

Waarom doctorandi in Vlaanderen denken aan stoppen met doctoreren

Auteurs: Justine Van de Velde¹, Katia Levecque¹, Anneleen Mortier¹, Alain De Beuckelaer^{1,2}

¹ ECOOM–Universiteit Gent, Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie

² Radboud University, Nijmegen, Institute for Management Research

VERLOOP, VERLOOPINTENTIES EN BEWEEGREDELEN DAARTOE

Doctoreren is voor velen een unieke opportuniteit die men maar al te graag wil grijpen. De passie voor wetenschap, de hoop een levensreddend medicijn te vinden, klimaatproblemen van antwoord te dienen, andere culturen beter begrijpen, ongelijkheid te bestrijden,... er zijn veel redenen die doctorandi aanzetten om hun doctoraatsavontuur aan te vangen en die ervoor zorgen het vuur tijdens het traject brandend te houden. Alleen loopt doctoreren niet altijd zoals gepland of gewenst, met verloopintenties of effectief verloop tot gevolg.

In ECOOM-brief 19 gingen we na hoe vaak doctorandi in Vlaanderen anno 2018 er aan dachten om vroegtijdig hun doctoraatstraject te beëindigen. We stelden vast dat nagenoeg 13% van de doctorandi er minstens verschillende keren per maand aan dacht om te stoppen met onderzoek. Over de beweegredenen achter die verloopintenties is tot nu toe nog maar weinig geweten. In wat volgt, stellen we twee onderzoeksvragen:

1. *Waarom overwegen doctorandi in Vlaanderen anno 2018 om vroegtijdig te stoppen met onderzoek?*
2. *Verschillen de beweegredenen voor verloopintenties naargelang gender, nationaliteit, wetenschapscluster of doctoraatsfase?*

Om deze vragen te beantwoorden, maken we gebruik van de *Survey of Junior Researchers* uit 2018. Deze survey werd verzameld door ECOOM UGent en richt zich tot alle junior onderzoekers aan de vijf Vlaamse universiteiten. Voor deze studie focussen we op de doctorandi die op het moment van de survey aangeven minstens meerdere keren per maand te denken aan stoppen met onderzoek (N=387). Voor meer informatie over de survey verwijzen we naar ECOOM-brief 17.

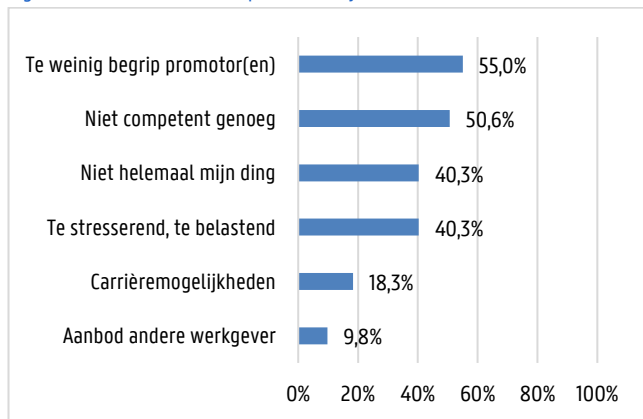
WAAROM OVERWEGEN DOCTORANDI OM TE STOPPEN MET ONDERZOEK?

Doctorandi die aangaven minstens maandelijks te denken aan stoppen met onderzoek, kregen nog een bijkomende vraag voorgelegd: *“Er zijn veel mogelijke redenen waarom iemand soms overweegt om vroegtijdig te stoppen met het doctoraat. Welke redenen speelden in uw geval mee? (Meerdere antwoorden mogelijk)”*. Er werden zeven antwoordmogelijkheden aangeboden, namelijk: (1) “het gevoel dat onderzoek niet helemaal mijn ding is”, (2) “het gevoel niet competent genoeg te zijn voor dit soort werk”, (3) “het werk is te stresserend, te belastend”, (4) “te weinig begrip en ondersteuning vanwege de promotor(en)”, (5) “er is een aantrekkelijk aanbod van een andere werkgever”, (6) “de arbeidsmarkt buiten de universiteit biedt meer carrièremogelijkheden” en (7) “andere, specificeer: ____”. De zevende en laatste antwoordmogelijkheid bood de doctorandi de mogelijkheid om hun beweegredenen in eigen woorden te formuleren. Figuur 1 rapporteert hoe vaak de eerste zes antwoordmogelijkheden werden gekozen.

Figuur 1 wijst uit dat te weinig begrip en ondersteuning van de promotor(en) de voornaamste reden is waarom doctorandi eraan denken om vroegtijdig het doctoraatstraject af te breken: 55.0% van de doctorandi geeft dit als beweegreden. Bij één doctorandus/a op twee (50.6%) speelt het zogenaamde *imposter* syndroom een rol: er wordt gewezen op het gevoel niet competent genoeg te zijn voor de job. Bij 40.3% van de doctorandi worden de verloopintenties gevoed door het gevoel dat onderzoek niet helemaal hun ding is, terwijl nogmaals 40.3% wijst op teveel stress en belasting als beweegreden om met onderzoek te stoppen. Een beweegreden die we bij 18.3% van de doctorandi terugvinden, zijn de grotere carrièremogelijkheden die ze voor zichzelf zien buiten de muren van de universiteit. Bij één doctorandus/a op tien

(9.8%) gaat het over verloopintenties naar aanleiding van een aantrekkelijke jobaanbieding door een andere werkgever.

Figuur 1. Redenen voor verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen



De aanwezigheid van één beweegreden sluit natuurlijk de aanwezigheid van andere beweegredenen niet uit. Uit bijkomende analyses van de zes beweegredenen die in de *Survey of Junior Researchers* a priori waren gedefinieerd, bleek dat slechts 19.1% van de doctorandi één beweegreden aanduidt, voornamelijk dan een gebrek aan begrip en ondersteuning vanwege de promotor(en). Bij 34.1% van de doctorandi vinden we twee redenen terug. Opnieuw voert een gebrek aan begrip en ondersteuning van de promotor(en) daarbij de lijst aan, maar nu samen met het *imposter* syndroom. Ongeveer 28.9% van de doctorandi duidt drie antwoorden aan, waarbij “het werk is te stresserend, te belastend” het rijtje van “het gevoel niet competent genoeg te zijn voor dit soort werk” en “te weinig begrip en ondersteuning vanwege de promotor(en)” vervolledigt. De overige 16.8% van de doctorandi gaf vier of meer beweegredenen voor hun verloopintenties (1.0% gaf géén beweegredenen aan).

De diversiteit in beweegredenen die achter verloopintenties bij doctorandi schuilgaan, wordt nog groter wanneer we de 126 antwoorden analyseren die doctorandi schreven bij de antwoordmogelijkheid “andere, specificeer:___”. Via een kwalitatieve analyse groepeerden we die antwoorden in categorieën. Om 60% van de antwoorden op een betekenisvolle manier te groeperen, waren negen categorieën nodig. De overige 40% van de antwoorden waren niet te categoriseren aangezien ze zo uiteenlopend waren en niet in de bestaande negen categorieën pasten. De drie grootste categorieën bevatten samen een derde van de door de doctorandi zelf geformuleerde beweegredenen. Meer specifiek gaat het om beweegredenen die te maken hebben met: (1) problemen met de promotor(en) die andere vormen aannemen dan een gebrek aan begrip en ondersteuning, (2) een gevoel dat het onderzoek weinig bijdraagt aan de maatschappij, en (3) problemen met het vinden van een balans tussen werk en gezinsleven.

Daarnaast werden nog zes kleinere categorieën weerhouden: (4) het combineren van verschillende taken en/of jobs zorgt voor een gebrek aan tijd om aan het doctoraat te werken, (5) problemen met collega's, (6) bezorgdheden over de financiering van het onderzoek, (7) twijfel over de meerwaarde van een doctoraatstitel voor de verdere carrière

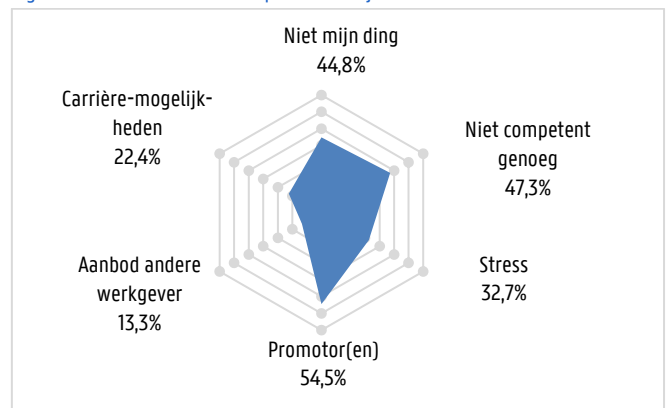
en (8) een gevoel dat het onderzoek te traag vooruitgaat of tegenvallende resultaten oplevert. Tot slot geven enkele doctorandi ook aan dat ze (9) hun onderzoek te weinig gevarieerd of uitdagend vinden.

VERSCHILLEN DE BEWEEGREDEKEN VOOR VERLOOPINTENTIES NAAR GENDER, NATIONALITEIT, WETENSCHAPSCLUSTER OF DOCTORAATSFASE?

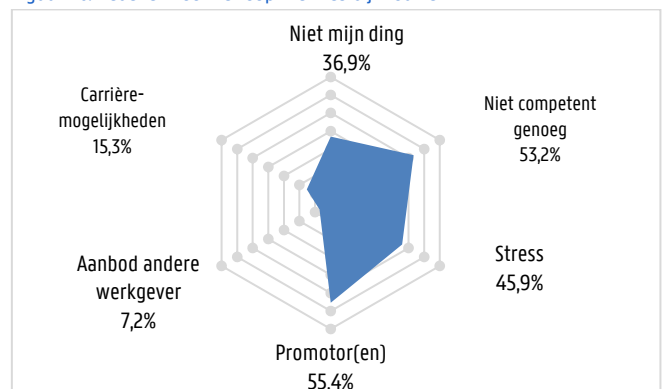
Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, beschouwen we enkel de zes antwoordmogelijkheden die op voorhand werden vastgelegd door ECOOM UGent. Om na te gaan of geobserveerde verschillen ook significant zijn, werd gebruik gemaakt van logistische regressie (OLS) aangevuld met een analyse middels ‘contrasten’, d.w.z. specifieke statistische vergelijkingen.

In ECOOM-brief 19 vonden we alvast geen significante verschillen in de mate waarin verloopintenties zich bij mannelijke en vrouwelijke doctorandi voordoen. Maar verschillen mannen en vrouwen misschien in de beweegredenen achter die verloopintenties? Figuren 2a en 2b wijzen op twee genderverschillen die significant blijken te zijn. Zo geven meer vrouwen dan mannen aan dat ze overwegen om hun doctoraatsonderzoek vroegtijdig af te breken omdat ze het werk te stresserend, te belastend vinden. Een ander significant genderverschil werpt zich op bij de positieve beweegredenen van een aantrekkelijke jobaanbieding door een andere werkgever: meer mannen dan vrouwen geven dit aan als beweegreden om de doctoraatsactiviteiten te stoppen.

Figuur 2a. Redenen voor verloopintenties bij mannen

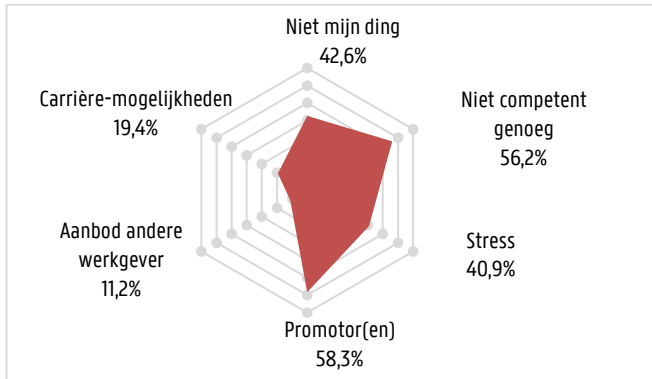


Figuur 2b. Redenen voor verloopintenties bij vrouwen

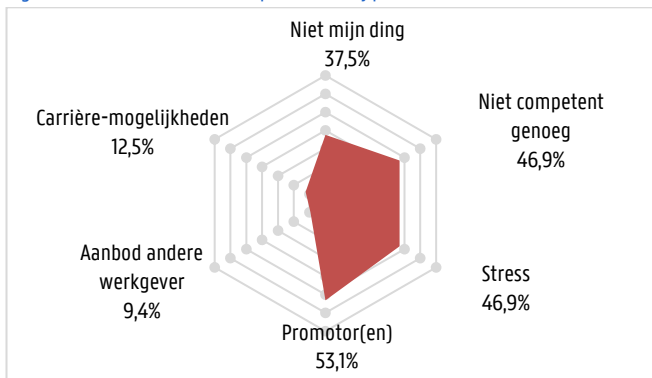


In Figuren 3a tot 3c worden de beweegredenen uitgesplitst naar nationaliteit, en meer specifiek “Belg”, “EU28” en “niet-EU28”. Uit bijkomende toetsen blijkt slechts één beweegreden significant te verschillen naar nationaliteit: doctorandi met de Belgische nationaliteit geven in vergelijking met doctorandi van buiten de EU28 vaker aan dat hun verloopintenties te wijten zijn aan een gevoel niet competent genoeg te zijn.

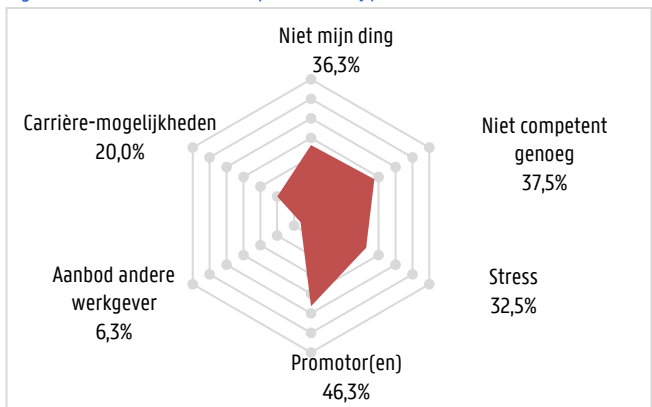
Figuur 3a. Redenen voor verloopintenties bij Belgen



Figuur 3b. Redenen voor verloopintenties bij personen uit de EU28

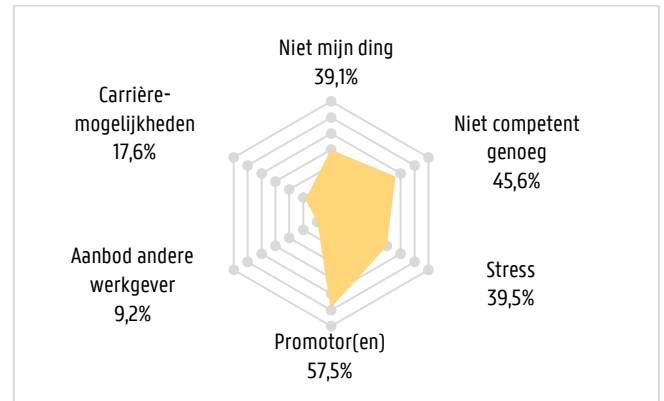


Figuur 3c. Redenen voor verloopintenties bij personen buiten de EU28

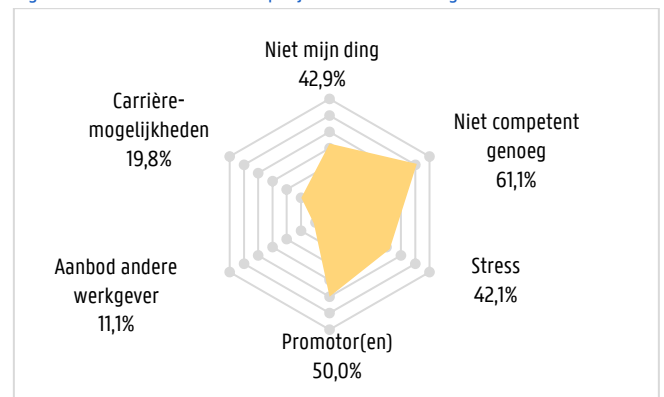


Verschillen de beweegredenen achter verloopintenties significant naargelang wetenschapscluster? In Figuren 4a en 4b vergelijken we de doctorandi uit de cluster van STEM-disciplines met hun collega's uit de humane en de sociale wetenschappen. Ook hier werpt zich slechts één significant verschil op: in vergelijking met hun collega's uit de cluster van STEM-disciplines komt de verloopintentie bij doctorandi uit de humane en sociale wetenschappen vaker voort uit het *imposter* syndroom.

Figuur 4a. Redenen voor verloop bij STEM-richtingen

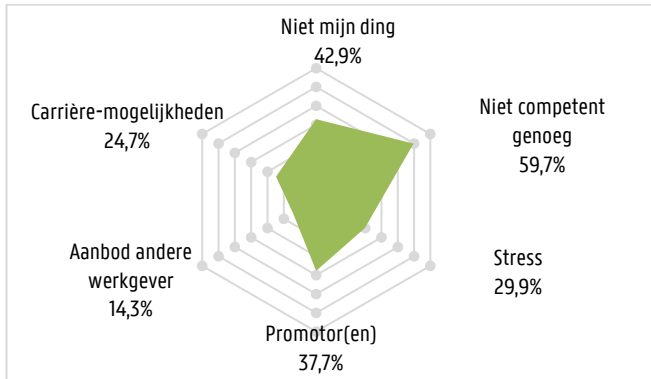


Figuur 4b. Redenen voor verloop bij niet-STEM-richtingen

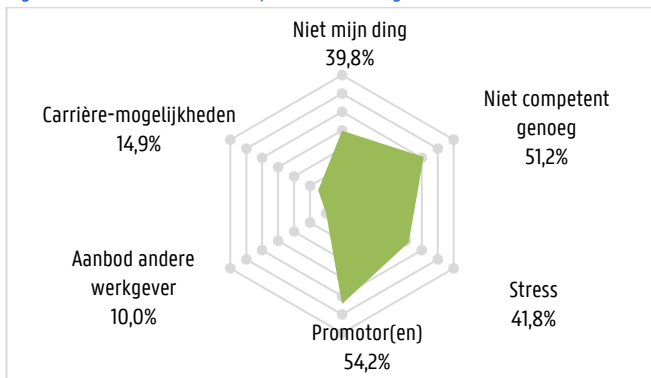


Bekijken we tot slot ook nog Figuren 5a tot en 5c om zicht te krijgen op beweegredenen voor verloopintenties uitgesplitst naargelang de fasen van het doctoraatsproces. Deze figuur en bijkomende significantietoetsen wijzen uit dat doctorandi in de uitvoerings- en afrondingsfase van het doctoraat, vaker dan hun beginnende collega's aangeven te denken aan stoppen omwille van een gebrek aan begrip en ondersteuning vanwege de promotor(en).

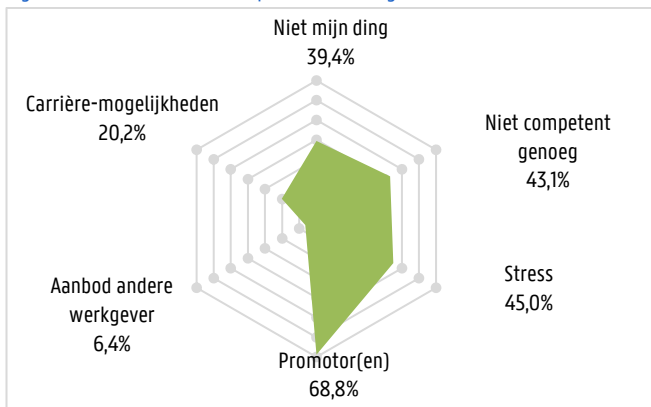
Figuur 5a. Redenen voor verloop in de aanvangsfase van het doctoraat



Figuur 5b. Redenen voor verloop in de uitvoeringsfase van het doctoraat



Figuur 5c. Redenen voor verloop in de afrondingsfase van het doctoraat



DISCUSSIE

Werknemers die de organisatie verlaten hebben waardevolle informatie te bieden die kan ingezet worden voor de ontwikkeling van een efficiënt en effectief beleid. Zogenaamde *exit* interviews of *exit* surveys spelen daar op in. Ze omvatten een bevraging ofwel tijdens de laatste fase van de tewerkstelling (*de off-boarding* fase) ofwel nadat het individu de organisatie verlaten heeft. Een *exit* gesprek is in sommige organisaties een expliciet onderdeel van het *off-boarding* proces en biedt zowel de werkgever als werknemer de mogelijkheid tot *closure*. Het komt daarbij op gelijke hoogte te staan met de overdracht van alle verzamelde bedrijfseigendommen, kennis en projecten en het vervolledigen van administratieve formaliteiten. *Exit* interviews en surveys kunnen organisaties wijzen op wat goed loopt en waar de mogelijkheid of noodzaak tot verbetering zich opwerpt. Er is evidentie voor hun waarde op het vlak van retentie van talent, optimalisering van prestatie, toename van innovatief gedrag, reductie van absenteïsme en het inkorten van het selectie- en recruiteringsproces.

Aan de Vlaamse universiteiten zijn *exit* bevragingen geen onbekende. Elke universiteit verzamelde of verzamelt via een eigen operationele strategie de informatie die ze voor haar beleid nodig heeft. Voor een *exit* survey aan de vijf Vlaamse universiteiten via dezelfde online bevraging, moeten we even terug naar de periode tussen oktober 2009 en augustus 2013 (te Kaat et al, 2013). Van alle 962 respondenten (responsgraad: 27.5%) werkte 81% als junior onderzoeker (en al dan niet in een doctoraatstraject) en 19% als postdoctoraal onderzoeker. Aan de junior onderzoekers die uit eigen beweging de instelling verlieten, werd gevraagd wat de redenen daartoe waren. De grote meerderheid wees op zin hebben in een andere job, en op een aantrekkelijker baan elders. Een meerderheid zag ook werkonzekerheid of de inhoud van het werk aan de universiteit als (zeer) belangrijke reden om de instelling te verlaten. Plannen om naar het buitenland te gaan, de moeilijke combinatie tussen werk en privé en ook familiale, persoonlijke of gezondheidsredenen werden minder vaak genoemd maar bleken desalniettemin belangrijke drijfveren voor ongeveer een kwart van de respondenten.

De beweegredenen voor verloop opgetekend in de ECOOM *exit* survey tussen 2009 en 2013 en de beweegredenen achter verloopintenties opgetekend in de *Survey of Junior Researchers* lopen maar deels parallel. Terwijl de *exit* survey primair wijst op zin hebben in een andere job en de aanbieding van een aantrekkelijker baan, wijst voorliggende studie uit dat slechts 9.8% van de doctorandi die op het moment van de survey nog aan het doctoreren waren, een jobaanbieding vermeldt als reden om te denken aan stoppen met doctoreren. Dit is meer het geval bij mannen dan bij vrouwen. Doctorandi wijzen in 2018 als reden voor verloopintenties vooral op te weinig begrip en steun van de promotor(en), gevolgd door het zogenaamde *imposter* syndroom. Dit laatste wordt significant meer aangehaald door doctorandi met een Belgische nationaliteit en doctorandi in de humane en sociale wetenschappen. Verder blijken ook stress en belasting, alsook het gevoel dat onderzoek helemaal niet hun ding is bij twee doctorandi op vijf aan te zetten tot nadenken over stoppen met onderzoek. Andere

veel voorkomende redenen die doctorandi in de survey zelf aanbrengen betreffen de maatschappelijke waarde van een doctoraat, het gevoel dat het doctoraat te traag vooruitgaat, teleurstelling na tegenvallende resultaten en de balans werk-gezin. Bij vier vijfde van de doctorandi die aangeven minstens maandelijks te denken aan stoppen met hun doctoraat speelt meer dan één beweegreden mee.

De beweegredenen achter verloopintenties opgetekend in de *Survey of Junior Researchers* vertonen verschillen naargelang doctoraatsfase. De beweegreden "gebrek aan begrip en ondersteuning vanwege de promotor(en)" blijkt significant: hoe later de fase van het doctoraat, hoe meer de rol van de promotor wordt aangegeven bij de motivering voor verloopintenties. Deze vaststelling moet met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, want ze is het eindresultaat van verschillende verloopgerelateerde dynamieken die de cijfers opgetekend in de survey zouden kunnen vormgeven. Zo is het mogelijk dat bepaalde beweegredenen meer dan andere tot effectief verloop leiden, waardoor de kans afneemt om die specifieke beweegredenen in latere fasen van het doctoraat te observeren. Een andere verloopgerelateerde dynamiek heeft te maken met tijd: doctorandi in latere fasen van het doctoraatstraject hebben al een ruimer tijds kader gehad om verloopintenties te ontwikkelen. Hun deelname aan de survey wijst er evenwel op dat ze ondanks dat ruimer tijds kader waarin verloopintenties kunnen ontwikkelen, nooit tot effectief verloop hebben besloten. Uit ECOOM-brief 20 onthouden we dat de kans op verloopintenties bij doctorandi aan de Vlaamse universiteiten significant afneemt in de latere fasen van het doctoraat. Huidige studie vult daarbij aan: wie in de latere fasen van het doctoraat nog denkt aan afhaken, motiveert dit vooral vanuit een gebrek aan begrip en ondersteuning vanwege de promotor(en).

REFERENTIES

ECOOM-brief 17 – Levecque, K., Mortier, A., & Debacker, N. (2019) Het leven zoals het is: junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten anno 2018. ECOOM UGent.

ECOOM-brief 19 – Levecque, K., Van de Velde, J. De Beuckelaer, A., & Mortier, A. (2019) Hoe vaak denken doctorandi aan stoppen met onderzoek? Bevindingen voor Vlaanderen 2013-2018. ECOOM UGent.

te Kaat, A., Leyman, A., & Van Rossem, R. (2013). Ervaringen van onderzoekers die aan een Vlaamse universiteit hebben gewerkt. Resultaten van de Exit-survey aan de KULeuven, UA, UGent, UHasselt en VUB). ECOOM UGent. <https://biblio.ugent.be/publication/4129155/file/6802497.pdf>

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.