

## Jobtevredenheid bij doctorandi in Vlaanderen

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

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

Contact: [ecoom@ugent.be](mailto:ecoom@ugent.be)

### ALGEMENE JOBTEVREDENHEID

In ECOOM-brief 12 gingen we dieper in op één specifiek aspect van welzijn, namelijk mentale gezondheid. We stelden vast dat 1 doctorandus op 3 in Vlaanderen ernstige mentale gezondheidsproblemen (inzonderlijk depressie) ervaart en dat deze klachten verband houden met de werkorganisatie en het organisatiebeleid binnen de Vlaamse universiteiten (zie ECOOM-website). In voorliggende ECOOM-brief focussen we op een ander welzijnsaspect, namelijk jobtevredenheid. Mentale gezondheid en jobsatisfactie vormen samen met een veelheid aan andere aspecten – waaronder verloopintentie, vitaliteit, sociale verbondenheid en fysieke gezondheid – het welzijn van een individu. Doordat elk welzijnsaspect een ander zeer specifiek deel van welzijn indiceert, en vaak door andere factoren wordt beïnvloed of veroorzaakt, is het onderlinge verband tussen de verschillende aspecten van welzijn vaak minder sterk dan verwacht (zie o.a. Griffeth, Hom & Gaertner, 2000; Faragher, Cass & Cooper, 2005; Yang et al, 2008).

Jobtevredenheid wordt omschreven als een positieve, emotionele evaluatie van en attitude tegenover de eigen job. In onderzoek wordt doorgaans gekeken naar algemene jobtevredenheid, maar er zijn ook studies die zich eerder richten op specifieke jobfacetten zoals het loon, work-life balance of bijscholingsmogelijkheden.

In wat volgt focussen we op algemene jobtevredenheid. Onderzoek toont herhaaldelijk aan dat een hoge mate van algemene jobtevredenheid bij werknemers de organisatie ten goede komt: betere werkprestaties,

minder verloopintenties, minder ziekteverzuim en meer betrokkenheid. De positieve invloed op jobperformantie blijkt vooral groot bij jobs gekenmerkt door een grote mate van complexiteit en autonomie.

In huidige studie stellen we drie onderzoeksvragen: (1) *Hoe tevreden zijn doctorandi in Vlaanderen met hun job in het algemeen?* (2) *Hoe verhoudt deze tevredenheid zich tot andere groepen op de arbeidsmarkt,* en (3) *Is er een verband tussen de mate van jobtevredenheid enerzijds en de werkorganisatie en het organisatiebeleid binnen de Vlaamse universiteiten anderzijds?*

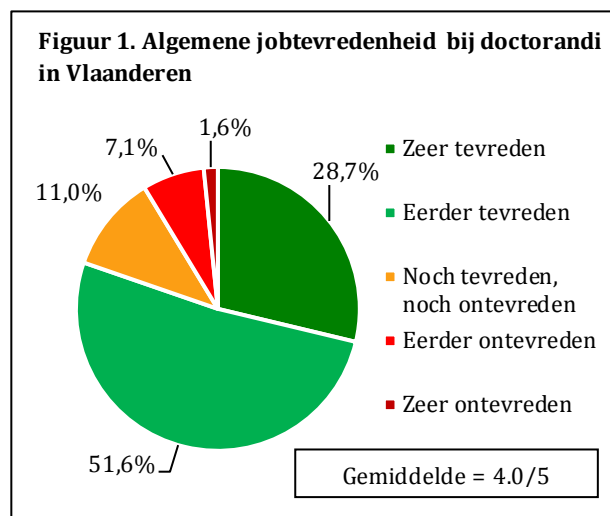
We beantwoorden deze vragen op basis van gegevens uit de Survey of Junior Researchers, afgenomen door ECOOM – het Expertise Centrum Onderzoek- en Ontwikkelingsmonitoring van de Vlaamse Gemeenschap – in 2013 bij alle junior onderzoekers in alle Vlaamse universiteiten (zie ECOOM-brief 8 op de ECOOM-website). Om onze onderzoeksvragen te beantwoorden, beperkten we ons tot de onderzoekers die ingeschreven zijn in een doctoraatsprogramma (N=3.659).

### HOE TEVREDEN ZIJN DOCTORANDI MET HUN JOB IN HET ALGEMEEN?

In 2013 vroegen we aan doctorandi in Vlaanderen “*Hoe tevreden bent u met uw huidige baan in het algemeen?*” Antwoordmogelijkheden varieerden van 1=zeer ontevreden tot 5=zeer tevreden.

Figuur 1 geeft de opgetekende percentages per antwoordcategorie weer: 51.6% is zeer tevreden, 28.7% is eerder tevreden, 11% geeft aan noch tevreden, noch ontevreden te zijn, terwijl 7.1% eerder ontevreden en

1.6% zeer ontevreden is met de job in het algemeen. Op een schaal van 1 tot 5, wordt een gemiddelde opgetekend van 4.0.



## IN VERGELIJKING MET...

Is de algemene jobtevredenheid bij doctorandi in Vlaanderen hoger, lager of vergelijkbaar met werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt? En wat in vergelijking met academici buiten Vlaanderen?

Focussen we eerst even op de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor cijfers rond algemene jobtevredenheid bij Vlaamse werknemers moeten we teruggrijpen naar onderzoek van Securex uit 2008: de gemiddelde score op een schaal voor algemene jobtevredenheid bleek toen 7.0/10 te zijn. Jammer genoeg wordt jobtevredenheid in de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor, periodiek georganiseerd door de SERV, niet bevraagd. Op basis van de Belgische *Survey on Income and Living Conditions*, blijkt dan weer dat maar liefst 93.6% van de Belgische, hoogopgeleide werknemers ofwel “een hoge mate van tevredenheid” ofwel “helemaal tevreden” rapporteert (SILC, 2013).

De vraag naar jobtevredenheid, specifiek bij academici, krijgt de afgelopen jaren steeds meer aandacht, vooral dan in de VS. Andere landen volgen langzaam. Kenmerkend aan het gevoerde onderzoek is dat er een waaier aan definities en meetinstrumenten voor jobtevredenheid wordt gehanteerd, en dat de studies zich doorgaans beperken tot één enkel departement, universiteit of land. Dat maakt vergelijken moeilijk.

Een onderzoek van Bentley et al. (2013, 2015) bij meer dan 24.000 academici in 19 landen laat wel toe enige voorzichtige vergelijking te maken. Net zoals bij de Vlaamse doctorandi, wordt algemene jobtevredenheid gemeten als ordinale response op de vraag “Hoe

tevreden ben je met je huidige job, algemeen genomen?” En ook hier wordt een 5-punt Likertschaal gehanteerd, gaande van 1=erg laag tot 5=erg hoog. Een score van 4 of 5 wordt gezien als “tevreden”. In Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten is respectievelijk 70%, 56%, 44% en 61% van de junior academici tevreden met hun huidige job. Junior onderzoekers bleken in al deze landen (iets) minder tevreden te zijn dan senior academici.

Een ander cijfer voor Nederland vinden we terug in een studie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2011). Daar wordt gerapporteerd dat in de categorie “onderzoekers, ingenieurs, docenten en specialisten” 82.0% tevreden of zeer tevreden is met hun huidige job.

## WERKORGANISATIE, ORGANISATIONEEL BELEID EN ALGEMENE JOBTEVREDENHEID

Is er een verband tussen de mate van jobtevredenheid ervaren door Vlaamse doctorandi en de werkorganisatie en het organisatiebeleid van hun universiteit? Multivariate logistische regressies, weergegeven in Tabel 1, wijzen uit dat dit zo is.

We zien dat de algemene jobtevredenheid significant hoger is ( $OR > 1$ ): (1) bij een hoge mate van jobcontrole (d.w.z. een hoge mate van jobvariatie, jobautonomie en vakmanschap), (2) wanneer de promotor een inspirerend leider is, (3) wanneer er interesse is in een academische carrière en (4) wanneer de doctorandus een positieve perceptie heeft van de waarde van een doctoraat op de arbeidsmarkt buiten de universiteit.

Algemene jobtevredenheid is lager ( $OR < 1$ ): (1) in de toegepaste wetenschappen vergeleken met de wetenschappen en (2) bij doctorandi die niet op een assistentschap, onderzoeksbeurs of onderzoeksproject tewerkgesteld zijn. De algemene jobtevredenheid is eveneens lager (3) bij het ontbreken van een promotor of wanneer er net meerdere promotoren zijn, en (4) bij een promotor met een laissez-faire leiderschapsstijl. Verder zien we ook een lagere algemene jobtevredenheid (5) wanneer het werk de gezinsrol thuis bemoeilijkt. Tot slot blijkt ook (6) leeftijd een rol te spelen: hoe ouder de doctorandus, hoe lager de algemene jobtevredenheid.

Tabel 1 wijst verder uit dat er geen verschillen zijn in algemene jobtevredenheid naargelang de jobeisen (zoals werkbelasting en publicatiedruk), doctoraatsfase, gender van de (hoofd)promotor, de gendersamenstelling van het onderzoeksteam, mate van teamconflict en mate waarin de besluitvorming binnenin het team op een gesloten manier gebeurt. De doctorandus' gepercipieerde kans op

een academische carrière speelt evenmin een rol, net zoals de mate waarin de eisen van het gezin interfereren met het werk. Verder zien we geen verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke doctorandi, en op gezinsvlak houdt ook de aanwezigheid van een partner of kinderen geen verband met de mate waarin doctorandi tevreden zijn met hun job in het algemeen. Tot slot merken we ook tussen de Vlaamse universiteiten geen verschil op in de mate waarin doctorandi tevreden zijn met het werk.

## DISCUSSIE

Wetenschappelijk onderzoek naar het welzijn van academici is tot op vandaag beperkt. Welzijn is een complexe realiteit die vanuit diverse hoeken moet worden benaderd om een volledig beeld te krijgen. In ECOOM-brief 12 zoomden we reeds in op één dimensie van welzijn, namelijk mentale gezondheid. In voorliggende ECOOM-brief zoomen we in op een ander welzijnsaspect, namelijk jobtevredenheid. In ECOOM-brief 14 gaan we dan weer dieper in op verloopintenties, ofwel het voornemen om het academisch onderzoek te verlaten.

In de huidige studie blijkt dat 1 doctorandus op 2 aangeeft zeer tevreden te zijn met de huidige job in het algemeen, terwijl 4 op 5 aangeven eerder tot zeer tevreden te zijn. Dit geldt evenzeer voor mannelijke als vrouwelijke doctorandi. Verschillende aspecten van de werkorganisatie en van het organisatiebeleid binnen universiteiten dragen bij tot deze hoge mate van algemene jobtevredenheid.

Bij de interpretatie van onze onderzoeksbevindingen moeten drie zaken in het achterhoofd worden gehouden.

Alhoewel de meting van jobtevredenheid in de meeste wetenschappelijke studies gemeten wordt op basis van één enkele vraag, is het belangrijk te blijven erkennen dat een single-item meting slechts een ruw en beperkt beeld van jobtevredenheid oplevert. Het verwerven van diepgaander inzicht vraagt een multi-item meting waarbij verschillende vragen op een directe en indirecte manier het complexe fenomeen van jobtevredenheid vatten. In de Survey of Junior Researchers 2013 werd

daarom naast algemene jobtevredenheid ook naar satisfactie over specifieke jobaspecten gevraagd. Doctorandi gaven aan tevreden tot zeer tevreden te zijn met de flexibiliteit van de werkuren (86.8%), opleidingsmogelijkheden (74.1%), de begeleiding van de promotor (68.6%) en de werkzekerheid/statuut (65.1%). De tevredenheid met de carrièrekansen binnen de universiteit was laag: slechts 33.8% van de doctorandi gaven aan tevreden tot zeer tevreden te zijn.

Een tweede punt betreft het verband tussen werkorganisatie en organisatiebeleid enerzijds en jobtevredenheid anderzijds. Onderzoek naar dit verband binnen universiteiten is tot op vandaag vrij beperkt, en de meeste inzichten komen uit de Verenigde Staten. Internationaal vergelijkend onderzoek door Bentely et al. (2013, 2015) suggereert evenwel dat de verschillende invulling van academisch werk in verschillende landen tot internationale variatie leidt in het verband tussen specifieke aspecten van het academisch werk en jobtevredenheid.

Een derde en laatste punt is de schijnbaar incompatibele bevinding van een hoge mate van algemene jobtevredenheid bij doctorandi in voorliggende analyse en de hoge prevalentie van mentale gezondheidsproblemen opgetekend in ECOOM-brief 12. De verklaring voor deze schijnbare incompatibiliteit ligt in het feit dat job tevredenheid en mentale gezondheid weliswaar beide aspecten zijn van welzijn, maar hun correlatie is vaak minder sterk dan gedacht (zie o.a. Faragher, Cass & Cooper, 2005). Beide constructen delen een aantal determinanten, maar ze worden elk afzonderlijk ook beïnvloed door unieke causale factoren. Jobtevredenheid is een zogenaamde "*job outcome*" en wordt (hoofdzakelijk) beïnvloed door werkgerelateerde determinanten. Mentale gezondheid daarentegen is een "*health outcome*" en wordt beïnvloed door zowel werk- als niet-werkgerelateerde factoren. Een vergelijking tussen de multivariate bevindingen in ECOOM-brief 12 en ECOOM-brief 13 toont aan dat sommige aspecten van de werkorganisatie en het organisatiebeleid enkel jobtevredenheid of mentale gezondheid beïnvloeden, terwijl andere aspecten aan beide gerelateerd zijn.

<b>Tabel 1. Predictoren van algemene jobtevredenheid bij doctorandi, Vlaanderen 2013 (N=3.659): odds ratio (OR), 95% betrouwbaarheidsinterval (95% BI), significantieniveau</b>			
	OR	95% BI	Sign
Constante	.282		n.s.
<b>Werkcontext</b>			
Jobeisen	.756	(.558-1.024)	n.s.
Jobcontrole	2.693	(2.017-3.596)	***
<b>Wetenschappelijke discipline</b>			
Wetenschappen (ref)	-	-	-
Biomedische wetenschappen	.893	(.635-1.256)	n.s.
Toegepaste wetenschappen	.570	(.403-.806)	***
Humane wetenschappen	1.357	(.852-2.162)	n.s.
Sociale wetenschappen	.920	(.644-1.315)	n.s.
<b>Type aanstelling</b>			
Assistentenschap (ref)	-	-	-
Beurs	.801	(.575-1.116)	n.s.
Onderzoeksproject	.793	(.564-1.115)	n.s.
Geen fondsen van de universiteit	.508	(.334-.773)	**
Andere fondsen	.475	(.293-.769)	**
Onbekend	.910	(.493-1.681)	n.s.
<b>Doctoraatsfase</b>			
Aanvangsfase (ref)	-	-	-
Uitvoeringsfase	.814	(.602-1.100)	n.s.
Afrondingsfase	.714	(.503-1.015)	n.s.
<b>Aantal promotoren</b>			
Eén (ref)	-	-	-
Geen of meerdere	.784	(.631-.973)	*
<b>Gender van de (hoofd)promotor</b>			
Man (ref)	-	-	-
Vrouw	1.103	(.839-1.449)	n.s.
Leiderschapstijl: inspirerend	1.645	(1.484-1.824)	***
Leiderschapstijl: autocratisch	1.006	(.909-1.113)	n.s.
Leiderschapstijl: laissez-faire	.851	(.778-.930)	***
Veel interesse in een academische carrière	2.600	(2.083-3.244)	***
Gepercipieerde hoge kans op een academische carrière	.821	(.658-1.024)	n.s.
Positieve perceptie van een carrière buiten de universiteit	1.431	(1.250-1.638)	***
<b>Organisatiecontext</b>			
<b>Universiteit</b>			
KU Leuven (ref)	-	-	-
Universiteit Gent	1.282	(.999-1.645)	n.s.
Universiteit Antwerpen	1.134	(.791-1.625)	n.s.
VU Brussel	1.227	(.865-1.740)	n.s.
Universiteit Hasselt	1.058	(.633-1.769)	n.s.
<b>Team gender compositie</b>			
Gendergelijke verdeling (ref)	-	-	-
Enkel of overwegend mannen	.808	(.629-1.037)	n.s.
Enkel of overwegend vrouwen	1.024	(.744-1.408)	n.s.
<b>Team conflict</b>			
Gesloten besluitvorming in het team	.904	(.791-1.032)	n.s.
Gezin werk conflict	.939	(.822-1.073)	n.s.
Werk gezin conflict	.771	(.666-.894)	***
<b>Sociodemografische kenmerken</b>			
Vrouw	.935	(.743-1.176)	n.s.
Leeftijd	.966	(.939-.994)	*
Partner	1.198	(.944-1.522)	n.s.
Kinderen	1.130	(.795-1.605)	n.s.
<b>Model fit Algemene jobtevredenheid:</b>			
LR = 685.610 df = 35 p<0.001 Nagelkerke R <sup>2</sup> = 0.323			

ref=referentie categorie

n.s.=niet significant

\*=p<0.05

\*\*=p<0.01

\*\*\*=p<0.001

## REFERENTIES

Bentley, P.J., Coates, H., Dobson, I.R., Goedegebuure, L., & Meek, V.L. (2015). Academic Job Satisfaction from an International Comparative Perspective. In U. Teichler, W.K. Cummings (eds.), *Forming, Recruiting and Managing the Academic Profession* (pp.187-209). Springer Switzerland. doi: 10.1007/978-3-319-16080-1\_10.

Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I. R., Goedegebuure, L., & Meek, V. L. (2013). Academic job satisfaction from an international comparative perspective: Factors associated with satisfaction across 12 countries. In *Job satisfaction around the Academic World* (pp. 239-262). Springer Netherlands.

Drucker-Godard, C., Fouque, T., Gollety, M., & Le Flanchec, A. (2015). Career plateauing, job satisfaction and commitment of scholars in French universities. *Public Organization Review*, 15(3), 335-351.

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.

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

Securex (2008) White Paper: Tevredenheid en motivatie van de Belgische werk ZebraBenchmark België 2008 (Zebra Zone)

SILC-vragenlijst: Armoede en welzijn in België (2013): [http://statbel.fgov.be/nl/binaries/PERSBERICHT\\_SILC2\\_013\\_tcm325-257336.pdf](http://statbel.fgov.be/nl/binaries/PERSBERICHT_SILC2_013_tcm325-257336.pdf)

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.

---

*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.*