegen we aan doctorandi in Vlaanderen "Hebt u er reeds aan gedacht om te stoppen met onderzoekswerk?" Er waren vijf antwoordmogelijkheden:

“nooit”, “één tot twee keer per jaar”, “verschillende keren per maand”, “verschillende keren per week” en “elke dag”.

Figuur 1 toont aan dat 43.6% van de doctorandi er nog nooit aan heeft gedacht om te stoppen met onderzoek, terwijl 42.4% aangeeft dat één of twee keer per jaar te doen. Bij 9.9% van de doctorandi speelt de gedachte om met onderzoek te stoppen verschillende keren per maand, terwijl 4.1% aangeeft verschillende keren per week of zelfs dagelijks het onderzoek te willen stilleggen.



IN VERGELIJKING MET...

Zijn de verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen hoger, lager of vergelijkbaar met die van andere groepen op de Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt? En wat in vergelijking met doctorandi buiten Vlaanderen?

Het beantwoorden van deze simpele vragen ligt evenwel niet voor de hand, gezien verschillende studies focussen op verschillende types van verloopintenties en rekening houden met verschillende tijdsaders (bv. het afgelopen jaar versus de komende drie maanden). Uit onderzoek naar personeel bij de Vlaamse overheid in 2014 bleek bijvoorbeeld dat 31% van het personeel ‘ja’ antwoordt op de vraag “Ik heb de voorbije periode concrete acties ondernomen om van job te veranderen of ik heb concrete plannen om dat in de toekomst te doen”. Deze verloopintentie is niet gewijzigd ten opzichte van 2012. Bij het management lag de verloopintentie met 26% iets lager. Uit een onderzoek van Securex (2014) naar de verloopintenties in de Belgische privésector, blijkt dat in 2013 (het jaar waarin de Survey of Junior Researchers werd afgenomen) 13% van de hoogopgeleide werknemers zei van plan te zijn op korte termijn van werkgever te veranderen. Kijken we naar het verloop dat op vrijwillige basis gebeurt, dan bleek die in 2013 verder te zijn afgenomen: in 2011 verliet nog 8.82% van de werknemers in de Belgische privésector vrijwillig het

werk, in 2012 was dat 7.39%, in 2013 7.01%. Studies tonen steeds opnieuw aan dat vrijwillig verloop in periodes van crisis lager is dan in periodes met betere vooruitzichten: kleurt de arbeidsmarkt rood op het vlak van onzekerheid en stabiliteit dan nemen werknemers minder risico en blijven ze langer op post. Bij de hoger opgeleiden werd de kans om een evenwaardige job te vinden buiten het bedrijf door 59% positief ingeschat. Toch bleef 1 op 3 onvoldoende overtuigd van hun kansen op de huidige arbeidsmarkt (Securex 2014).

Specifieke cijfers over verloopintenties bij personen die hun doctoraat al hebben gehaald zijn er niet. Wel weten we uit OESO-onderzoek (2013) iets over het effectieve verloop bij doctors op de Belgische arbeidsmarkt: 15.4% veranderde tussen 2000 en 2009 van job. Dit cijfer ligt een pak lager dan in meeste andere Europese landen. Zo ruilden bijna 3 doctors op 5 in dezelfde periode in zowel Duitsland, Denemarken, IJsland als Polen van job. Het enige Europese land in de studie dat een lager verloop vertoonde dan België was Roemenië, met 12.8%.

Hoe verhoudt zich dit tenslotte tot de verloopintenties bij doctorandi buiten Vlaanderen? Hierover, alsook over de motieven voor het verlaten van de universiteit, is tot op vandaag weinig empirisch onderzoek beschikbaar. Alhoewel het moeilijk blijft exacte verloopcijfers vast te stellen, wijzen Amerikaanse studies er bijvoorbeeld al decennialang op dat 40 à 60 % van de doctoraten nooit wordt afgewerkt (Golde, 2005; Council of Graduate Schools, 2016). Cijfers variëren sterk naargelang discipline. Een recente studie in Engeland wees dan weer uit dat verwacht werd dat van diegenen die in 2010-2011 aan een doctoraat waren begonnen, 73% binnen de 7 jaar ook effectief zou slagen (Times Higher Education, 2016). Voor Nederland tekent er zich al jaren een relatief stabiel patroon op, waarbij 3 op 4 doctoraten tot een goed einde worden gebracht (de Goede, Belder & de Jonge, 2013).

WERKORGANISATIE, ORGANISATIONEEL BELEID EN VERLOOPINTENTIES

Is er een verband tussen de verloopintenties van doctorandi in Vlaanderen en de werkorganisatie en het organisatiebeleid van hun universiteit? Multivariate logistische regressies wijzen uit dat dit zo is. In Tabel 1 beschouwen we verloopintenties als aanwezig indien de doctorandus aangeeft dagelijks, verschillende keren per week of verschillende keren per maand te denken aan stoppen met onderzoek.

Tabel 1 geeft aan dat de gedachte om te stoppen met onderzoek meer voorkomt ($OR > 1$) bij doctorandi die (1) hoge jobeisen (zoals publicatiedruk en werkbelasting),

(2) teamconflict en (3) werk-gezin conflict ervaren (waarbij de eisen van het werk verhinderen om de gezinsrol adequaat op te nemen).

De gedachte om te stoppen met onderzoek komt minder voor ($OR < 1$) bij doctorandi: (1) met een hoge mate van jobcontrole (d.w.z. meer jobvariatie, jobautonomie en vakmanschap), (2) in de uitvoerings- en afrondingsfase van het doctoraat in vergelijking met de aanvangsfase en (3) met een inspirerende promotor. Tot slot rapporteren doctorandi (4) met veel interesse in een academische carrière en (5) met een positieve perceptie van de waarde van het doctoraat op de arbeidsmarkt buiten de universiteit eveneens lagere verloopintenties.

Tabel 1 toont verder aan dat de verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen niet verschillen naargelang wetenschappelijke discipline, universiteit of type aanstelling. Het maakt ook niet uit hoeveel promotoren er betrokken zijn bij het doctoraat, noch of de (hoofd)promotor een man of een vrouw is. Ook maakt het niet uit of het onderzoeksteam uit overwegend mannen of overwegend vrouwen is samengesteld, of een meer gendergelijke verdeling vertoont. De mate waarin de besluitvorming binnen het team eerder gesloten, dan wel open (of democratisch) gebeurt, speelt evenmin een rol. We zien verder dat de mate waarin doctorandi hun promotor als autoritair of laissez-faire ervaren - in tegenstelling tot inspirationeel leiderschap - geen significant verband vertoont met de gedachte om te stoppen met het doctoraat. Hetzelfde geldt voor de mate waarin men de kans op een academische carrière hoog, dan wel laag inschat. Tot slot blijkt uit Tabel 1 dat de verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen niet verschillen tussen mannen en vrouwen of naargelang leeftijd. Op gezinsvlak houdt ook de aanwezigheid van een partner of kinderen geen verband met de mate waarin doctorandi eraan denken om te stoppen met onderzoekswerk, ook niet wanneer er sprake is van gezin-werk conflict (waarbij de eisen van het gezin, verhinderen om de rol als werknemer adequaat op te nemen).

DISCUSSIE

Vroegtijdig stoppen met het doctoraat is het resultaat van een complex besluitvormingsproces waarin persoonlijke, professionele en contextuele factoren een rol kunnen spelen. Inzicht krijgen in de patronen van, en redenen tot, vroegtijdig stoppen is een kritische stap in de uitbouw van effectieve en efficiënte doctoraatstrajecten en -programma's.

Effectief verloop impliceert namelijk heel wat economische en psychosociale kosten. Op economisch vlak impliceert verloop voor diverse institutionele overheden een verlies van rekruterings- en opleidingskosten, maar er zijn bijkomende kosten wegens de inwerkperiode van een nieuwe medewerker. Verder is er ook een verlies aan tijd, menselijk kapitaal en kennis. Voor de doctorandus zelf, maar ook de promotor en voor collega's kan verloop frustrerend en demoraliserend zijn, niet in het minst omdat projecten en taken overgenomen moeten worden, met een dalende onderzoeksproductiviteit en bijkomende werkdruk tot gevolg.

Aan de beslissing om te stoppen met onderzoek gaat doorgaans een brede waaier van gedachten en gevoelens vooraf, uitmondend in een diversiteit aan motieven. Over de mate waarin verloopintenties voorkomen, hun aard en de achterliggende of resulterende motieven is tot op vandaag weinig gekend. Wel weten we dat gedachten en gevoelens om te stoppen niet noodzakelijk rechtlijnig zijn: vaak wisselen intenties tot stoppen en blijven mekaar af, en kunnen door plotse gebeurtenissen uitgelokt worden (Holmton et al, 2005). Performantieonderzoek toont aan dat werknemers die de intentie hebben om de organisatie te verlaten, vaker slechtere prestaties en een lagere mate van organisationeel burgerschap vertonen. Bij een grote mate van organisationeel burgerschap doet een werknemer meer dan wat de job formeel vereist en wordt bovenop het takenpakket spontaan positieve initiatieven genomen om het effectief functioneren van de organisatie te bevorderen. Organisationeel burgerschap heeft een sterke invloed op jobsatisfactie, op de ervaring van stress en op allerlei vormen van werkgerelateerd gedrag (zoals samenwerking met collega's, extra inzet tijdens piekperiodes, en minder absentisme).

Op basis van de Survey of Junior Researchers 2013, georganiseerd bij de vijf Vlaamse universiteiten, konden we in voorliggende ECOOM-brief vaststellen dat 86.0% van de doctorandi aangeeft dat ze nooit tot maximaal twee maal per jaar denken aan stoppen met onderzoek. Bij 14.0% is die verloopintentie sterker aanwezig, gaande van dagelijks denken aan stoppen tot enkele keren per week of per maand. Dit beeld verschilt niet voor mannelijke en vrouwelijke doctorandi. Een aantal kenmerken van de werk- en organisatiecontext van universiteiten remmen de intentie tot stoppen met onderzoek af, terwijl andere net bevorderlijk zijn.

Tabel 1. Predictoren van verloopintenties bij doctorandi, Vlaanderen 2013 (N=3.659): odds ratio (OR), 95% betrouwbaarheidsinterval (95% BI), significantieniveau

	OR	95% BI	Sign
Constante	.887		n.s.
Werkcontext			
Jobeisen	1.811	(1.316-2.493)	***
Jobcontrole	.711	(.523-.967)	*
Wetenschappelijke discipline			n.s.
Wetenschappen (ref)	-	-	-
Biomedische wetenschappen	.943	(.654-1.359)	n.s.
Toegepaste wetenschappen	1.085	(.738-1.595)	n.s.
Humane wetenschappen	.778	(.476-1.270)	n.s.
Sociale wetenschappen	1.200	(.826-1.742)	n.s.
Type aanstelling			n.s.
Assistentie (ref)	-	-	-
Beurs	1.260	(.888-1.789)	n.s.
Onderzoeksproject	1.263	(.881-1.881)	n.s.
Geen fondsen van de universiteit	1.237	(.774-1.979)	n.s.
Andere fondsen	1.125	(.635-1.993)	n.s.
Onbekend	1.626	(.881-3.000)	n.s.
Doctoraatsfase			n.s.
Aanvangsfase (ref)	-	-	-
Uitvoeringsfase	.734	(.543-.992)	*
Afrondingsfase	.666	(.459-.965)	*
Aantal promotoren			
Eén (ref)	-	-	-
Geen of meerdere	.945	(.748-1.195)	n.s.
Gender van de (hoofd)promotor			
Man (ref)	-	-	-
Vrouw	.935	(.701-1.247)	n.s.
Leiderschapsstijl: inspirerend	.732	(.658-.815)	***
Leiderschapsstijl: autocratisch	.952	(.854-1.060)	n.s.
Leiderschapsstijl: laissez-faire	1.089	(.992-1.197)	n.s.
Veel interesse in een academische carrière	.369	(.291-.469)	***
Gepercipieerde hoge kans op een academische carrière	1.152	(.910-1.460)	n.s.
Positieve perceptie van een carrière buiten de universiteit	.657	(.569-.758)	***
Organisatiecontext			
Universiteit			n.s.
KU Leuven (ref)	-	-	-
Universiteit Gent	1.076	(.825-1.405)	n.s.
Universiteit Antwerpen	.878	(.588-1.311)	n.s.
VU Brussel	1.039	(.716-1.508)	n.s.
Universiteit Hasselt	1.248	(.729-2.135)	n.s.
Team gender compositie			n.s.
Gendergelijke verdeling (ref)	-	-	-
Enkel of overwegend mannen	.977	(.743-1.285)	n.s.
Enkel of overwegend vrouwen	1.024	(.737-1.423)	n.s.
Team conflict	1.206	(1.028-1.416)	*
Gesloten besluitvorming in het team	1.059	(.918-1.220)	n.s.
Gezin werk conflict	1.072	(.930-1.235)	n.s.
Werk gezin conflict	1.248	(1.068-1.458)	**
Sociodemografische kenmerken			
Vrouw	1.126	(.880-1.441)	n.s.
Leeftijd	.995	(.963-1.029)	n.s.
Partner	.862	(.667-1.114)	n.s.
Kinderen	1.051	(.717-1.541)	n.s.
Model fit Verloopintenties:			
LR = 389.328	df = 35	p < 0.001	Nagelkerke R ² = 0.217

REFERENTIES*

ECOOM (2013) Basisindicatoren HRRF update.
<https://www.ecoom.be/nl/node/610>

ECOOM (2015) Indicatorenboek 2015
<https://www.ecoom.be/en/Indicatorenboek2015>

Council of Graduate Schools (2016) The crucial issue of doctoral non-completion. <http://cgsnet.org/cgs-occasional-paper-series/university-georgia/chapter-1>

De Goede, R., Belder, R. & de Jonge, J. (2013) Academische carrières en loopbaanbeleid: Feiten & cijfers 7. Den Haag: Rathenau Instituut.

Faragher, E.B., Cass, M. & Cooper, C.L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis, *Occupational and Environmental Medicine*, 62 (2), 105-112.

Golde, C. (2005) The role of the department and discipline in doctoral student attrition: Lessons from four departments, *The Journal of Higher Education*, 76, 6, 669-700.

Griffeth, R., Hom, P. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium, *Journal of Management*, 26 (3), 463-488.

Groenvynck, H., Vandeveld, K., Van Rossem, R., Leyman, A., De Grande, H., Derycke, H., De Boyser, K., (2010) Doctoreren in Vlaanderen: wie haalt de meet, wie valt af? In *Doctoraatstrajecten in Vlaanderen 20 jaar investeren in kennispotentieel Een analyse op basis van de HRRF-databank (1990- 2009)*, p.73-91. Gent, Academia Press.

Groenvynck, H., Vandeveld, K. & Van Rossem, R. (2013) The PhD track: Who succeeds, who drops out? *Research Evaluation*, 22, 199-209.

OESO (2013) Verloopcijfers PhD's. <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/9213051e.pdf?expires=1466681647&id=id&accname=guest&checksum=0C0FE4C17C42BFF849F77A94A743276E>

Securex (2014) White Paper: Personeelsverloop in 2013

Times Higher Education (2013) PhD completion rates. <https://www.timeshighereducation.com/news/phd-completion-rates-2013/2006040.article>

Vlaamse Overheid (2016) Ambassadeurschap en verloopintentie

<https://overheid.vlaanderen.be/ambassadeurschap-en-verloopintentie>

Yang, L.-Q., Che, H. & Spector, P.E. (2008). Job stress and well-being: An examination from the view of person-environment fit, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 567-587.

*websites gedownload op 1/9/2016

—

Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM-UGent. Analyses en interpretaties zijn de verantwoordelijkheid van de auteur(s) van de nieuwsbrief, en zijn geen beleidsstandpunten van de Vlaamse Regering of van de Vlaamse overheid.