

Warum wollen sie gehen?

Ursachen für Karriereabbrüche von Postdoktoranden

| ISABELLE DORENKAMP | EVA-ELLEN WEISS | **Postdoktoranden stellen eine wichtige Gruppe des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen dar. Immer mehr Postdoktoranden denken jedoch ernsthaft darüber nach, ihre wissenschaftliche Karriere abzubrechen. In einer aktuellen Studie wurden Postdoktoranden in Deutschland zu den Ursachen ihrer Abbruchsabsicht befragt.**

Karriereabbrüche von Postdoktoranden werden oft auf schlechte Arbeitsbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem zurückgeführt (siehe z. B. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017). Das Spannungsverhältnis zwischen extremen Arbeitsanforderungen (hohe Arbeitsmenge, lange Arbeitszeiten) und geringen oder höchst unsicheren Belohnungen (geringer Lohn, befristete Verträge, Karriereunsicherheit) ist für diese Gruppe von Nachwuchswissenschaftlern besonders eklatant ausgeprägt, was in aller Regel zu Arbeitsstress führt. Arbeitsstress ist häufig Ursache für psychische Beanspruchung, Entfremdung im Arbeitsumfeld sowie Arbeitsunzufriedenheit, womit die Absicht, die wissenschaftliche Karriere abzubrechen, verstärkt wird.

Studie

Für die Studie wurde ein Analyserahmen entwickelt, um den Zusammenhang zwischen Arbeitsstress und Abbruchsabsichten von Wissenschaftlern unter Einbeziehung individueller Faktoren zu untersuchen. Zum einen wurde angenommen, dass Arbeitsstress zur psychischen Beanspruchung und Arbeitsunzufriedenheit führt, was den Wunsch, die Wissenschaft zu verlassen, verstärkt. Zum anderen wurde unterstellt, dass die Bindung zum Beruf des Wissenschaftlers („professional commitment“) durch Arbeitsstress reduziert wird, was wiederum zu Arbeitsunzufriedenheit führt und damit die Abbruchsabsicht verstärkt.

Zur Messung des Arbeitsstresses wird das Modell der beruflichen Gratifikationskrise herangezogen, das die Arbeitsbedingungen von Postdoktoranden realitätsnah abzubilden vermag. Demnach entsteht Arbeitsstress aus dem subjektiv wahrgenommenen Ungleichgewicht von arbeitsbezogenen Verausgabungen (z. B. Zeitdruck, Arbeitsmenge, Arbeitsunterbrechungen) und Belohnungen (z. B. Gehalt, Wertschätzung, Aufstiegsmöglichkeiten, Jobsicherheit).

Im Frühjahr 2015 wurde die Studie online durchgeführt, bei der 421 Postdoktoranden in Deutschland, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen, einen umfangreichen Fragebogen ausgefüllt hatten. Davon waren 53 Prozent weiblich. Das Durchschnittsalter lag bei 37 Jahren. Knapp Dreiviertel der insgesamt befragten Wissenschaftler

arbeitete an Universitäten, 28 Prozent waren an außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt. Geistes- und Sozialwissenschaftler (48 Prozent) waren am stärksten vertreten, gefolgt von Naturwissenschaftlern (22 Prozent), Lebenswissenschaftlern (21 Prozent) und Ingenieurwissenschaftlern (9 Prozent). Die Hypothesen wurden mittels eines Strukturgleichungsmodells getestet. Die Ergebnisse erklären 33 Prozent der Varianz der Absicht von Postdoktoranden, die Wissenschaft zu verlassen (vgl. Abb. 1). Die deskriptiven Statistiken zeigen, dass die Abbruchsabsicht unter den hier untersuchten Postdoktoranden, im Vergleich zu anderen Studien, die andere Professionen untersucht haben, im Durchschnitt relativ stark ausgeprägt ist. Auch der Arbeitsstress, gemessen als Gratifikationskrise, ist mit einem Mittelwert von 1,50 relativ hoch. Allerdings zeigt sich auch, dass die untersuchten Postdoktoranden im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in anderen Studien eine besonders starke Bindung zu ihrem Beruf empfinden.

Die Analysen bestätigen zunächst bisherige Forschungsergebnisse, wonach die Abbruchsabsicht direkt durch den Arbeitsstress beeinflusst wird. Postdoktoranden, die auf der einen Seite viel investieren und geringe Belohnung auf der anderen Seite wahrnehmen, ziehen demnach verstärkt die Möglichkeit in Betracht, die Wissenschaft zu verlassen.

Darüber hinaus erweitern die Ergebnisse die aktuelle Forschung, indem gezeigt wird, dass der Arbeitsstress auch indirekt – via psychische Beanspruchung und Arbeitszufriedenheit – auf die Absicht wirkt, die Wissenschaft zu verlassen. Offenbar ruft das wahrgenommene Ungleichgewicht zwischen dem, was investiert wird und dem, was man dafür bekommt, negative Emotio-

AUTORINNEN



Isabelle Dorenkamp ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.



Dr. Eva-Ellen Weiß ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

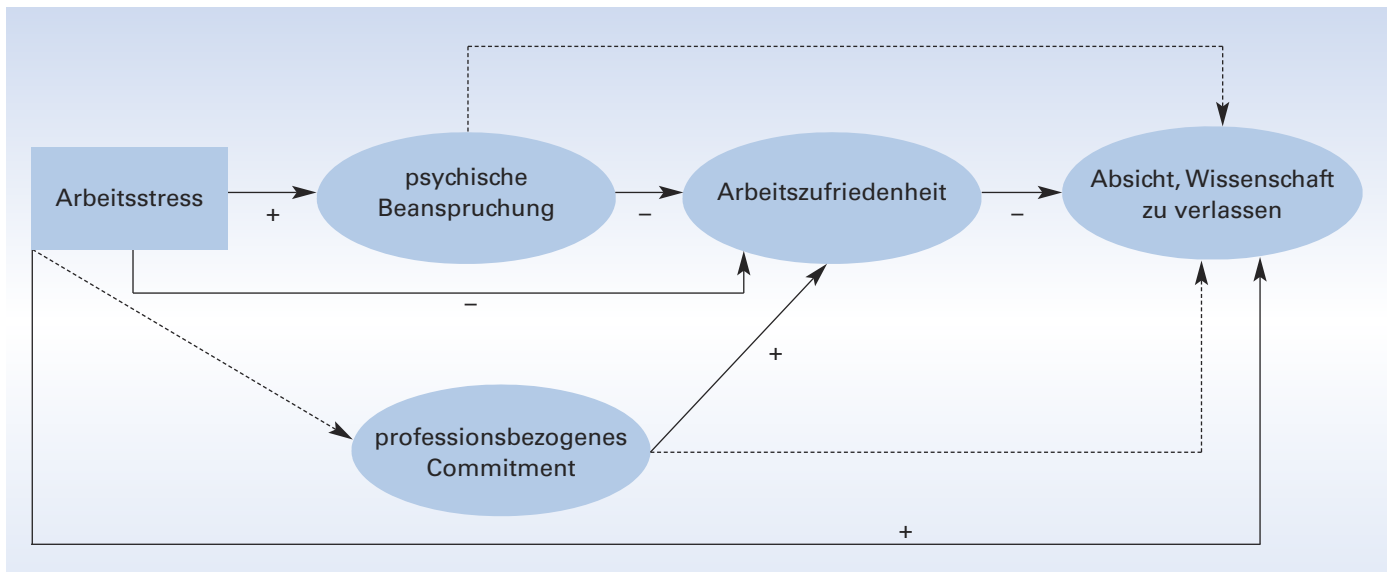


Abbildung 1: Der Zusammenhang zwischen Arbeitsstress und Abbruchsabsichten von Postdoktoranden (+ = erhöht, - = reduziert, gestrichelt = nicht signifikant)

nen hervor und führt zu psychischer Beanspruchung, die bei Wissenschaftlern eine Abwertung der derzeitigen Arbeitssituation auslösen kann. Dadurch reduziert sich die Arbeitszufriedenheit der Postdoktoranden, wodurch wiederum ihre Abbruchsabsicht erhöht wird.

Weiterhin zeigt die Analyse, dass die Abbruchsabsicht durch eine hohe Bindung zur Wissenschaft reduziert werden kann. Zwar konnte kein direkter Zusammenhang festgestellt werden, jedoch ergibt sich ein indirekter Effekt über die Arbeitszufriedenheit. Postdoktoranden, die sich als Teil der Wissenschaft fühlen (z. B. stolz sind, in der Wissenschaft zu sein), bewerten ihre aktuelle Arbeitssituation sehr positiv. Das wiederum reduziert die Absicht, die Wissenschaft zu verlassen.

Die Annahme, dass Arbeitsstress die Bindung zur Wissenschaft reduziert, konnte nicht bestätigt werden. Die sehr stark ausgeprägte Bindung der Postdoktoranden zur Wissenschaft ist offenbar so robust, dass sie nicht durch ein wahrgenommenes Ungleichgewicht von Verausgabungen und Belohnungen beeinflusst werden kann. Es kann angenommen werden, dass Postdoktoranden mit einer hohen affektiven Bindung zum Beruf solch ein Ungleichgewicht eher akzeptieren, weil sie die Ziele und Werte der Wissenschaft verfolgen bzw. verinnerlicht haben. Die affektive Bindung zur Wissenschaft geht mit emotionaler Stabilität und Gefühlen der Sicherheit und Zugehörigkeit einher, die sie gegenüber Arbeitsstress resistent machen.

In weiteren Analysen wurde untersucht, ob die Ergebnisse von der Fachdisziplin oder dem Geschlecht der Postdoktoranden abhängen. Während keine signifikanten Unterschiede zwischen Wissenschaftlern verschiedener Fachdisziplinen identifiziert werden konnten, zeigt die Geschlechteranalyse, dass der direkte Zusammenhang zwischen Arbeitsstress und Austrittsabsicht nur bei weiblichen Postdoktoranden signifikant ausgeprägt ist. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass die soziale Akzeptanz eines Austritts aus der Wissenschaft z. B. aufgrund familiärer Verpflichtungen oder Vorhaben bei Frauen höher ist als bei Männern.

Implikationen für die Hochschulpolitik

Postdoktoranden in der Wissenschaft zu halten gelingt, wenn die Belohnungen erhöht und/oder die Verausgabungen reduziert werden. In der Umsetzungen können das mehr Wertschätzung und Anerkennung für die Leistungen der Postdoktoranden durch Vorgesetzte sein, oder die Erhöhung von Arbeitsplatzsicherheit, indem Tenure-Track-Positionen, Verträge mit einer langen Laufzeit oder unbefristete Positionen unterhalb der Professorebene geschaffen werden. Die Reduzierung bzw. flexible Gestaltung des Lehrdeputats, der vermehrte Einsatz von Stipendien und/oder die Schaffung von Positionen, die Unabhängigkeit und eine Fokussierung auf die Forschung erlauben (z. B. Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung), wären ebenfalls hilfreich und

könnten die wahrgenommenen Verausgabungen seitens der Postdoktoranden reduzieren.

Durch die Abwesenheit von Arbeits Erfahrung außerhalb der Wissenschaft kann die subjektive Wahrnehmung von Verausgabungen und Belohnungen verzerrt sein. In Vorbereitung auf die Postdoktoranden-Zeit kann es deshalb hilfreich sein, den Doktoranden die damit zusammenhängenden Verpflichtungen und Belohnungen zu verdeutlichen, sodass keine überhöhte Erwartungshaltung aufgebaut wird und keine Gefühle wie Unzufriedenheit oder Ungerechtigkeitsempfinden hervorgerufen werden.

Darüber hinaus sind Maßnahmen von hoher Bedeutung, die die affektive Bindung zur Wissenschaft bereits während der Doktorandenausbildung fördern. Dazu gehört, Nachwuchswissenschaftler frühzeitig in die "Scientific Community" einzuführen, indem z. B. die Teilnahme an Konferenzen oder Forschungsaufenthalte im Ausland ermöglicht werden. Des Weiteren sind regelmäßige Personalentwicklungsgespräche zur Entwicklung individueller Forschungsstrategien hilfreich, um die Bindung zum Beruf des Wissenschaftlers zu stärken.

Der ausführliche Beitrag mit Literaturhinweisen erscheint in: Higher Education (online first, DOI: 10.1007/s10734-017-0164-7 unter dem Titel „What Makes them Leave? A Path Model of Postdocs' Intentions to Leave Academia“)