

Vrouwen aan universiteiten

Een toets van Kanter's tokentheorie

Albert Beekes en Anneke van Doorne-Huiskes*

Summary

Women at universities; a test of Kanter's tokentheory

This article reports a test of Kanter's tokentheory. University faculties are subdivided into faculties with more and faculties with less than 15 percent female academics. The two kinds of faculties are compared with respect to the differences between men and women in promotion and exit chances. Data indicate a corroboration of Kanter's theory.

1. Inleiding

In verschillende opzichten is er sprake van ongelijkheid in de posities die vrouwen en mannen in de academische wereld innemen. Getalsmatig vormen vrouwen een kleine minderheid. In Nederland is het vrouwelijk aandeel onder de hoogleraren niet ruimer dan 2%, terwijl de rangen van het overig vast aangestelde personeel gemiddeld niet meer dan 10% vrouwen bergen (Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, 1985). Binnen het tijdelijk personeel lijkt het aandeel van vrouwen te groeien. Zo nam bijvoorbeeld aan de Rijksuniversiteit Utrecht dit aandeel in de jaren 1983 tot 1985 toe van 25% tot 30%. Bij deze constatering moet wel worden bedacht, dat de groeiende categorie tijdelijk personeel aan universiteiten met aanmerkelijk min-

* Albert Beekes is verbonden aan de vakgroep Planning en Beleid aan de Rijksuniversiteit Utrecht.

Anneke van Doorne-Huiskes is verbonden aan de vakgroep Empirisch-Theoretische Sociologie van de Rijksuniversiteit Utrecht.

Dit onderzoek werd verricht in het kader van het project 'Mannelijke en Vrouwelijke Academici aan Nederlandse Universiteiten', met subsidie van het Prins Bernhard Fonds.

der gunstige arbeidsvoorwaarden genoeg moet nemen dan de vast aange-stelden.

Naast een getalsmatige ongelijkheid, blijkt er ook een ongelijkheid in inkomensposities en doorstroomkansen tussen vrouwen en mannen te bestaan. Onderzoek aan de Rijksuniversiteit Utrecht wijst uit dat het vrouwelijk wetenschappelijk personeel minder verdient dan hun mannelijke collega's. Dit gegeven blijft bestaan, ook wanneer leeftijd, duur van het dienstverband, burgerlijke staat en academische kwalificaties gelijk zijn. Vooral dit laatste is opvallend: vrouwen blijken uit het feit dat ze gepromoveerd zijn, minder inkomensrendement te behalen dan mannen. In het academische rangenstelsel, met het daaraan gekoppelde honoreringssysteem, betekent dit dat vrouwen in (veel) mindere mate dan mannen naar de hoogste academische functies doorstromen. Uit de feitelijke doorstroomkansen die ook in het genoemde onderzoek zijn geanalyseerd, is dit af te lezen. In de lagere wetenschappelijke rangen lopen deze doorstroomkansen van vrouwen en mannen nog betrekkelijk parallel. De verschillen worden echter groter tot zeer groot, wanneer het om de hogere rangen gaat (Van Doorne-Huiskes, 1983 en 1986).

Het Nederlandse onderzoek, zoals hierboven genoemd, kan worden geplaatst in een reeks van onderzoeken op dit terrein, die de laatste tientallen jaren vooral in de Verenigde Staten zijn verricht. De probleemstelling concentreerde zich aanvankelijk op de vraag, waarom het aandeel van vrouwen in de academische wereld zo klein was en bleef (Bernard, 1964; Rossi, 1965; Astin, 1969; Theodore, 1972; Coser, 1971).

Later is de onderzoeksaandacht verlegd naar de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen de universiteiten zelf. Vraagstellingen spitsen zich veelal toe op de mate van inkomensverschillen tussen vrouwen en mannen en op het probleem hoe deze zouden kunnen worden verklaard (Perruci, 1970; Johnson en Stafford, 1975). Daartoe is in eerste instantie vooral een beroep gedaan op de human-capital-theorie, die inkomensverschillen tussen groepen werknemers ziet als de resultante van verschillen in opleiding, leeftijd en relevante werkervaring. Regelmatig blijkt echter dat de bestaande inkomensverschillen tussen vrouwen en mannen niet volledig op dergelijke kenmerken zijn terug te voeren (Fox, 1981; Ferber, Loeb en Lowry, 1978; Halaby, 1979).

Andere verklaringsmechanismen voor inkomens- en positieverschillen zijn gezocht in de segregatie van de beide seksen over de verschillende academische deelmarkten (Cabral e.a., 1981; Fox, 1981; Tuckman e.a., 1977). Vrouwen blijken zich gemiddeld vaker in minder prestigieuze instituten te bevinden of blijken vaker dat soort werkzaamheden te doen dat minder wordt betaald, ondanks formeel gelijke academische kwalificaties.

Naast deze algemene arbeidsmarkttheorieën ter verklaring van sociale ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in academische instituties, wordt in toenemende mate aandacht gevraagd voor mechanismen die op het niveau van de organisatie spelen. Divine (1961) gaat in op de procedures rond selectie en promotie. Zijn stelling is dat de beoordeling van academische kwalificaties niet sekseneutraal gebeurt en onevenredig vaak in het voordeel van mannen uitvalt. Met betrekking tot selectie is onlangs in een Nederlands onderzoek dezelfde conclusie getrokken (Van Vianen e.a., 1986). Informele contacten en participatie in invloedrijke netwerken als promotiemechanismen, zijn ook object van onderzoek. Brass (1985) concludeert dat vrouwen nog betrekkelijk weinig in centrale en dominante netwerken participeren. Dit gegeven heeft een ongunstig effect op hun promotiekansen. Tolbert (1986) analyseert inkomensverschillen tussen vrouwen en mannen onder meer vanuit de theorie van getalsverhoudingen, zoals deze door Kanter (1977) is ontwikkeld. Tolbert vindt empirische steun voor de hypothese dat de aanwezigheid van vrouwen in een zeer kleine minderheid meer ruimte laat voor seksestereotypische benaderingen, dan wanneer het aandeel van vrouwen relatief groter is. Deze bevinding is in tegenspraak met die welke in een Israëliisch onderzoek is gedaan. Toren en Kraus (1987) constateren dat de relatief zeer kleine groepen vrouwen in de natuurwetenschappelijke faculteiten gemiddeld een hogere positie hebben, dan de relatief grotere groepen vrouwen in de letterenfaculteiten. Deze verschillen laten zich niet volledig door verschillen in leeftijd en senioriteit verklaren.

Ook in dit artikel staat de relatie tussen de relatieve omvang van het vrouwelijk wetenschappelijk personeel en hun positie binnen de faculteiten centraal. Ter verheldering van deze relatie wordt uitgegaan van de door Kanter ontwikkelde 'tokentheorie' betreffende de status van enkelingen binnen organisaties. Alvorens de onderzoeksopzet weer te geven, zal eerst deze token-theorie kort worden besproken.

2. Kanter's tokentheorie

Rosabeth Moss Kanter heeft onder meer onderzoek gedaan naar de positie van vrouwen in een grote multinationale arbeidsorganisatie in de Verenigde Staten. Ter verklaring van de ongelijkheid in posities van vrouwen en mannen, voert zij verschillende mechanismen aan. Eén van deze mechanismen heeft betrekking op de getalsmatige minderheidspositie die vrouwen in organisaties innemen en op de effecten daarvan op hun status. Naarmate, aldus Kanter, vrouwen een kleinere minderheid vormen, neemt de kans toe dat zij

geïsoleerd staan en seksestereotypisch worden benaderd. Is het relatieve aandeel van vrouwen groter, dan neemt hun isolement binnen de organisatie af. Ook zullen verwachtingen en percepties met betrekking tot hun gedrag een 'neutraler' karakter krijgen. Onder deze laatstgenoemde condities lijkt een verhoging van status en een succesvolle loopbaan van vrouwen waarschijnlijker, dan in een situatie van isolement en rolstereotiepe verwachtingen en gedragingen. Naarmate vrouwen in sterkere mate een getalsmatige uitzondering vormen, zullen zij meer moeite hebben om vertrouwen te winnen, zullen zij meer buiten de informele netwerken blijven en zullen zij in mindere mate stimulansen van leidinggevend en collega's ondervinden. Dit alles heeft negatieve gevolgen voor hun loopbaankansen: de kans dat vrouwen qua status bij mannen achterblijven wordt erdoor vergroot.

Overigens geldt volgens Kanter dat haar theorie niet alleen opgaat voor vrouwen in minderheidsposities, maar ook voor andere uitzonderingen, zoals mannen in vrouwengroepen. Een aanpassing van deze veronderstelling is voorgesteld door Ott (1985). Zij heeft op grond van onderzoek naar de positie van vrouwelijke agenten en mannelijke verpleegkundigen een onderscheid gemaakt tussen de enkeling-mannen en de enkeling-vrouwen. Ott stelt dat enkelingen alleen dan nadeel hebben van hun uitzonderingspositie, als zij een lagere status hebben dan de leden van de meerderheid. Als leden van een minderheid een hogere status hebben, hebben zij juist voordeel van hun uitzonderingspositie. Omdat, zo stelt Ott, in het algemeen aan mannen, op grond van statistische discriminatie, een hogere status wordt toegekend, is hun uitzonderingspositie niet te vergelijken met die van vrouwen.

3. Probleemstelling en opzet van het onderzoek

In algemene zin staat in het in dit artikel beschreven onderzoek de vraag centraal, of de posities van vrouwen binnen het wetenschappelijk onderwijs in ongunstiger zin afwijken van die van hun mannelijke collega's, naarmate vrouwen een kleinere minderheid binnen de verschillende faculteiten vormen. Alvorens deze vraagstelling nauwkeuriger te formuleren, zal eerst op de beschikbare data en op de onderzoeksopzet worden ingegaan. Om de relaties tussen getalsverhoudingen en posities te kunnen onderzoeken, is gebruik gemaakt van de data uit het onderzoek van De Rooij (1985) naar de personele ontwikkeling op Nederlandse universiteiten. Het tijdsbestek van dit onderzoek ligt tussen 1959 en 1973. Voor alle Nederlandse instellingen van wetenschappelijk onderwijs beschikte De Rooij over loopbaangegevens van het wetenschappelijk personeel, dat gedurende die gehele periode dan

wel voor een deel daarvan in dienst van de universiteiten en toenmalige hogescholen is geweest. Deze gegevens zijn steeds naar sekse onderscheiden.

Hoewel de onderzochte tijdsperiode (1959-1973) al weer geruime tijd achter ons ligt, beschouwen we de gegevens als zeer informatief. In de eerste plaats is de onderzochte periode tamelijk lang, waardoor de respondenten geruime tijd gevolgd kunnen worden. In de tweede plaats heeft het onderzoek voornamelijk een theorietoetsend karakter. Dat de data actueel zijn, is hierbij geen voorwaarde. Een derde overweging is dat dit artikel een deel vormt van een groter project. In dit grotere project worden de ontwikkelingen in loopbanen van het wetenschappelijk personeel tussen 1959 en 1986 bestudeerd. Hierbij wordt o.a. Kanter's theorie geconfronteerd met concurrerende theorieën (Beekes, 1987). Zo werd bijvoorbeeld in onderzoek naar rassendiscriminatie al langer geleden geconcludeerd dat discriminatie toeneemt naarmate een minderheid groter wordt (Blalock, 1967).

Van de in ons bestand aanwezige personen is bekend wanneer ze in dienst van de instelling kwamen; in welke schaal dit was; of, wanneer en welke schaalverhogingen hebben plaatsgevonden; of, en wanneer men de universitaire dienst heeft verlaten. Op grond van deze data is voor twee criteria gekozen, die een mogelijke achterstand in posities van vrouwen ten opzichte van mannen kunnen aangeven:

- de kans op bevordering in schaal binnen vijf jaar na datum van indienst-treding;
- de kans op uittreding, dat wil zeggen het verlaten van de dienst, in de eerste vijf jaren van het dienstverband.

De keuze voor 'vijf jaar na intrede' is ingegeven vanwege de overgang van tijdelijke naar vaste dienst, die in de onderzochte periode meestal na vier à vijf jaar plaatsvond.

Met het weergeven van deze criteria is de afhankelijke variabele 'achterstand van vrouwen ten opzichte van mannen' nader gepreciseerd. De onafhankelijke variabele 'getalsmatige minderheidspositie binnen organisaties' laat zich als volgt beschrijven. Als eenheid van organisatie is van het faculteitsniveau uitgegaan. De getalsverhoudingen binnen het wetenschappelijk onderwijs brengen met zich mee dat vrouwen in alle faculteiten een minderheid vormen. Dit betekent dat de vraag die Ott stelde — heeft een minderheidspositie voor vrouwen en mannen een vergelijkbaar effect op hun loopbaankansen? — in dit onderzoek niet kan worden geanalyseerd. Mannen vormen immers nergens een minderheid in de onderzochte populatie. Wel is er sprake van variatie in de minderheidspositie van vrouwen. Kanter onderscheidt drie soorten minderheidsgroepen naar relatieve omvang: minder dan

Tabel 1. Aandeel van vrouwen in 15-min- en 15-plus-faculteiten, per rang.

	15-min-fac.		15-plus-fac.	
	(M + V)	pct. V.	(M + V)	pct. V.
wetenschappelijk medewerker	6963	8,5%	2228	26,6%
wetenschappelijk medewerker I	3190	9,2%	849	21,1%
wetenschappelijk hoofdmedewerker	2582	8,1%	812	13,2%
hoogleraar	1024	1,0%	192	3,6%

(M + V) = totaal aantal mannen en vrouwen

pct. V. = percentage vrouwen

15% vrouwen, tussen 15 en 35% vrouwen en meer dan 35% vrouwen. Omdat faculteiten met meer dan 35% vrouwen nauwelijks voorkomen, zal van twee condities worden uitgegaan. Enerzijds van faculteiten met minder dan 15% vrouwen (15-min-groepen), anderzijds van faculteiten met 15% of meer vrouwen. Tot de 15-plus-groepen zijn die faculteiten gerekend, waarin in minstens 12 van de 15 onderzochte jaren sprake was van een aandeel van vrouwen van 15% of hoger. De overige faculteiten zijn gerekend tot de 15-min-faculteiten. In tabel 1 is het aandeel van de vrouwen per rang aangegeven.

Het percentage vrouwen in de diverse rangen is in de 15-min-faculteiten redelijk stabiel, tot aan de rang van hoogleraar. Op de 15-plus-faculteiten neemt het percentage duidelijk af naarmate de rang hoger is. Deze verschillen worden voornamelijk verklaard door een sterk toegenomen intrede van vrouwen in de 15-plus-faculteiten.

Nu de variabelen zijn omschreven, kan de probleemstelling worden gepreciseerd: 'Is het zo dat het vrouwelijk wetenschappelijk personeel in de 15-plus-faculteiten in termen van bevorderingskansen en uittredekansen minder achterstand heeft ten opzichte van het mannelijke wetenschappelijk personeel, dan vrouwen in de 15-min-faculteiten?'

4. Onderzoeksresultaten

Met behulp van survival-analyse¹ kunnen we berekenen welk percentage mannen en vrouwen binnen 5 jaar na intrede is bevorderd of uitgetreden. Met bevordering bedoelen we een overgang naar een hogere rang. Op basis van kansen op bevordering en uitrede na 1, na 2, na 3 jaar, na 4 jaar, en na 5 jaar, kan een cumulatief percentage worden vastgesteld. Eerst worden de bevorderingskansen uitgewerkt en daarna de uittredekansen. In tabel 2 zien we de bevorderingskansen uit de rang van wetenschappelijk medewerker op

Tabel 2. Bevorderingskansen uit de rang van wetenschappelijk medewerker van mannen en vrouwen op 15-min-faculteiten.

15-min-faculteiten						
na	MANNEN			VROUWEN		
	percentage bevorderden	(N)	cumulatief percentage bevorderden	percentage bevorderden	(N)	cumulatief percentage bevorderden
1 jaar	0.06	(5774)	0.06	0.03	(515)	0.03
2 jaar	0.12	(4462)	0.17	0.10	(357)	0.13
3 jaar	0.20	(3135)	0.34	0.18	(210)	0.28
4 jaar	0.48	(1818)	0.66	0.39	(109)	0.57
5 jaar	0.43	(533)	0.80	0.38	(42)	0.73
6 jaar	0.33	(159)	0.87	*0.18	(17)	0.78
7 jaar	0.37	(59)	0.92	*0.30	(10)	0.84

* = percentage minder betrouwbaar, i.v.m. laag aantal waarnemingen ($N < 30$).

de 15-min-faculteiten. Per jaar is achtereenvolgens voor mannen en vrouwen aangegeven: het percentage bevorderden, de omvang van de nog resterende groep (N) en het cumulatief percentage bevorderden.

Na 5 jaar is 80% van de mannen bevorderd. Bij de vrouwen is 73% bevorderd uit de rang van wetenschappelijk medewerker. Een achterstand in de kans op bevordering binnen 5 jaar van 7%. In tabel 3 zijn ook de bevorderingskansen uit de overige rangen vermeld. Bij bevorderingen uit de rang van wetenschappelijk medewerker I vinden we een groter verschil (16%). Uit de rang van wetenschappelijk hoofdmedewerker worden binnen 5 jaar 9% meer mannen bevorderd dan vrouwen.

Uit tabel 3 blijkt dat de kans op bevordering (binnen 5 jaar na intrede) van vrouwen in 15-min-faculteiten voor alle rangen significant lager is dan de kansen van mannen.²

Tabel 3. 15-min-faculteiten, bevorderingskansen binnen 5 jaar, per rang.

	mannen (s.e.)	vrouwen (s.e.)	verschil	t
wet. medewerker	80% .0089	73% .0397	7% *	1.72
wet. medewerker I	59% .0139	43% .0461	16% *	3.32
wet. hoofdmedewerker	13% .0098	4% .0254	9% *	3.30

$p < .05 = *$

Tabel 4. 15-plus-faculteiten, bevorderingskans binnen 5 jaar, per rang.

	mannen (s.e.)		vrouwen (s.e.)		verschil	t
wet. medewerker	77%	.0174	73%	.0342	4%	1.04
wet. medewerker I	79%	.0243	72%	.0458	7%	1.35
wet. hoofdmedewerker	12%	.0170	4%	.0240	8%*	2.72

$p < .05 = *$

Tabel 5. Achterstand van vrouwen in bevorderingskans binnen 5 jaar op 15-min- en 15-plus-faculteiten, per rang.

	15-min-fac.	15-plus-fac.	verschil
wet. medewerker	7%*	4%	3%
wet. medewerker I	16%*	7%	9%
wet. hoofdmedewerker	9%*	8%*	1%

$p < .05 = *$

In tabel 4 zien we dat op 15-plus-faculteiten na 5 jaar 77% van de mannelijke wetenschappelijke medewerkers bevorderd is tegen 73% van de vrouwen. In tegenstelling tot bij de 15-min-faculteiten is dit verschil hier niet significant. Voor bevorderingen uit de rang van wetenschappelijk medewerker eerste klas zien we een grotere achterstand (7%). Ook hier geldt dat dit resultaat niet significant afwijkt van de hypothese 'geen achterstand'. Bij bevorderingen uit de rang van wetenschappelijk hoofdmedewerker zien we een ongeveer gelijke achterstand als bij de 15-min-faculteiten.

In tabel 5 zijn de verschillen tussen de beide faculteiten aangegeven.

Het verschil tussen de achterstandspercentages van vrouwen van de faculteiten kunnen we niet direct toetsen, omdat er sprake is van afhankelijkheid tussen sekse en soort faculteit. Dat de percentages op de 15-plus-faculteiten lager zijn dan op de 15-min-faculteiten en dat het verschil op de 15-min-faculteiten wel, en op de 15-plus-faculteiten niet significant is, duidt op een bevestiging van Kanter's hypothese.

5. Uittrede-kansen

De uittrede kunnen we in vier verschillende vormen opsplitsen. We nemen aan dat er bij uittrede om redenen van pensionering en overlijden weinig verschil zal bestaan tussen de faculteiten. Daarnaast gaat het bij uittrede om vrijwillig en onvrijwillig ontslag. Onvrijwillig ontslag van vast aangestelden

Tabel 6. 15-min-faculteiten, uittredekanen binnen 5 jaar, per rang.

	mannen (s.e.)		vrouwen (s.e.)		verschil	t
wet. medewerker	47%	.0139	62%	.0380	- 15%*	- 3.71
wet. medewerker I	42%	.0137	57%	.0392	- 15%*	- 3.61
wet. hoofdmedewerker	37%	.0117	50%	.0421	- 13%*	- 2.97
hoogleraar	13%	.0120	27%	.1682	- 14%	- 0.83

$p < .05 = *$

Tabel 7. 15-plus-faculteiten, uittredekanen binnen 5 jaar, per rang.

	mannen (s.e.)		vrouwen (s.e.)		verschil	t
wet. medewerker	36%	.0239	44%	.0367	- 8%*	- 1.82
wet. medewerker I	44%	.0333	28%	.0541	+ 16%	2.52
wet. hoofdmedewerker	32%	.0207	37%	.0548	- 5%	- 0.85
hoogleraar	16%	.0307	31%	.1863	- 15%	- 0.79

$p < .05 = *$

was in de onderzochte periode zeer ongebruikelijk. De eventuele verschillen in uittrede-gedrag lijken daarmee hoofdzakelijk veroorzaakt te zijn door vrijwillig ontslag en de beëindiging van tijdelijke aanstellingen. Als zou blijken dat vrouwen de dienst eerder verlaten (vrijwillig of onvrijwillig) in 15-min-faculteiten, dan wijst dit op een bron van achterstand. Voor het bestuderen en berekenen van verschillen in uittredekanen volgen we dezelfde werkwijze als bij de bevorderingskanen.

In tabel 6 zien we dat op 15-min-faculteiten 47% van de mannelijke wetenschappelijk medewerkers binnen 5 jaar uittreedt.³ Bij de vrouwen is 62% na 5 jaar uitgetreden. Voor de rangen van wetenschappelijk medewerker I en wetenschappelijk hoofdmedewerker is eveneens sprake van ruime achterstand van vrouwen ten opzichte van mannen.

De duidelijke achterstand van vrouwen in termen van een hogere uittrede ligt voor elk van de rangen tussen de 13 en 15%. Bij de hoogleraren is de uittrede-achterstand niet significant. Dit komt niet doordat de achterstand kleiner zou zijn, maar de kleinere aantallen maken de waarneming minder betrouwbaar.

Op de 15-plus-faculteiten (tabel 7) zien we dat van de mannen in de rang van wetenschappelijk medewerker na 5 jaar 36% is uitgetreden tegen 44% van de vrouwen. Op 15-plus-faculteiten is het uittrede-percentage (van vrouwen) uit de rang van wetenschappelijk medewerker significant hoger dan dat

Tabel 8. Achterstand van vrouwen in uittredekan binnen 5 jaar op 15-min- en 15-plus-faculteiten, per rang.

	15-min-fac.	15-plus-fac.	verschil
wet. medewerker	15% *	8% *	7%
wet. medewerker I	15% *	- 16%	31%
wet. hoofdmedewerker	13% *	5%	8%
hoogleraar	14%	15%	- 1%

$p < .05 = *$

van mannen, terwijl voor de uittrede uit de rang van wetenschappelijk medewerker I vrouwen het tegenovergestelde resultaat geldt.

Voor de wetenschappelijk hoofdmedewerkers geldt dat de uittrede-achterstand niet significant is. In tabel 8 wordt de uittrede-achterstand op de beide faculteiten vergeleken.

Ook hier kunnen we spreken van een gedeeltelijke bevestiging van Kanter's theorie. De richting van het verschil tussen de faculteiten duidt op een bevestiging van Kanter's theorie. De achterstandpercentages op de 15-plus-faculteiten zijn in vergelijking met de 15-min-faculteiten lager en niet significant, met uitzondering van de wetenschappelijk medewerkers. Alleen de hogere uittrede op de 15-plus-faculteiten uit de rang van hoogleraar valt buiten de verwachting. Dit resultaat valt deels te wijten aan de kleine aantallen en daarnaast aan het feit dat vrouwelijke hoogleraren gemiddeld ouder zijn dan hun mannelijke collega's (Van Doorne-Huiskes, 1986). De vrouwelijke hoogleraren hebben vanwege het eerder bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een iets grotere uittredekan.

6. Conclusie

Op basis van de beschreven onderzoeksresultaten kan vooralsnog niet tot een weerlegging van Kanter's tokentheorie worden besloten. Het blijkt dat in de 15-min-faculteiten vrouwen ten opzichte van mannen een grotere achterstand in bevorderingskansen hebben dan in de 15-plus-faculteiten. Als niet de kans op bevordering, maar de kans op uittrede als achterstandscriterium wordt genomen, is deze relatie nog wat sterker. Op de 15-min-faculteiten is het verschil in uittredende mannen en vrouwen groter — ten nadele van vrouwen — dan in de 15-plus-faculteiten. Hoewel Kanter's theorie in verschillende omstandigheden bevestigd is, zijn er ook tegengestelde bevindingen gedaan. Coser (1981) en Toren en Kraus (1987) vonden een omgekeerd effect: naarmate het percentage vrouwen hoger was, nam de achterstand van

vrouwen toe. De Nederlandse data, zoals door ons beschreven, geven geen aanleiding een dergelijke tegengestelde relatie te veronderstellen. Naast het probleem van een precieze specificatie van voorwaarden waaronder Kanter's theorie wel of niet opgaat, doet zich een minstens zo belangrijke andere vraag voor. Ook al zou de relatie tussen minderheidspositie en achterstand ondubbelzinnig zijn, dan nog is niet precies helder op welke mechanismen deze relatie kan worden teruggevoerd. Kanter spreekt zich daar wel over uit, maar in weinig gespecificeerde termen. Zo wordt gewezen op mogelijkheden van sociaal isolement en op vormen van seksestereotypering, die meer kansen krijgen in situaties waar vrouwen een grotere uitzondering vormen. Het ziet er naar uit dat de toetsing van Kanter's theorie aan waarde wint, wanneer – eventueel in meer kwalitatieve zin – op zaken die de mechanismen raken, dieper wordt ingegaan. Daarnaast dient te worden geconstateerd dat de achterstand van vrouwen in academische arbeidsorganisaties aan een complex van oorzaken moet worden toegeschreven. Deze oorzaken liggen zowel op macro-, meso- als micro-niveau (zie bijvoorbeeld Gould & Penley, 1984; Cabral, Ferber & Green, 1981; Olsen & Becker, 1983; Brass, 1985; Stewart & Gudykunst, 1982; White & Althaus, 1984).

De tokentheorie vormt een interessant onderdeel van verklaringen die zich vooral op het meso-niveau, het niveau van de organisatie zelf, concentreren. Voor een completer inzicht in de achterstandssituatie van vrouwen in de academische wereld zijn alle drie de verklaringsniveaus van belang. In theoretische zin lijkt het een uitdaging om naar een integratie van die niveaus te zoeken.

Noten

1. Met behulp van de survival-analyse (SPSS) kunnen we bepalen wat de kansen zijn om na 1, 2, 3 of x jaren te worden bevorderd (proportion terminating). Bij de analyse gaan we uit van het totaal aantal ingetreden personen. In het SPSS-programma worden de uitvallers voor de helft (= voor een half jaar) meegeteld als kanshebber omdat zij (gemiddeld) nog een half jaar kans hadden om bevorderd te worden. Naast uittreeders kennen we ook nog wegvallers. Van personen die in 1970 zijn ingetreden, kennen we hun rang na 1, 2 en 3 jaar. Na 4 jaar verdwijnen ze uit beeld. Deze wegvallers moeten we net als de uittreeders slechts gedeeltelijk meerekenen voor de bevorderingskansen. Het cumulatief percentage bevorderden (cumulative probability density = $1 - \text{cumulative survival probability}$) na 3 jaar is het percentage bevorderden na 1 jaar plus het percentage bevorderden na 2 jaar, gegeven dat men niet na 1 jaar bevorderd was, plus het percentage bevorderden na 3 jaar, gegeven dat men niet na 1 en niet na 2 jaar bevorderd was.
2. Hoewel we met een volledig databestand werken, toetsen we toch op significantie, omdat we een onderscheid willen maken tussen 'mogelijk te verwaarlozen' en 'niet te verwaarlozen' verschillen.

$$t = \frac{(P_a - P_b) - 0}{\sqrt{s.e._a^2 + s.e._b^2}}$$

Omdat getoetst wordt of er sprake is van achterstand van vrouwen, is de toets eenzijdig, d.w.z. $p < .05$, als $t > 1.645$.

3. Het gaat hierbij om het percentage uittreeders, gegeven dat men niet eerder is bevorderd of uitgetreden, zie ook noot 1.

Literatuur

- Astin, H.S. (1969). *The women doctorate in America*. New York.
- Beekes, A.M.G. (1987). Meer vrouwen, meer problemen? In: Van Rossum, Hicks en Van Eijndhoven (Red.), *Onderzoek naar wetenschap, technologie en samenleving*. Amsterdam, SISWO-publikatie 32 b, p. 11-19.
- Bernard, J. (1964). *Academic Women*. New York.
- Blalock Jr., H.M. (1967). *Towards a theory of minority group relations*. New York: Wiley.
- Brass, D.J. (1985). Men's and Women's Networks: a Study of Interaction Patterns and Influence in an Organization. *Academy of Management Journal*, 28, 2.
- Cabral, R., M.A. Ferber & C. Green (1981). Men and Women in Fiduciary Institutions: a study of sex differences in career development. *Review of Economics and Statistics*, 63, 4, 573-580.
- Coser, R.L., & G. Rokoff (1971). Women in the occupational world: social disruption and conflict. *Social Problems*, 18, 535-554.
- Coser, R.L. (1981). Where have all the women gone? In: Epstein, C.F., & R.L. Coser (Eds.), *Access to Power: Cross-national studies of Women and Elites*. London: Allen & Unwin, p. 16-33.
- Divine, Th.M. (1961). Women in the academy: sex discrimination in university faculty. Hiring and promoting. *Journal of Law and Education*, vol. 5, 4, oktober 1961.
- Doorne-Huiskes, J. van (1983). *Posities van vrouwen en mannen aan de Rijksuniversiteit Utrecht (deel I)*. Utrecht.
- Doorne-Huiskes, J. van (1986). *Loopbanen van vrouwen en mannen: een analyse. Een onderzoek aan de Rijksuniversiteit Utrecht*. Utrecht.
- Ferber, M.A., J. Loeb & H.M. Lowry (1978). The economic status of women faculty: a reappraisal. *Journal of Human Resources*, 13, 3, 385-401.
- Fox, M.F. (1981). Sex, salary and achievement: reward-dualism in academia. *Sociology of Education*, 54, april, 71-84.
- Gould, S., & L.E. Penley (1984). Career Strategies and Salary Progression: A study of their Relationships in a Municipal Bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 244-265.
- Halaby, Ch.N. (1979). Job-specific sex differences in organizational reward attainment: wage discrimination vs rank segregation. *Social Forces*, 58, 1, 108-127.
- Johnson, G.E., & F.P. Stafford (1975). Women and the academic labor market. In: Lloyd, C.B. (Ed.), *Sex, discrimination and the division of labor*. New York.
- Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen (1985). *Universiteiten en Hogescholen in Nederland*. Den Haag.
- Moss Kanter, R. (1977). *Men and Women in the Corporation*. New York: Basic Books.
- Olson, C.A., & B.E. Becker (1983). Sex Discrimination in the Promotion Process. *Industrial and Labor Relations Review*, 36, 4.

- Ott, M. (1985). *Assepoesters en Kroonprinsen; een onderzoek naar de minderheidspositie van agentes en verplegers*. SUA.
- Perruci, C. (1970). Minority status and the pursuit of professional careers: women in science and engineering. *Social Forces*, 49, 245-259.
- Rossi, A.S. (1965). Women in science: why so few? *Science*, 148, 1196-1202.
- Stewart, L.P., & W.B. Gudykunst (1982). Differential Factors Influencing the Hierarchical Level and Number of Promotions of Males and Females within an Organization. *Academy of Management Journal*, 25, 3.
- Theodore, A. (1972). *The professional woman*. Cambridge, Massachusetts.
- Tolbert, P.S. (1986). Organizations and inequality: sources of earning differences between male and female faculty. *Sociology of Education*, vol. 59, 227-235.
- Toren, N., & V. Kraus (1987). The Effects of Minority Size on Women's Position in Academia. *Social Forces*, 65: 4.
- Tuckman, H.P., J.H. Gapinsky & R.P. Hagemann (1977). Faculty skills and the salary structure in Academe: A market perspective. *The American Economic Review*, sept., vol. 67, no. 4, 692-702.
- Vianen, A.E.M. van, e.a. (1986). *Werving en selectie aan de Rijksuniversiteit Leiden*. Leiden.
- White, R.W. & R.P. Althauser (1984). Internal Labor Markets, Promotions and Worker Skill: an Indirect Test of Skill ILMs. *Social Science Research*, 13.