

Gaan of blijven? Over de redenen waarom doctorandi in Vlaanderen denken aan stoppen met doctoreren (2018-2023)

Auteurs: Justine Van de Velde¹, Katia Leveque¹, Alain De Beuckelaer^{1,2}

VERLOOPINTENTIE EN DE REDENEN DAARTOE

Velen voelen zich geroepen, maar niet iedereen behaalt de eindmeet. ECOOM HR in R&D stelde recent nog vast dat 3 op 10 doctorandi aan de Vlaamse universiteiten 8 jaar na aanvang van hun doctoraat nog steeds hun doctorstitel niet hebben behaald (ECOOM, 2025). De meeste van hen hebben vroegtijdig afgehaakt. Dit cijfer situeert Vlaanderen binnen een breder internationaal patroon: een studie van de European University Association bij 311 hoger onderwijs instellingen uit 32 ERA-landen toonde dat 66% van de doctorandi de doctorstitel binnen 6 jaar behaalt (Hasgall et al., 2019).

In ECOOM-brief 61 leren we uit een bevraging in 2023 dat de helft van de doctorandi aan de Vlaamse universiteiten aangeeft minstens een paar keer per jaar te denken aan stoppen met doctoreren. Bij 1 op 10 doctorandi speelt die gedachte meerdere keren per maand, en 1 op 20 denkt er meerdere keren per week of zelfs dagelijks aan. We vonden ook dat verloopintenties vaker voorkomen in bepaalde werk- en organisatiecontexten, en dat de socio-demografische kenmerken van doctorandi een rol spelen. Zo zijn verloopintenties gerelateerd aan de mate van jobeisen, jobcontrole, werk-gezinconflict, gesloten besluitvorming binnen het team, inspirerend leiderschap van de promotor, interesse in een academische carrière, en de perceptie van de meerwaarde van een doctoraat voor een latere niet-academische carrière. Ook de fase waarin het doctoraatsonderzoek zich bevindt, nationaliteit en leeftijd spelen mee. Dat verloopintenties niet steeds uitmonden in effectief verloop, is gekend (Bolt et al., 2022; ECOOM-brief 61). Dat er aan het effectief stoppen een complex beslissingsproces voorafgaat ook (Bolt et al., 2022). We weten ook dat gedurende dat beslissingsproces de pure intentie om te stoppen met doctoreren al een negatief effect kan hebben op iemands prestaties (Wong et al., 2015), welzijn en mentale gezondheid (Lazzari et al., 2022).

Waarom overwegen doctorandi om te stoppen met doctoreren? De redenen voor verloopintenties kunnen zeer uiteenlopend van aard zijn (bv. positief/negatief), ze kunnen zich op verschillende niveaus voordoen (bv. individueel/thuiscontext/team/instelling/sector) en

kunnen andere reactiepatronen triggeren (bv. sommige redenen vereisen actie, andere niet) (zie ECOOM-brief 61). In 2018 bood ECOOM HR in R&D via haar toenmalige *Survey of Junior Researchers* een eerste zicht op de redenen om vroegtijdig te stoppen met doctoreren (ECOOM-brief 20). Diezelfde vraagstelling werd hernomen in de *Survey of Junior Researchers 2023*. Voor meer details over beide dataverzamelingen, respondenten en bevroegde thema's verwijzen we naar ECOOM-briefs 17 en 51.

In voorliggende ECOOM-brief stellen we de volgende onderzoeksvragen:

1. *Waarom overwegen doctorandi in Vlaanderen anno 2023 om te stoppen met doctoreren? En zijn er verschillen met 2018?*
2. *Zijn de redenen voor verloopintenties anders naarmate men vaker overweegt om te stoppen met doctoreren?*

We beantwoorden bovenstaande vragen door te focussen op doctorandi aan de Vlaamse universiteiten die ten minste meerdere keren per maand denken aan stoppen met doctoreren. In 2023 ging dat om N=519 doctorandi, in 2018 om N=387.

WAAROM OVERWEGEN DOCTORANDI IN VLAANDEREN ANNO 2023 OM TE STOPPEN MET DOCTOREREN? EN ZIJN ER VERSCHILLEN MET 2018?

Wanneer doctorandi in de *Survey of Junior Researchers 2023* (idem in 2018) aangeven dat ze al eens gedacht hadden aan stoppen met doctoreren, dan krijgen ze een bijkomende vraag: "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 worden 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

¹ ECOOM HR in R&D: Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving, Henri Dunantlaan 2, 9000 Gent, België

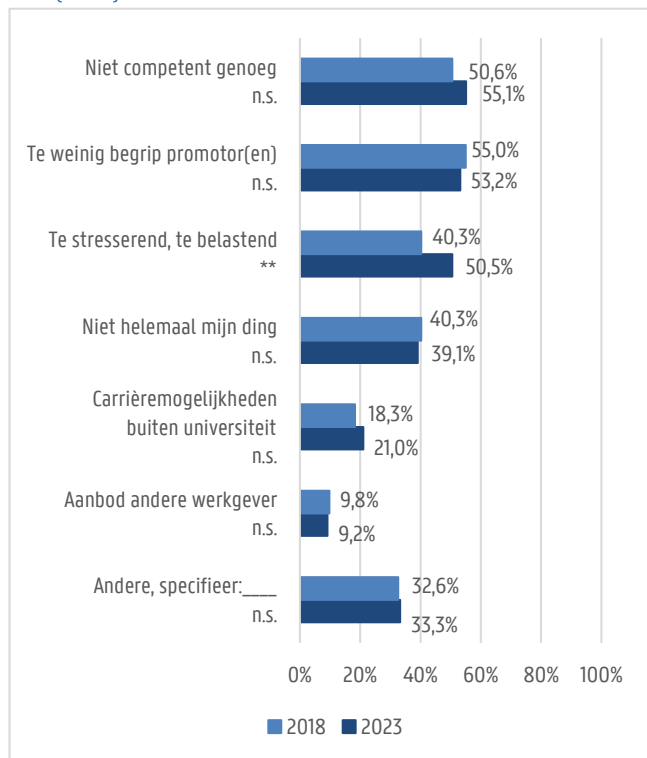
² ECOOM HR in R&D: Universiteit Gent, Universiteitsdienst, Functiedomein Onderzoek, Universiteitsstraat 8, 9000 Gent, België

aantrekkelijk aanbod van een andere werkgever”, (6) “de arbeidsmarkt buiten de universiteit biedt meer carrièremogelijkheden” en (7) “andere, specificeer:_____”. De zevende en laatste antwoordmogelijkheid biedt de doctorandi de mogelijkheid om hun redenen in eigen woorden te formuleren.

Figuur 1 toont hoe vaak elke antwoordoptie werd aangeduid door de doctorandi die op het moment van de survey aangeven minstens meerdere keren per maand te denken aan stoppen met hun onderzoek. We presenteren cijfers voor 2023, maar ter vergelijking ook de percentages voor 2018.

In 2023 geeft (meer dan) de helft van de doctorandi die minstens meerdere keren per maand denkt aan stoppen met doctoreren aan dat ze zich niet competent genoeg voelen voor de job (55.1%), dat ze te weinig begrip en ondersteuning ervaren van hun promotor(en) (53.2%), en/of dat ze de job te stresserend of belastend vinden (50.5%). Ongeveer 2 op 5 doctorandi geven aan dat onderzoek niet helemaal hun ding is, terwijl 2 op 10 meer carrièremogelijkheden zien buiten de academische wereld. Daarnaast geeft 1 op 10 aan te denken aan stoppen omdat ze een aanbod kregen van een andere werkgever.

Figuur 1. Redenen voor verloopintenties bij doctorandi die minstens maandelijks denken aan stoppen met doctoreren, Vlaanderen 2018 (N=387) en 2023 (N=519)



Noot. Significantie op basis van de Chi²-toets
n.s. = niet significant ** = p<0.01

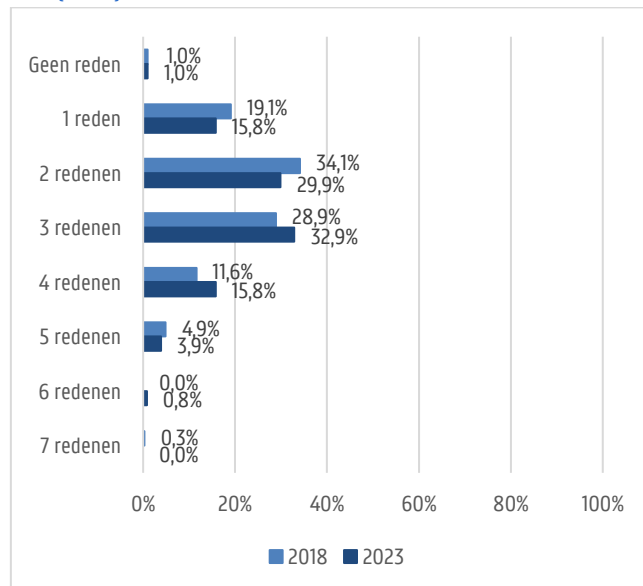
Uit Figuur 1 blijkt ook dat er tussen 2018 en 2023 een wissel plaatsvond in de meest frequent aangeduide reden om te denken aan stoppen. Daar waar doctorandi in 2018 het vaakst denken aan stoppen omwille van een ervaren gebrek aan begrip en steun vanwege de promotor, is het gevoel niet competent genoeg te zijn voor de job in 2023 de vaakst genoemde reden voor verloopintenties. Statistisch gezien stellen we slechts één significante verschuiving vast: de stress die bij een

doctoraat komt kijken, wordt significant vaker als reden aangeduid in 2023 dan in 2018.

De laatste antwoordoptie is een open veld (“andere, specificeer:_____”) waarin doctorandi hun redenen in hun eigen woorden kunnen omschrijven. Van die optie maken in 2023 N=173 (33.3%) doctorandi gebruik. In 2018 waren dat er N=126 (32.6%). Deze extra antwoordoptie levert uiteenlopende verhalen op, waarvan we ongeveer twee derde kunnen onderbrengen in zeven categorieën. Zowel in 2018 als in 2023 hebben heel wat verhalen te maken met (1) problemen in de samenwerking met promotoren of teamleden (7.8% in 2018, 7.7% in 2023), (2) een ervaren gebrek aan de maatschappelijke relevantie van hun werk (3.9%, zowel in 2018 als in 2023), (3) zorgen over de financiering van het onderzoek (1.8% in 2018, 2.5% in 2023), (4) een moeilijke work-life balans (3.1% in 2018, 1.3% in 2023), en/of (5) het gevoel dat er door allerlei andere taken te weinig tijd overblijft om aan het doctoraat te werken (2.6% in 2018, 1.2% in 2023). Sommige doctorandi denken ook aan stoppen omwille van (6) het ervaren van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer (1.0% in 2018, 2.7% in 2023), en/of omdat (7) ze (mentale) gezondheidsproblemen ervaren die ze al dan niet in verband brengen met hun job of werkomgeving (1.8% in 2018, 2.1% in 2023).

De deelnemers konden meerdere redenen tegelijk aanduiden, en daar hebben ze ook gebruik van gemaakt. Figuur 2 toont hoeveel van de zeven antwoordopties (d.i. de zes vooraf geformuleerde opties + “andere, specificeer:_____”) de deelnemende doctorandi in 2018 en 2023 aanduiden.

Figuur 2. Aantal redenen voor verloopintenties bij doctorandi die minstens maandelijks denken aan stoppen met doctoreren, Vlaanderen 2018 (N=387) en 2023 (N=519)



Noot. We voerden een Chi²-toets uit om statistisch te testen of het aantal redenen dat werd aangeduid verschilt tussen 2018 en 2023. Er waren geen significante verschillen.

In 2018 selecteert 1 op 5 één reden uit het lijstje, in 2023 doet ongeveer 1 op 6 dat. Zowel in 2018 als in 2023 gaat het dan vooral om de open antwoordoptie “andere, specificeer:_____” die gebruikt wordt. De overige doctorandi gebruiken meerdere antwoordopties om aan te geven

waarom ze denken aan vroegtijdig stoppen. Geven doctorandi aan dat er twee redenen zijn, dan gaat het zowel in 2018 als in 2023 meestal om het gevoel niet competent genoeg te zijn en een gebrek aan steun van de promotor(en). Voor andere doctorandi spelen er drie redenen: zowel in 2018 als in 2023 wijzen zij het vaakst op een gebrek aan steun van de promotor(en), het gevoel niet competent genoeg te zijn, en de idee dat de job te stresserend of belastend is. Bij ongeveer 1 op 5 doctorandi komt de verloopintentie voort uit vier of meer redenen uit het lijstje. In 2018 zijn er geen doctorandi die zes redenen aanduiden en in 2023 zijn er geen doctorandi die alle zeven gebruikten. Zowel in 2018 als in 2023 gaf 1% van de doctorandi die meerdere keren per maand, per week, of iedere dag denken aan stoppen met doctoreren, geen redenen voor hun verloopintenties.

ZIJN DE REDENEN VOOR VERLOOPINTENTIES ANDERS NAARMATE MEN VAKER OVERWEEGT OM TE STOPPEN MET DOCTOREREN?

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, vergelijken we de doctorandi die in 2018 en 2023 meerdere keren per maand denken aan stoppen met doctoreren met de doctorandi die daar meerdere keren per week of iedere dag aan denken. De vergelijking van de redenen om te denken aan stoppen met doctoreren doen we op basis van een Chi²-toets. Bij de antwoordoptie “andere, specificeer: _____” houden we de specifieke redenen buiten beschouwing bij de toetsing omwille van te kleine aantallen om tot betrouwbare schattingen te komen. Wel voegden we de procentuele verdeling van deze antwoordopties toe in de tabel.

Tabel 1 toont ons twee significante verschillen. De redenen “het gevoel dat onderzoek niet helemaal mijn ding is” en “te weinig begrip en ondersteuning vanwege de promotor(en)” worden significant vaker aangehaald door doctorandi die meerdere keren per week of iedere dag denken aan stoppen. Bij de andere redenen observeren we geen significant verschil tussen doctorandi die meerdere keren per maand denken aan stoppen met doctoreren en de doctorandi die daar meerdere keren per week of iedere dag aan denken.

Tabel 1. Redenen voor verloopintenties naargelang frequentie van verloopintenties (N₂₀₁₈₊₂₀₂₃ = 906).

	Meerdere keren per maand N=650 %	Meerdere keren per week of iedere dag N=256 %	Sign. §
Niet helemaal mijn ding	36.6	47.3	**
Niet competent genoeg	55.1	48.4	n.s.
Te stresserend, te belastend	46.9	44.1	n.s.
Te weinig begrip promotor(en)	50.3	63.3	***
Aanbod andere werkgever	8.9	10.9	n.s.
Carrièremogelijkheden buiten universiteit	19.2	21.5	n.s.
Andere, specificeer: _____	33.7	31.3	n.s.

Problemen in samenwerking met promotoren of teamleden	7.5	8.2	—
Ervaren gebrek aan maatschappelijke relevantie	4.0	3.5	—
Zorgen over financiering onderzoek	1.8	3.1	—
Moeilijke work-life balans	1.8	2.7	—
Gevoel dat er door allerlei andere taken te weinig tijd overblijft om aan het doctoraat te werken	2.3	0.4	—
Grensoverschrijdend gedrag (Mentale)	1.7	2.7	—
gezondheidsproblemen	1.8	2.3	—
Overige	13.7	10.5	—

Noot. (§) Significantie op basis van de Chi²-toets

n.s.=niet significant ** = p<0.01 *** =p<0.001 — geen significantietoets omwille van te kleine aantallen (N<50, behalve bij “Overige”: N<90)

DISCUSSIE

Acht jaar na de start van hun doctoraatstraject blijken 3 op 10 doctorandi de eindmeet niet te hebben gehaald. De doctorandi in Vlaanderen die 8 jaar na de start van hun doctoraatstraject de eindmeet niet behalen, zullen dat ook niet meer doen omdat ze hun doctoraatstraject vroegtijdig een halt hebben toegevoerd. De beslissing om te stoppen met doctoreren is het eindresultaat van een complex beslissingsproces waarin verloopintenties een grote rol spelen. Stoppen met doctoreren? Of toch verder doen? In een recente studie van ECOOM HR in R&D geeft de helft van de doctorandi aan de Vlaamse universiteiten aan dat ze er minstens een paar keer per jaar aan denken om met hun doctoraatsonderzoek te stoppen (zie ECOOM-brief 61). We vinden geen verschillen tussen mannen en vrouwen. We vinden ook geen verschillen naar wetenschapscluster, aantal promotoren van het doctoraat, of betrokkenheid bij onderwijsactiviteiten. Wat we wel zien, is dat doctorandi met EU27-nationaliteit vaker verloopintenties hebben dan Belgen en dat verloopintenties ook minder vaak voorkomen in de latere fasen van het doctoraatsproces (zie ECOOM-brief 61).

De cruciale vraag bij dit alles is: waarom? Waarom starten doctorandi vol enthousiasme aan hun doctoraat maar haken ze vroegtijdig af? Onze bevindingen in voorliggende ECOOM-brief op basis van de *Survey of Junior Researchers 2023* wijzen op drie belangrijke *take aways*. Ten eerste, blijkt dat ongeveer 1 op 2 doctorandi met verloopintenties in Vlaanderen wijst op het *imposter syndroom*, op stress en werkbelasting, en/of de relatie met de promotor als redenen om te denken aan stoppen met doctoreren. Ongeveer 2 op 5 doctorandi geven als reden aan dat onderzoek niet hun ding is, terwijl 1 op 5 doctorandi meer carrièremogelijkheden ziet buiten de universiteit. Ongeveer 1 op 10 doctorandi overweegt te stoppen met doctoreren omwille van een aanbod van een andere werkgever. De bevindingen voor 2023 wijzen op één significant verschil met 2018: stress wordt in 2023 vaker genoemd als reden om te denken aan stoppen, dan in 2018. Empirisch onderzoek heeft ondertussen overvloedig aangetoond dat het *imposter syndroom*, aanhoudende werkstress en overbelasting, maar ook een nefaste

relatie met de leidinggevende niet alleen iemands prestaties negatief beïnvloedt, maar ook zijn/haar welzijn en mentale gezondheid (Glorieux et al., 2025; Levecque et al., 2017; Petruzzello et al., 2024; Wang & Li, 2023). Beleidsmatig stelt zich dan de vraag hoe dit adequaat aangepakt kan worden. In een recente meta-studie rond het *imposter syndroom* kwamen de auteurs tot de conclusie dat er tot op heden geen evidence-based oplossingen voor bestaan (Bravata et al., 2020). De auteurs adviseren om in te zetten op destigmatisering en het doorbreken van het isolement van "imposters" door middel van getuigenissen en gedeelde ervaringen tijdens groepssessies. Wat de aanpak van stress en werkbelasting betreft, schoven we in vroegere ECOOM-briefs al enkele mogelijke ingrepen in de werkomgeving van doctorandi naar voor. Die hadden onder andere te maken met taak- en rolconflicten, rolambigüiteit, realistische verwachtingen over het doctoreren zelf, maar ook over academische en niet-academische carrières na het doctoraat (zie o.a. ECOOM-brief 61). Ook met betrekking tot de relatie promotor-doctorandus/-a is al heel wat inkt gevloeid (zie bv ECOOM-briefs 19 en 22). In de afgelopen jaren hebben de Vlaamse universiteiten hier beleidsmatig al sterk op ingezet. Zo organiseren ze leiderschapstrainingen voor startende professoren en nemen ze leiderschaps- en sociale vaardigheden expliciet op in loopbaantrajecten en waarderingskaders (VLIR, 2025). Sommige universiteiten werken met charters waarin de rollen en verantwoordelijkheden van doctorandi en (co-)promotoren worden geëxpliciteerd (zie o.a. KULeuven, 2015; Universiteit Gent, 2015; Universiteit Hasselt, 2017).

Ten tweede, valt op dat verloopintenties veeleer voortkomen uit een complex geheel aan gedachten, gevoelens en ervaringen. Zowel in 2018 als in 2023 geven 3 op 4 doctorandi aan dat hun verloopintenties voortkomen uit meerdere redenen. Daarenboven maken heel wat doctorandi van de antwoordoptie "andere, specificeer: ____" gebruik om hun verhaal te vertellen (N₂₀₁₈=125, N₂₀₂₃=173). Deze *take away* heeft twee belangrijke implicaties. Vooreerst, blijkt dat we met de huidige vraagstelling naar verloopintenties binnen de *Survey of Junior Researchers* slechts het topje van de ijsberg in kaart kunnen brengen. Bijkomend onderzoek in de diepte is nodig om greep te krijgen op het complexe proces dat bij doctorandi de vraag "gaan of blijven?" voedt. Bijkomend impliceert de diversiteit en veelheid van achterliggende redenen tot verloop ook dat interventies zich op verschillende niveaus moeten richten: op het individu, maar ook op interacties tussen promotoren en doctorandi, op de werkcontext, maar evenzeer op de bredere institutionele en loopbaancontext waarin doctorandi functioneren. Wat die loopbaancontext betreft, weten we al dat dit een belangrijke factor is bij de ontwikkeling van verloopintenties en mentale problemen bij doctorandi aan de Vlaamse universiteiten: doctorandi die veel interesse hebben in een academische carrière en doctorandi die hun doctoraat ook als een meerwaarde zien voor een niet-academische carrière vertonen minder verloopintenties (ECOOM-brief 61) en minder mentale problemen (Levecque et al., 2017) in vergelijking met hun andere collega's.

Ten derde, stellen we vast dat de redenen verschillen naargelang de frequentie van de verloopintenties: naarmate doctorandi vaker denken aan stoppen met doctoreren geven ze vaker aan dat onderzoek niet

helemaal hun ding is, en dat ze een gebrek aan steun en begrip ervaren vanwege de promotor(en). Dat deze redenen vaker worden aangehaald naarmate doctorandi vaker denken aan stoppen met doctoreren suggereert dat deze redenen sterker doorwegen omdat de onderliggende ervaringen een grotere impact op hen hebben. Verloopintenties die voortkomen uit een gevoel van *mismatch* ("het gevoel dat onderzoek niet helemaal mijn ding is") kunnen positieve resultaten opleveren voor alle betrokken partijen: de jonge onderzoeker kan op zoek gaan naar een carrière die echt bij hem/haar past en het team kan op zoek naar iemand die beter bij hen past en frisse ideeën en perspectieven binnenbrengt. In dergelijke situaties hoeft verloop niet noodzakelijk problematisch te zijn. Transparante communicatie over loopbaanmogelijkheden binnen én buiten de academische wereld, vroeg in het doctoraatstraject, kan doctorandi helpen om dit soort twijfels te kaderen en te normaliseren. Verloopintenties die voortkomen uit een ervaren gebrek aan steun en begrip vanwege de promotor(en) zijn mogelijk wel een signaal dat er een dieperliggend (structureel) probleem speelt dat beleidsmatige aandacht vraagt. Supervisieproblemen situeren zich immers niet enkel op het interpersoonlijke niveau, maar zijn vaak verweven met ruimere organisatorische factoren zoals onduidelijke rolverwachtingen en machtsonevenwichten. Dat net deze reden sterker naar voor komt bij doctorandi die zeer frequent aan stoppen denken, onderstreept nogmaals het belang van een blijvende aandacht voor en investeringen in de relatie tussen promotoren en doctorandi, en de ruimere organisatorische en institutionele context die daarop ingrijpt.

REFERENTIES

- Bolt, E. E. T., Winterton, J., & Cafferkey, K. (2022). A century of labour turnover research: a systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 24, 555-576. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12294>
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., Cokley, K. O., & Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: a systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- ECOOM-brief 17 – Levecque, K., Mortier, A., Debacker, N. (2019) Het leven zoals het is: junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten anno 2018. ECOOM HR in R&D.
- 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 HR in R&D.
- ECOOM-brief 20 – Van de Velde, J., Levecque, K., Mortier, A., De Beuckelaer, A. (2019). Waarom doctorandi in Vlaanderen denken aan stoppen met doctoreren. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 22 – Levecque, K., De Beuckelaer, A., Mortier, A. (2019). Mentale gezondheid en doctoreren: wat de cijfers voor Vlaanderen 2013 en 2018 vertellen. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 51 – Van de Velde, J., Levecque, K., Huyghe, V., Steenberghe, E., De Beuckelaer, A. (2025) Survey of Junior Researchers 2023: een

sneak peek in de wereld van jonge onderzoekers in Vlaanderen. *ECOOM HR in R&D*.

ECOOM-brief 61 – Van de Velde, J., Levecque, K., De Beuckelaer, A. (2026) Van passie naar exit. Wat leert 10 jaar monitoring van doctorandi in Vlaanderen over vroegtijdig stoppen met doctoreren (2013-2023)? *ECOOM HR in R&D*.

ECOOM. (2025). *Vlaams Indicatorenboek 2025: Wetenschap—Technologie—Innovatie*. <https://www.vlaamsindicatorenboek.be/>

Glorieux, A., Spruyt, B., Minnen, J., & van Tienoven, T. P. (2025). Calling it quits: a longitudinal study of factors associated with dropout among doctoral students. *Studies in Continuing Education*, 47(1), 155-173. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2024.2314694>

Hasgall, A., Saenen, B., Borrell-Damian, L., Van Deynze, F., Seeber, M., & Huisman, J. (2019). *Doctoral education in Europe today: approaches and institutional structures*. Council of Doctoral Education, European University Association. <https://www.eua.eu/publications/reports/doctoral-education-in-europe-today-approaches-and-institutional-structures.html>

KULeuven. (2015). *Charter van de doctorandus/a en de promotor*. https://research.kuleuven.be/nl/carriere/doctorandi/Charter_Ned_v_230627

Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279-292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>

Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>

Petruzzello, G., Soncini, A., Toscano, F., Puzzo, G., de Sio, S., Giusino, D., & Tomei, G. (2024). 'Is it me or ...?'. A multimethod study to explore the impact of personal and contextual factors on PhD students' well-being. *European Journal of Higher Education*, 1-27. <https://doi.org/10.1080/21568235.2024.2352445>

Universiteit Gent. (2015). *Charter voor doctoraatsstudenten en promotoren*. https://www.ugent.be/doctoralschool/en/regulations/charter_nl.pdf

Universiteit Hasselt. (2017). *Charter promotor – doctorandus*. <https://www.uhasselt.be/media/p2zaajkv/charter-promotor-doctorandus-uhasselt.pdf>

VLIR. (2025). *Tot hier. En hoe nu verder? Een evaluatie van het beleid en de praktijk rond grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse universiteiten*. <https://vlir.be/wp-content/uploads/2026/01/Evaluatie-beleid-GOG.pdf#page=7.08>

Wang, Y., & Li, W. (2023). The impostor phenomenon among doctoral students: A scoping review. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1233434>

Wong, Y., Wong, Y.-W., & Wong, C. (2015). An integrative model of turnover intention: Antecedents and their effects on employee performance in Chinese joint ventures. *Journal of Chinese Human Resource*

Management, 6(1), 71-90. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-06-2014-0015>

—
Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM HR in R&D. 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.

—