

Akademische Zufriedenheit: Wer bleibt, wer geht?

Bewertung der Zufriedenheit an
deutschsprachigen Hochschulen¹

Ilona Pap und Antonia Velicu

Einführung

Rund ein Drittel der Post-Docs in der Schweiz verlässt die Wissenschaft (Würth, Brunner, Gorin 2024). Die Literatur zeigt, dass dies aufgrund von Faktoren geschieht, die nicht mit deren Qualifikationen oder Fähigkeiten zusammenhängen (Nielsen 2017; Spoon et al. 2023). Gerade wenn die Abbrecherquote durch systemische Faktoren bedingt ist, die nichts mit der wissenschaftlichen Kompetenz zu tun haben, ist das Verständnis der zugrundeliegenden Mechanismen von entscheidender Bedeutung. Wenn sich diese Faktoren unverhältnismäßig stark auf bestimmte Gruppen auswirken, sind Angehörige dieser Gruppen in akademischen Spitzenpositionen unterrepräsentiert, was Zweifel an der leistungsorientierten Natur der Wissenschaft und ihrer Fähigkeit zur Förderung von Exzellenz und Innovation aufkommen lässt.

Bei der Entscheidung, ob Mitarbeiter:innen im Unternehmen bleiben wollen, spielt die Arbeitszufriedenheit, definiert als die Gesamteinstellung einer Person zu ihrer Arbeit, eine zentrale Rolle, da sie nicht nur die beruf-

¹ Eine geringfügig geänderte, englische Version dieses Textes wurde im Bulletin der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie 165, 2024 veröffentlicht.

liche Erfüllung, sondern auch die allgemeine Lebenszufriedenheit beeinflusst (Zhu 2013; Flory 2014). Angesichts des erheblichen Zeit- und Energieaufwands, den eine akademische Laufbahn mit sich bringt, ist die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit von entscheidender Bedeutung, um die vielen Jahre der Ausbildung, Forschung und des Wettbewerbs um akademische Positionen durchzuhalten (Llobet, Fito 2013). Daly und Dee (2006) zeigen, dass die Absicht, in der Wissenschaft zu bleiben, von strukturellen Faktoren wie Autonomie und Arbeitsbelastung, externen Umweltfaktoren wie Beschäftigungsmöglichkeiten oder familiären Verpflichtungen und psychologischen Faktoren wie zum Beispiel Arbeitszufriedenheit oder organisatorisches Engagement beeinflusst wird. Positive Emotionen wie Arbeitszufriedenheit fördern affiliative Einstellungen, die zum Beispiel in organisatorischem Engagement zum Ausdruck kommen können (Llobet, Fito 2013) und wiederum stark mit der Absicht korrelieren, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen (Daly, Dee 2006). Daher wirkt sich Arbeitszufriedenheit nicht nur direkt auf die Entscheidung von Forscher:innen aus, zu bleiben oder zu gehen, sondern trägt auch zu einem tieferen organisatorischen Engagement bei, das die langfristige Bindung an die Wissenschaft stärkt.

Wir werden daher der Frage nachgehen, inwieweit die Wahrnehmung spezifischer Arbeitsplatzmerkmale und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft mit Arbeitszufriedenheit zusammenhängt und ob diese Effekte nach Geschlecht variieren. Anhand von Daten aus dem Jahr 2020 aus Deutschland, Österreich und der Schweiz wird untersucht, ob berufsbezogene Faktoren bei Männern und Frauen unterschiedlich mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren, was angesichts der Unterrepräsentation von Frauen in höheren akademischen Positionen die Bedeutung von geschlechtsspezifischen Erkenntnissen unterstreicht.

Frühere Forschungen zur Arbeitszufriedenheit im akademischen Bereich haben uneinheitliche Ergebnisse erbracht (Bentley et al. 2013; Shin, Jung 2014; Webber, Rogers 2018). Diese Diskrepanzen können auf Veränderungen in den institutionellen Strukturen zurückzuführen sein, aber auch darauf, wie die Wissenschaftssysteme in den verschiedenen Ländern funktionieren (Höhle, Teichler 2013; Kwiek, Antonowicz 2013). Daher bietet die Betrachtung des akademischen Personals in Deutschland, Österreich und der Schweiz, wo die akademischen Systeme ähnlich sind, wertvolle Einblicke zum Diskurs.

Konzeptualisierung und Mechanismen der Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit bezeichnet in der Regel einen positiven Gefühls- oder Einstellungszustand, den Personen gegenüber ihrer beruflichen Tätigkeit empfinden. Sie setzt sich aus affektiven und kognitiven Komponenten zusammen und wird durch persönliche Erfahrungen und das institutionelle Umfeld geprägt (Zhu 2013; Filiz 2014; Locke 1976). Arbeitszufriedenheit im akademischen Bereich ist ein komplexes und multidimensionales Konstrukt. Zwar wird oft argumentiert, dass Forscher:innen an Hochschulen in erster Linie durch intrinsische Motivatoren wie Leidenschaft für ihr Fachgebiet und intellektuelle Erfüllung angetrieben werden und nicht durch extrinsische Belohnungen wie das Gehalt (Bentley et al. 2013; McInnis, Anderson 2005), doch um Arbeitszufriedenheit in akademischen Berufen genau zu verstehen, ist eine differenziertere Betrachtung erforderlich.

Herzberg, Mausner und Snyderman (1959) unterscheiden zwischen zwei Arten von Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit beeinflussen: sogenannte Hygienefaktoren und Motivatoren. Zu den Hygienefaktoren gehören externe Arbeitselemente wie Gehalt, Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Unternehmenspolitik. Sie fördern Arbeitszufriedenheit nicht direkt, doch ihr Fehlen steigert die Unzufriedenheit. Sind die Hygienefaktoren angemessen erfüllt, entsteht meist ein neutrales Wohlbefinden. Im Gegensatz dazu sind Motivatoren wie Leistung, Anerkennung, Verantwortung und Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeit selbst inhärent und tragen direkt zur Arbeitszufriedenheit bei, was zu persönlichem Erfolg, Selbstverwirklichung und einem Gefühl der Erfüllung bei der Arbeit führt. Das Modell legt nahe, dass langfristige Zufriedenheit in erster Linie von Motivatoren herrührt. Linda Serra Hagedorn erweiterte das Verständnis von Arbeitszufriedenheit, indem sie auslösende und vermittelnde Faktoren (*triggers and mediators*) einführte, und die dynamische und kontextabhängige Natur von Arbeitszufriedenheit hervorhob (Hagedorn 2000). Trigger sind bedeutende Lebensereignisse, wie sie zum Beispiel durch Änderungen in der familiären Situation oder des emotionalen Zustands, durch Wechsel der beruflichen Position oder der Institution vorkommen, die die individuelle Wahrnehmung der Arbeit im Laufe der Zeit verändern und somit die Zufriedenheit beeinflussen können. Mediatoren erklären, wie sich solche Trigger auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Sie lassen sich in drei Kategorien einteilen: erstens Motivatoren und Hygienefaktoren, die die ursprüngliche Theorie von Herzberg, Mausner und Snyderman widerspiegeln und zweitens

demografische Faktoren wie Alter, Geschlecht und Ethnie, die die Reaktion verschiedener Personen auf ein und dasselbe Arbeitsumfeld beeinflussen, und drittens Umweltbedingungen, zu denen institutionelle Grundsätze, organisatorische Voraussetzungen und externe Gegebenheiten zählen, die den Kontext beeinflussen, in dem Arbeitszufriedenheit erlebt wird. Dieses Modell bietet ein differenzierteres Verständnis der Arbeitszufriedenheit, indem es die Interaktion zwischen individuellen Erfahrungen und institutioneller Dynamik hervorhebt, was erklärt, warum das Zufriedenheitsniveau selbst unter Akademiker:innen in ähnlichen Funktionen erheblich variieren kann.

Die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft prägen die Arbeitszufriedenheit, variieren jedoch international erheblich (Bentley et al. 2013; Höhle, Teichler 2013). So fördern höhere Gehälter im Allgemeinen die Zufriedenheit, auch wenn Einkommensniveaus europaweit stark divergieren (Kwiek, Antonowicz 2013). Viele Wissenschaftler:innen stehen unter erheblichem Druck, zu publizieren und Drittmittel einwerben zu müssen, was sich in wettbewerbsorientierten Systemen mit begrenzten institutionellen Ressourcen besonders stark auswirkt und die Arbeitszufriedenheit negativ beeinflusst (Drennan et al. 2013; Shin, Jung 2014). Darüber hinaus fördert ein kollegiales Arbeitsumfeld mit gemeinsamen Entscheidungsprozessen und gegenseitiger Unterstützung die Zufriedenheit im Vergleich zu hierarchischen Strukturen (Bozeman, Gaughan 2011). Karriereaussichten haben ebenfalls Einfluss auf die Zufriedenheit, wobei sich Akademiker:innen in Norwegen und der Schweiz diesbezüglich optimistisch äußern, während Forscher:innen in Österreich und Italien geringere Aufstiegserwartungen haben (Kwiek, Antonowicz 2013).

Die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen machen deutlich, wie wichtig akademische Systeme und institutionelle Praktiken für die Gestaltung der Zufriedenheit sind. Marktorientierte und betriebswirtschaftliche Systeme mit verringerter Arbeitsplatzsicherheit erhöhen Stress und Unzufriedenheit (Shin, Jung 2014; Castellacci, Viñas-Bardolet 2021). Diese Ergebnisse stimmen mit dem Konzept der Hygienefaktoren überein, bei dem die Arbeitsplatzsicherheit ein Schlüsselement zur Vermeidung von Unzufriedenheit darstellt. Castellacci und Viñas-Bardolet betonen, dass Festanstellungen vor allem in frühen Karrierephasen Forscher:innen ermöglichen, ihren beruflichen Werdegang zu planen, sich auf sinnstiftende Arbeit zu konzentrieren und persönliche Angelegenheiten wie den Kauf eines Hauses oder die Gründung einer Familie zu regeln. Dies stützt das Modell von Hagedorn, das betont, dass umfassendere persönliche und institutionelle Veränderungen wie

eine Festanstellung als *trigger* und *mediator* für die allgemeine Arbeitszufriedenheit fungieren. Darüber hinaus beeinflussen demografische Faktoren, die Karrieresituation und familiäre Verpflichtungen, wie Forscher:innen verschiedene Arbeitsbedingungen bewerten, was sich auf die allgemeine Zufriedenheit auswirkt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitsbedingungen zwar von grundlegender Bedeutung für das Verständnis der Arbeitszufriedenheit im akademischen Bereich sind. Sie können jedoch nicht isoliert betrachtet werden, sondern müssen im Zusammenhang mit demografischen Faktoren und individuellen Lebensereignissen gesehen werden.

Geschlecht und Arbeitszufriedenheit

Die Forschung über geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit ergibt ein komplexes Bild (Hagedorn 2000). Einige Studien berichten, dass Frauen insgesamt zufriedener sind, während andere nur geringe Unterschiede feststellen oder sogar zeigen, dass Männer zufriedener sind (Ward, Sloane 2000; Machado-Taylor, White, Gouveia 2014). Bei der Untersuchung spezifischer, arbeitsplatzbezogener Faktoren treten jedoch deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede hervor. Männer sind in der Regel zufriedener mit Aspekten wie Gehalt und Sozialleistungen, während familienbezogene Faktoren eine größere Rolle für die Zufriedenheit von Frauen spielen (Hagedorn 2000). Wie sich eine Tenure-Track-Position auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt, und ob dabei Geschlechterunterschiede bestehen, ist in der Literatur bislang nicht eindeutig geklärt. Studien kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen (Webber, Rogers 2018). Cerci und Dumladag (2019) betonen aber, dass Faktoren wie Arbeitsplatzsicherheit, Belästigung am Arbeitsplatz, Publikationsdruck und verfügbare Forschungszeit die Arbeitszufriedenheit je nach Geschlecht unterschiedlich beeinflussen. Die Studie zeigt insbesondere, dass Frauen stärker unter informellem Druck und einem feindseligen Arbeitsumfeld leiden, während die Zufriedenheit der Männer abnimmt, wenn die Forschungszeit als unzureichend empfunden wird. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Geschlecht eine entscheidende Rolle dabei spielt, wie diese Faktoren erlebt und bewertet werden, wobei Frauen möglicherweise mehr Zufriedenheit aus intrinsischen Aspekten ihrer Arbeit ziehen als aus extrinsischen Belohnungen.

Folglich können die Herzbergschen Hygienefaktoren wie Arbeitsplatzsicherheit und Gehalt geschlechtsspezifisch analysiert werden (Acker 1990). Forscher:innen in statusniedrigeren akademischen Beschäftigungsverhältnissen äußern in der Regel eine größere Unzufriedenheit mit diesen Aspekten, die häufig durch geschlechtsspezifische Unterschiede noch verstärkt wird. In der Regel sind Frauen in niedrigeren akademischen Positionen zu finden, ein Phänomen, das als *leaky pipeline* bekannt ist, in der die Repräsentation von Frauen abnimmt, je weiter sie in ihrer Laufbahn kommen. Die höchsten akademischen Positionen sind mehrheitlich von Männern besetzt und gehen mit höherer Bezahlung, mehr Sicherheit und allgemein besseren Arbeitsbedingungen einher (Woodhams, Trojanowski, Wilkinson 2022).

Eine andere Studie über akademisches Personal in zwölf europäischen Ländern ergab, dass Frauen eher als Männer das Gefühl haben, dass sie keinen Einfluss auf die Entwicklung ihres Departments haben (Goastellec, Pekari 2013). Nach Kontrolle von Variablen wie akademischer Status, Art der Einrichtung, Fachbereich, Alter und Teilzeitarbeit verschwanden in den meisten Ländern die signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede beim wahrgenommenen Einfluss. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass das geringere Einflussempfinden von Frauen stärker mit ihrem akademischen Rang zusammenhängt als mit ihrem Geschlecht allein. Vor dem Hintergrund der bisherigen Literatur scheint es nach wie vor geschlechtsspezifische Ungleichgewichte beim Hygienefaktor Arbeitsbedingungen zu geben, wobei Frauen im akademischen Bereich eher unzufrieden mit ihrem Einkommen, ihrer Arbeitsplatzsicherheit und ihren Aufstiegschancen sind.

Da die Literatur aufgrund von system- und länderspezifischen Unterschieden uneinheitliche Ergebnisse liefert, wollen wir dieses Bild präzisieren, indem wir die geschlechtsspezifischen Unterschiede in einer bestimmten Region und damit in einem stärker kontrollierten Kontext untersuchen: in den deutschsprachigen Ländern Schweiz, Österreich und Deutschland.

Daten und Messverfahren

Um unsere Forschungsfrage zu beantworten, stützen wir uns auf eine große Open-Source-Webumfrage, die 2020 unter 15.778 Forscher:innen an Hochschulen in der Schweiz, Deutschland und Österreich durchgeführt wurde

(Rauhut et al. 2024).² Unsere abhängige Variable, die Arbeitszufriedenheit, wird folgendermaßen erhoben: »Wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens: Arbeit«, bewertet auf einer Likert-Skala mit Werten von 0 bis 10. Zusätzlich umfasst unsere Analyse eine Reihe unabhängiger Variablen, die das Geschlecht [weiblich, männlich]³, die akademische Position [Doktorand:in, Postdoc und Professor:in], Kinder unter 7 Jahren [ja, nein], das Fachgebiet [Geisteswissenschaften, Lebenswissenschaften, Naturwissenschaften, Ingenieurwesen], das Land [Deutschland, Österreich, Schweiz] und spezifische Arbeitsbedingungen im akademischen Umfeld beinhalten [Autonomie, Entwicklungsmöglichkeiten, Gehalt, Sinnhaftigkeit der Arbeit, Aufstiegsmöglichkeiten, kollegiales Umfeld, hohe Konkurrenz, Publikationsdruck, Druck zur Einwerbung von Fördermitteln, Arbeitsbelastung].⁴ Die konkreten Fragestellungen sowie die Verteilungen der Variablen finden sich in der Dokumentation des Datensatzes (Rauhut et al. 2021: 87 ff.).

Ergebnisse

Wir beginnen unsere Diskussion der empirischen Ergebnisse mit einem Blick auf die geschlechtsspezifische Ausprägung der abhängigen Variable »Arbeitszufriedenheit«. Aus Tabelle 1 geht hervor, dass Forscher:innen ein solides Niveau der Arbeitszufriedenheit mit einem Medianwert von 7,09 angeben. Der Unterschied zwischen der Arbeitszufriedenheit von Männern und Frauen ist minimal (Korrelationskoeffizient = -0,050), wobei Männer einen etwas höheren Durchschnittswert angeben.

2 Detaillierte Informationen über das Umfragedesign, die Stichprobenziehung und die Datenerhebungsverfahren finden sich im Methodenbericht (Rauhut et al. 2021). Die Datenerhebung erfolgte zu Beginn des COVID-19-Lockdowns in ganz Europa. Raabe et al. (2020) verglichen die Wissenschaftler:innen, die den Fragebogen vor und nach den Abriegelungsmaßnahmen ausfüllten, und stellten fest, dass die Gesamtzufriedenheit im Großen und Ganzen stabil blieb.

3 In der Umfrage gab es auch die Möglichkeit »Divers« anzukreuzen, allerdings kann in den folgenden Analysen aufgrund der geringen Fallzahl (N=91) nicht darauf eingegangen werden.

4 Siehe Tabelle 2 für den genauen Wortlaut.

Tabelle 1: Arbeitszufriedenheit nach Geschlecht

	Mittelwert	Standardabweichung	Stichprobe
Frauen	6,96	2,46	6.839
Männer	7,20	2,46	8.701
Beide	7,09	2,47	15.644

Quelle: The Zurich Survey of Academics (Raubut et al. 2024), eigene Berechnungen

Im nächsten Schritt berechnen wir lineare Regressionsmodelle, um verschiedene unabhängige Variablen zu untersuchen, und beziehen sie schrittweise in die Modelle ein. Die Modelle werden weiter in Teilstichproben für Männer und Frauen aufgeteilt. Modell 1 umfasst ausschließlich das Geschlecht, das Vorhandensein kleiner Kinder, den akademischen Rang, die Fachrichtung und das Land. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen im Vergleich zu Männern ein leichtes, aber signifikant niedrigeres Maß an Arbeitszufriedenheit aufweisen. Dieser Unterschied ist jedoch nicht mehr signifikant, wenn wir konkrete Arbeitsbedingungen berücksichtigen (Modell 2). Darüber hinaus zeigt Modell 1, dass das Vorhandensein kleiner Kinder mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit verbunden ist, und dieser Effekt bleibt auch im vollständig spezifizierten Modell signifikant (Modell 2). Postdocs und Professor:innen geben eine deutlich höhere Arbeitszufriedenheit an als Doktorand:innen. Darüber hinaus korrelieren die Lebenswissenschaften negativ mit dem Zufriedenheitsniveau, obwohl dieser Effekt in den nachfolgenden Modellen nicht mehr signifikant ist. Die Arbeit in Österreich und der Schweiz ist in allen Modellen durchgängig mit einer höheren Arbeitszufriedenheit verbunden, wobei die Schweiz einen besonders starken positiven Effekt zeigt.

Arbeitsbedingungen: Gesamtstichprobe

Die Arbeitsbedingungen scheinen ein wichtiger Faktor für die Arbeitszufriedenheit zu sein. Autonomie, Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, Sinnhaftigkeit der Arbeit und ein kollegiales Arbeitsumfeld stehen in einem starken positiven Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit. Umgekehrt sind niedrige Gehälter, übermäßiges Arbeitspensum und der Druck, Drittmittel einzuwerben, stark mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit verbunden. Überraschenderweise ist der Einfluss der gefühlten Konkurrenz innerhalb eines Fachgebiets weitgehend unbedeutend.

Tabelle 2: OLS-Regressionsanalyse mit Arbeitszufriedenheit als abhängiger Variable

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Koeffizient (Standardfehler)			
<i>Stichprobe</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
Frauen (ref: Männer)	-0,089* (0,044)	0,024 (0,030)	—	—
Kinder unter 7 Jahren	-0,107* (0,050)	-0,140*** (0,040)	-0,152*** (0,050)	-0,125 (0,070)
Postdoc (ref: Promovierte)	0,196*** (0,050)	0,200*** (0,050)	0,244*** (0,050)	0,153*** (0,060)
Professor:innen (ref: Promovierte)	1,110*** (0,060)	0,523*** (0,060)	0,529*** (0,060)	0,554*** (0,080)
Biowissenschaften (ref: Geisteswissenschaften)	-0,200*** (0,060)	0,016 (0,040)	-0,060 (0,060)	0,091 (0,060)
Naturwissenschaften (ref: Geisteswissenschaften)	-0,030 (0,060)	0,006 (0,040)	0,022 (0,060)	-0,045 (0,080)
Ingenieurwesen (ref: Geisteswissenschaften)	0,100 (0,060)	0,171*** (0,050)	0,199*** (0,060)	0,078 (0,100)
Österreich (ref: Deutschland)	0,330*** (0,060)	0,294*** (0,050)	0,247*** (0,060)	0,360*** (0,070)
Schweiz (ref: Deutschland)	0,530*** (0,050)	0,386*** (0,040)	0,284*** (0,050)	0,512*** (0,060)
Arbeitsbedingungen				
Ich genieße in meinem Arbeitsalltag weitgehende Autonomie	—	0,233*** (0,020)	0,213*** (0,020)	0,254*** (0,020)
Mir wird die Möglichkeit gegeben, mich fachlich und beruflich weiterzubilden	—	0,210*** (0,010)	0,235*** (0,020)	0,180*** (0,020)
Mein Gehalt ist zu niedrig	—	-0,092*** (0,010)	-0,082*** (0,010)	-0,105*** (0,020)
Meine Arbeit ist sinnstiftend	—	0,534*** (0,010)	0,547*** (0,020)	0,518*** (0,020)
Die Wissenschaft bietet mir langfristige Aufstiegschancen	—	0,235*** (0,010)	0,251*** (0,020)	0,211*** (0,020)
Mein berufliches Umfeld ist angenehm und kollegial	—	0,423*** (0,010)	0,435*** (0,020)	0,405*** (0,020)
Die Konkurrenz unter meinen Fachkolleg:inn:en ist groß	—	-0,010 (0,010)	0,014 (0,020)	-0,040* (0,020)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Koeffizient (Standardfehler)			
<i>Stichprobe</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
Der Druck zu publizieren, ist in meinem Fachgebiet hoch	–	–0,031* (0,020)	–0,040* (0,020)	–0,021 (0,020)
Der Druck, Drittmittel einzuwerben, ist in meinem Fachgebiet hoch	–	–0,081*** (0,010)	–0,094*** (0,020)	–0,060*** (0,020)
Meine Arbeitsbelastung ist zu hoch	–	–0,173*** (0,010)	–0,173*** (0,020)	–0,176*** (0,020)
Konstante	6,660*** (0,050)	1,037*** (0,130)	0,858*** (0,170)	(0,190)
N	13.459	13.459	7.577	5.882
Bereinigtes R ²	0,047	0,423	0,441	0,398

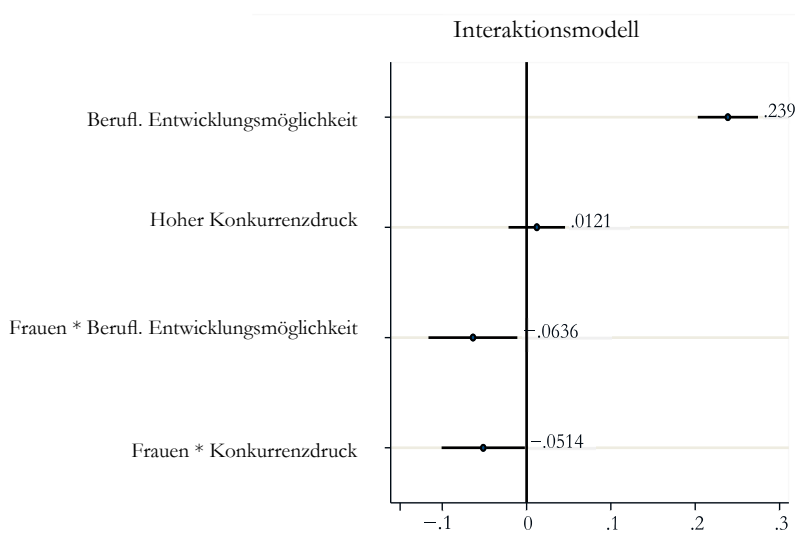
Anmerkung: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$
Quelle: The Zurich Survey of Academics (Raubut et al. 2024), eigene Analysen

Arbeitsbedingungen: Unterstichproben von Männern und Frauen

Die Untersuchung der Teilstichproben für Männer (Modell 3) und Frauen (Modell 4) zeigt keine überwältigenden Unterschiede in der Effektgröße, Richtung oder Signifikanz zwischen den beiden Gruppen (Tabelle 2). Dennoch zeigen sich einige erwähnenswerte Unterschiede. Erstens ist das Vorhandensein kleiner Kinder in der weiblichen Teilstichprobe nicht signifikant, während es bei den Männern negativ mit der Arbeitszufriedenheit verbunden ist. Zweitens besteht in der weiblichen Teilstichprobe kein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen Ingenieurwesen und Arbeitszufriedenheit, was auf die geringe Anzahl von Frauen in diesem Bereich zurückzuführen sein könnte. Eine interessante Diskrepanz zwischen den beiden Teilstichproben besteht darin, dass ein erhöhter Konkurrenzdruck bei Frauen eine signifikant negative Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit hat, während dieser Koeffizient bei den Männern nicht signifikant ist. Dieser Befund deutet darauf hin, dass die Arbeitszufriedenheit von Frauen durch intensiven Wettbewerb stärker beeinträchtigt wird als die von Männern. Darüber hinaus ist die negative Korrelation zwischen Veröffentlichungsdruck und Ar-

beitszufriedenheit in der weiblichen Teilstichprobe nicht signifikant, während sie in der männlichen Teilstichprobe signifikant ist. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Arbeitszufriedenheit von Männern stärker durch den Publikationsdruck beeinflusst wird als die von Frauen. Betrachtet man den geschlechtsspezifischen Unterschied in den bereinigten R^2 -Werten, so erklärt das Modell etwas mehr Varianz in der Arbeitszufriedenheit von Männern (0,441) als von Frauen (0,398).

Abbildung 1: Geschlechtsspezifische Auswirkungen von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und erhöhtem Konkurrenzgefühl auf die Arbeitszufriedenheit



Anmerkung: Die Analyse umfasst eine Stichprobe von $N = 13.459$, wobei die Arbeitszufriedenheit die abhängige Variable ist. Die unabhängigen Variablen umfassen das Geschlecht, die akademische Position, Kinder unter sieben Jahren, das akademische Fachgebiet, das Land und alle Arbeitsbedingungen zusammen mit den Wechselwirkungen der einzelnen Arbeitsbedingungen und dem Geschlecht. In der Abbildung sind nur die Koeffizienten für berufliche Entwicklung und Wettbewerb sowie deren Interaktion mit dem Geschlecht dargestellt. Quelle: The Zurich Survey of Academics (Rauhut et al. 2024), eigene Analysen.

In einer weiteren Analyse haben wir Interaktionsterme der Arbeitsbedingungen und des Geschlechts einbezogen, um mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede statistisch zu testen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Konkurrenz in der Wissenschaft für Männer und Frauen unterschiedlich wirken (siehe Abbildung 1). Während die berufliche Entwicklung im Allgemeinen die Arbeitszufriedenheit erhöht, ist dieser Effekt bei Frauen schwächer ausgeprägt als bei Männern. Darüber hinaus beeinträchtigt der Wettbewerb im akademischen Bereich die Arbeitszufriedenheit von Frauen stärker als die von Männern.

Fazit

In diesem Beitrag gehen wir der Frage nach, inwieweit bestimmte Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren und ob sich diese Effekte nach Geschlecht unterscheiden. Wir haben die Antworten von 13.459 Forscher:innen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz analysiert, um mögliche geschlechtsspezifische Effekte bestimmter Arbeitsbedingungen zu untersuchen, wobei wir die akademische Position, das Fachgebiet, das Land sowie Betreuungspflichten für Kinder jünger als sieben Jahre kontrolliert haben. Auf den ersten Blick zeigen unsere Ergebnisse einen kleinen, aber bemerkenswerten Geschlechterunterschied in der Zufriedenheit: Männer geben eine etwas höhere Zufriedenheit an als Frauen. Werden jedoch unterschiedliche Arbeitsbedingungen in die Analyse einbezogen, ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen nicht mehr signifikant.

Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen zeigen die Ergebnisse, dass diese Faktoren stark mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren. Positive Korrelationen werden für Autonomie, Kollegialität, Sinnhaftigkeit der Arbeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten beobachtet, während negative Korrelationen bei niedrigem Gehalt, hoher Arbeitsbelastung und starkem Druck in Bezug auf Finanzierung und Veröffentlichung festgestellt werden. Insgesamt ist bei diesen Arbeitsbedingungen kein starker geschlechtsspezifischer Effekt festzustellen. Unsere Analyse zeigt jedoch, dass sich bestimmte Einflussgrößen auf Männer und Frauen unterschiedlich auswirken: Während berufliche Entwicklungsmöglichkeit für beide Gruppen eine positive Rolle spielen, hängen sie bei Frauen weniger stark mit Zufriedenheit zusammen. Das deutet darauf hin, dass die bestehenden Optionen möglicherweise nicht

in vollem Umfang jene spezifischen Aspekte berücksichtigen, die die beruflichen Erfahrungen von Frauen in der Wissenschaft verbessern könnten. Darüber hinaus zeigt sich für Männer kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen Konkurrenzdruck und Arbeitszufriedenheit, während der Zusammenhang bei Frauen signifikant negativ ist. Ein deskriptiver Blick auf die Daten zeigt, dass Frauen den Wettbewerbsdruck insgesamt nicht als intensiver einschätzen als Männer. Dies legt nahe, dass Frauen nicht notwendigerweise einem höheren Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind, sondern anders darauf reagieren, was sich stärker auf ihre Arbeitszufriedenheit auswirken könnte. Dieser Befund deckt sich mit anderen Forschungsergebnissen, die zeigen, dass Frauen eher bereit sind, ein konkurrenzbetontes Arbeitsumfeld zu verlassen, insbesondere wenn attraktive Alternativen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind (zum Beispiel Flory, Leibbrandt, List 2014). Insbesondere in der Schweiz, wo die Arbeitslosenquote niedrig, das Medianeinkommen vergleichsweise hoch liegt und der Arbeitsmarkt zahlreiche attraktive Stellen mit günstigen Bedingungen bietet, könnte es für Frauen attraktiver sein, die Wissenschaft zu verlassen.

Obwohl diese Studie wertvolle Erkenntnisse liefert, ist sie aufgrund ihres Querschnittsdesigns eingeschränkt, so dass eine Analyse der dynamischen Rolle von Lebensereignissen oder *Triggern* auf die Arbeitszufriedenheit nicht möglich ist, die durch Forschung mit Längsschnittdaten erfasst werden könnten, wie es das Modell von Linda Serra Hagedorn vorschlägt. Außerdem haben wir externe Faktoren wie Diskriminierung und Stereotypisierung nicht getestet, die durchaus die Arbeitszufriedenheit und die Karriere von Frauen beeinflussen können (Webber, Rogers 2018).

Literatur

- Acker, Joan 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, vol. 4, no. 2, 139–158.
- Bentley, Peter James / Hamish, Coates / Dobson, Ian R. / Goedegebuure, Leo / Meek, V. Lynn 2013: Introduction: Satisfaction around the World? In Peter J. Bentley / Hamish Coates / Ian R. Dobson / Leo Goedegebuure / Lynn V. Meek (eds.), *Job satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht: Springer, 1–11.
- Bozeman, Barry / Gaughan, Monica 2011: Job Satisfaction among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants. *The Journal of Higher Education*, vol. 82, no. 2, 154–186.

- Castellacci, Fulvio / Viñas-Bardolet, Clara 2021: Permanent Contracts and Job Satisfaction in Academia: Evidence from European Countries. *Studies in Higher Education*, vol. 46, no. 9, 1866–1880.
- Cerci, Pervin Ahu / Dumludag, Devrim 2019: Life Satisfaction and Job Satisfaction among University Faculty: The Impact of Working Conditions, Academic Performance and Relative Income. *Social Indicators Research*, vol. 144, 785–806.
- Daly, Cheryl J. / Dee, Jay R. 2006: Greener Pastures: Faculty Turnover Intent in Urban Public Universities. *The Journal of Higher Education*, vol. 77, no. 5, 776–803.
- Drennan, Jonathan / Clarke, Marie / Hyde, Abbey / Politis, Yurgos 2013: The Research Function of the Academic Profession in Europe. In Ulrich Teichler / Ester A. Höhle (eds.), *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries*. Dordrecht: Springer, 109–136.
- Filiz, Zeynep 2014: An analysis of the Levels of Job Satisfaction and Life Satisfaction of the Academic Staff. *Social Indicators Research*, vol. 116, 793–808.
- Flory, A. Jeffrey / Leibbrandt, Andreas / List, John A. 2015: Do Competitive Workplaces Deter Female Workers? A Large-scale Natural Field Experiment on Job Entry Decisions. *The Review of Economic Studies*, 82(1), 122–155.
- Goastellec, Gaelle / Pekari, Nicolas 2013: Gender Differences and Inequalities in Academia: Findings in Europe. In Ulrich Teichler / Ester A. Höhle (eds.), *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries*. Dordrecht: Springer, 109–136.
- Hagedorn, Linda Serra 2000: Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes. *New Directions for Institutional Research*, vol. 105, 5–20.
- Herzberg, Frederick / Mausner, Bernard / Snyderman, Barbara B. 1959: *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Höhle, Ester A / Teichler, Ulrich 2013: Determinants of Academic Job Satisfaction in Germany. In Peter J. Bentley / Hamish Coates / Ian R. Dobson / Leo Goedegebuure / Lynn V. Meek (eds.), *Job Satisfaction around the Academic World*. Dordrecht: Springer, 125–143.
- Kwiek, Marek / Antonowicz, Dominik 2013: Academic Work, Working Conditions and Job Satisfaction. In Ulrich Teichler / Ester A. Höhle (eds.), *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries*. Dordrecht: Springer, 37–54.
- Llobet, Joan / Fito, Angels M. 2013: Organizational Commitment, Job satisfaction and Intention to Stay: Literature Review. *Intangible Capital*, vol. 9, no. 4, 1068–1079.
- Locke, Edwin A. 1976: The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, IL: Rand McNally, 1297–1343.
- Machado-Taylor, Maria de Lourdes / White, Kate / Gouveia, Odilia 2014: Job Satisfaction of Academics: Does Gender Matter? *Higher Education Policy*, vol. 27, 363–384.

- McInnis, Craig / Anderson, Malcolm 2005: Academic Work Satisfaction in the Wake of Institutional Reforms in Australia. In Anthony Welch (ed.), *The Professoriate: Profile of a Profession*. Higher Education Dynamics series, vol. 7. Dordrecht: Springer, 133–145.
- Nielsen, Mathias Wullum 2017: Reasons for Leaving the Academy: A Case Study on the 'Opt out' Phenomenon Among Younger Female Researchers. *Gender, Work & Organization*, vol. 24, no. 2, 134–155.
- Raabe, Isabel J. / Ehlert, Alexander / Johann, David / Rauhut, Heiko 2020: Satisfaction of Scientists during the COVID-19 Pandemic Lockdown. *Humanities and Social Sciences Communications*, vol. 7, no. 1, 1–7.
- Rauhut, Heiko / Johann, David / Jerke, Julia / Rathmann, Justus / Velicu, Antonia 2021: The Zurich Survey of Academics: Methods, Design, and Data. Zurich Open Repository and Archive. doi.org/10.5167/uzh-204689.
- Rauhut, Heiko / Johann, David / Jerke, Julia / Rathmann, Justus / Velicu, Antonia 2024: Zurich Survey of Academics (Version 1.0) [Data set]. doi.org/10.48573/3tgw-0y57.
- Shin, Jung Cheol / Jung, Jisun 2014: Academics Job Satisfaction and Job Stress Across Countries in the Changing Academic Environments. *Higher Education*, vol. 67, 603–620.
- Spoon, Katie / LaBerge, Nicholas / Wapman, K. Hunter / Zhang, Sam / Morgan, Allison C. / Galesic, Mirta / Fosdick, Bailey K. / Larremore, Daniel B. / Clauset, Aaron 2023: Gender and Retention Patterns Among US Faculty. *Science Advances*, vol. 9, no. 42, eadi2205.
- Ward, E. Melanie / Sloane, Peter J. 2000: Non-pecuniary Advantages versus Pecuniary Disadvantages; Job Satisfaction Among Male and Female Academics in Scottish Universities. *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 47, no. 3, 273–303.
- Webber, Karen L. / Rogers, Samantha M. 2018: Gender Differences in Faculty Member Job Satisfaction: Equity Forestalled? *Research in Higher Education*, vol. 59, 1105–1132.
- Woodhams, Carol / Trojanowski, Grzegorz / Wilkinson, Krystal 2022: Merit Sticks to Men: Gender Pay Gaps and (In)equality at UK Russell Group Universities. *Sex Roles*, vol. 86, no. 9, 544–558.
- Würth, Stephanie / Brunner, Romaine / Gorin, Simon 2024: Vielfältige Karrieren von Postdoktorierenden: Herausforderungen und Chancen. <https://data.snf.ch/stories/ctc-18-postdoc-karrieren-de.html>, letzter Aufruf am 1. August 2025.
- Zhu, Yanhan 2013: A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, vol. 9, no. 1, 293.