

Kansloze ambities?

Sekseverschillen in verwachtingen, ambities en loopbaaninspanningen van promovendi aan de Universiteit van Amsterdam

In dit artikel beantwoorden we de vraag in welke mate mannelijke en vrouwelijke promovendi verschillen in hun verwachtingen, ambities en loopbaaninspanningen, en in welke mate deze verschillen te verklaren zijn uit individuele kenmerken en kenmerken van de universitaire organisatie. We beantwoorden deze vraag met gegevens die we sinds 1999 onder promovendi van de Universiteit van Amsterdam hebben verzameld. Het blijkt dat er grote verschillen in verwachtingen, kleine verschillen in ambities en geen verschillen in loopbaaninspanningen van mannen en vrouwen zijn. Verder biedt dit onderzoek aanwijzingen dat het belang dat promovendi hechten aan hun privé-leven, met name een voorkeur voor parttime werken, concurreert met de inspanningen die nodig worden geacht voor een ambitieuze wetenschappelijke loopbaan. Tot slot blijken drie kenmerken van de organisatie van invloed op met name de inspanningen die promovendi willen leveren voor een wetenschappelijke baan. Stimulering door de begeleiders, het hebben van een aio- of oio-contract en een groter aantal vrouwelijke hoogleraren vergroten de inspanningen die promovendi zich willen getroosten voor een wetenschappelijke baan. Stimulering van de begeleiders blijkt de enige factor die van invloed is op de verwachting om hoogleraar te kunnen worden.

Inleiding

Al meer dan honderd jaar kunnen vrouwen aan universiteiten in Nederland studeren, en al meer dan tien jaar zijn er aan de Universiteit van Amsterdam (UvA) meer vrouwelijke dan mannelijke studenten. Toch blijven vrouwen bij het wetenschappelijk personeel nog steeds achter bij mannen: in 1997 was aan de UvA 41 procent van de Aio's vrouw, vergeleken met 37 procent van het overig wetenschappelijk personeel, 25 procent van de universitair docenten, 12 procent van de universitair hoofddocenten en 7 procent van de hoogleraren (Van Balen & Fischer, 1998). Hoewel de Amsterdamse scores net iets hoger zijn dan de landelijke gemiddelden¹, blijft het aandeel van vrouwen in het wetenschappelijk personeel ver achter bij het per-

centage vrouwelijke studenten. Dit verschil is al zichtbaar in de vroege carrières van mannen en vrouwen aan de universiteiten, in de zin dat een kleiner aantal vrouwen doorstroomt naar wetenschappelijke posities. Dit onderzoek richt zich op de verklaring van sekseverschillen in het begin van wetenschappelijke loopbanen. We willen inzicht verschaffen in de mogelijke oorzaken van deze ongelijke verdeling van mannen en vrouwen aan de Nederlandse universiteiten. We doen dit door de ambities, verwachtingen en loopbaaninspanningen van mannelijke en vrouwelijke promovendi van de UvA te vergelijken.

De ongelijke verdeling van mannen en vrouwen over de hogere posities op de universiteiten wordt dikwijls als een probleem gezien. In een recent rapport van de Adviesraad voor We-

* Ariana Need is als universitair docent werkzaam bij de afdeling sociologie van de Katholieke Universiteit Nijmegen. Jelle Visser is als hoogleraar sociologie van arbeid en organisatie en als wetenschappelijk directeur van het Amsterdams Instituut voor Arbeids Studies verbonden aan de Universiteit van Amsterdam. Agneta Fischer is als hoogle-
raar sociale psychologie verbonden aan de Universiteit van Amsterdam.

tenschap en Technologie (AWT, 2000) wordt betoogd dat de 'onderbenutting van vrouwelijk potentieel', gelet op demografische ontwikkelingen en de verkrapting van de arbeidsmarkt, een bedreiging voor de toekomst van de universiteiten vormt. In navolging van de baanbrekende studie van Kanter (1977) naar het ontbreken van vrouwen in de top van het bedrijfsleven hebben onderzoekers vastgesteld dat ondervertegenwoordiging vaak leidt tot verhoogde prestatiedruk, isolatie van informele sociale en professionele netwerken en een meer stereotype rolverdeling voor vrouwen (Israeli, 1983; Konrad & Gutek, 1987; Martin, 1995; Ott, 1985). Kortom, de ondervertegenwoordiging van vrouwen heeft negatieve maatschappelijke en individuele gevolgen. Nederlandse universiteiten bezinnen zich dan ook op harde maatregelen om meer vrouwen op hogere posities te krijgen. Het College van Bestuur van de Katholieke Universiteit Brabant wil faculteiten verleiden tot de aanstelling van meer vrouwelijke hoogleraren via een premie-boetstelsel; aan de rechtenfaculteit van de Vrije Universiteit werden onlangs in een keer zeven eendagshoogleraren hoogleraren met een aanstelling van één dag per week - aangesteld (Trouw, 6 februari 2001). Ook NWO heeft met ASPASIA een speciaal subsidieprogramma voor vrouwelijke UD's en UHD's in het leven geroepen.

Naar het zogenaamde 'glazen plafond' en naar sekseverschillen in wetenschappelijke loopbanen is al veel onderzoek gedaan (zie Dekker, 2000; De Olde & Slinkman, 1999; Morrison, White & Van Velsor, 1987). Uit onderzoek wordt echter niet altijd duidelijk welke mechanismen aan de man-vrouwverschillen in wetenschappelijke carrières ten grondslag liggen. Om deze mechanismen op te sporen zouden gegevens over individuele carrières moeten worden verzameld. In dit artikel willen we deze lacune opvullen met een analyse van gegevens die we sinds 1999 hebben verzameld onder UvA-promovendi in de laatste fase van hun promotieonderzoek. De UvA-promovendi worden sinds 1999 jaarlijks benaderd met vragen over hun al dan niet wetenschappelijke loopbaan. In dit artikel presenteren we de eerste resultaten van het onderzoek, waarin we ingaan op de ambities, verwachtingen en loopbaaninspanningen van de promovendi.²

Voor een wetenschappelijke loopbaan moet

je tegenwoordig gepromoveerd zijn. Ons onderzoek omvat daarom alle potentiële kandidaten voor toekomstige hogere posities op universiteiten: promovendi. In dit artikel onderzoeken we of, en in welke mate, de gebrekkige doorstroom van vrouwen naar hogere universitaire posities kan worden verklaard door sekseverschillen in de verwachtingen, ambitie en inspanningen, de afwezigheid van vrouwen in hoge posities in de organisatie en de perceptie van (gebrek aan) ondersteuning tijdens studie en carrière. De probleemstelling van dit artikel luidt: *in welke mate verschillen mannelijke en vrouwelijke promovendi in hun verwachtingen, ambities en inspanningen en in hoeverre zijn deze verschillen te verklaren uit individuele kenmerken en kenmerken van de universitaire organisatie?*

Verklaringen voor verschillen tussen mannen en vrouwen

Voor het achterblijvende aandeel van vrouwen in het wetenschappelijk personeel zijn verschillende verklaringen te geven. Zonder te pretenderen hierin volledig te zijn, willen we enkele van deze verklaringen kort weergeven.³ Bij elk onderzoek naar een bepaalde sociale uitkomst kan men uitgaan van de voorkeuren van mensen of van de beperkingen waaraan deze voorkeuren onderworpen zijn. Dit verschil tussen voorkeuren en restricties valt, vrij vertaald, samen met het onderscheid tussen 'willen' en 'kunnen'. Oorzaken van sekseverschillen op de arbeidsmarkt kunnen ook gezocht worden in kenmerken van individuen of in de structuur van de arbeidsmarkt. Wanneer we beide tweedelingen combineren, krijgen we de vier soorten verklaringen in Figuur 1.

Er is in Nederland met name veel onderzoek gedaan naar de verschillen in individuele voorkeuren van mannen en vrouwen. Fischer (1998) deed onderzoek naar sekseverschillen in de voorkeuren voor mannelijke en vrouwelijke organisatieculturen. Portegijs (1993) vond verschillen in de mate waarin vrouwen en mannen de universitaire werkcultuur en werkhoud waarderen. Dekker (2000) vond ook dat de universitaire organisatiecultuur minder goed aansluit bij de waarden en opvattingen van vrouwen. Het blijkt dat vrouwen een minder uitgesproken voorkeur voor een competi-

Figuur 1 Verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in wetenschappelijke posities

	Oorzaak bij individuen	Oorzaak bij organisatie
Voorkeuren	<i>Vrouwen 'willen' niet: Vrouwen missen de motivatie of de ambitie (Dekker, 2000; Fischer, 1998; Portegijs, 1993)</i>	<i>Organisaties 'willen' niet: Wetenschap heeft gender-bias, discriminatie bij werving en selectie (Brouns, 1999)</i>
Restricties	<i>Vrouwen 'kunnen' niet: Vrouwen publiceren minder (Noordenbos, 1998; Portegijs, 1998b)</i>	<i>Organisaties 'kunnen' niet: Minder aanstellingen door bezuinigingen en reorganisaties (Noordenbos, 1998)</i>

tieve werkcultuur hebben en de inhoud van hun werk het belangrijkste criterium voor een functie vinden. Naast deze verschillen in individuele voorkeuren bieden sekseverschillen in (al dan niet zelfopgelegde) restricties mogelijk een verklaring voor de geringe doorstroming naar hogere functies van vrouwen in universitaire organisaties. Onderzoekers hebben in dit kader vooral gekeken naar verschillen in het publicatiegedrag tussen mannen en vrouwen in samenhang met verschillen in de omvang van de aanstelling en de studierichting. Uit een onderzoek onder 33 paren van mannelijke en vrouwelijke wetenschappers in de sociale wetenschappen, rechtswetenschappen en medische wetenschap bleek dat vrouwen onder gelijke condities evenveel publiceren als mannen (Noordenbos, 1992). De steekproef in dat onderzoek was echter niet groot en omvatte slechts enkele faculteiten. Ander onderzoek, waarin zowel de α - als de β - en γ -wetenschappen waren betrokken, liet zien dat alleen in de α - en γ -wetenschappen vrouwen minder publiceren dan mannen, omdat met name in deze sectoren de omvang van de aanstelling verschilt. Na controle voor de omvang van de aanstelling verdwenen de sekseverschillen in de productiviteit gemeten op grond van het aantal publicaties (Portegijs, 1998).

Ook de invloed van organisatorische kenmerken op de doorstroom van vrouwen naar hogere posities is aan onderzoek onderworpen. Binnen deze onderzoekslijn kan de nadruk ook liggen op de voorkeuren die organisaties of de leden daarvan, hebben voor het werven of bevorderen van mannen. In dit verband is vooral het onderzoek naar peer review bij subsidievoorstellen binnen de Zweedse *Biomedical Research Council* (Wennerås & Wold,

1997) bekend geworden. Uit dat onderzoek kwam naar voren dat mannen bij gelijke kwaliteiten een grotere wetenschappelijke competentie werd toegeschreven. Naar aanleiding van dit onderzoek is ook in Nederland onderzoek verricht naar het toeschrijven van wetenschappelijke competentie bij het verstrekken van KNAW- en NWO-subsidies (Brouns, 1999). De conclusies uit het Zweedse onderzoek werden slechts zeer ten dele bevestigd. Alleen in de biologische wetenschappen werden kleine sekseverschillen geconstateerd in de toekenning van deze subsidies.

Ten slotte kan onderzoek naar de invloed van organisaties zich richten op het effect van de restricties in organisaties. Noordenbos formuleerde de hypothese dat het grootste struikelblok voor de doorstroming van vrouwen naar hogere posities binnen de universiteit wordt opgeworpen door organisatorische factoren als beperkte groei, bezuinigingsmaatregelen en reorganisaties (Noordenbos, 1998). Een van de belangrijkste organisatorische belemmeringen is volgens haar gelegen in de enorme krimp van wetenschappelijk personeel aan de universiteiten na 1980. Tegenover deze krimp van de universiteit als geheel staat echter een forse groei van bepaalde studierichtingen, zoals bedrijfskunde of communicatiewetenschappen. We zouden daarom verschillen tussen eenheden binnen de universiteit verwachten. Een organisatorische restrictie als krimp of groei doet zich vooral gelden in combinatie met een sterk piramidale structuur (Kanter, 1977; Baron & Bielby, 1985). Van Vianen heeft laten zien dat dit in Nederlandse organisaties in sterke mate speelt. Er is veel concurrentie om de weinige topfuncties die vrij komen (Van Vianen, 1998). Grote organisaties en vakgebieden,

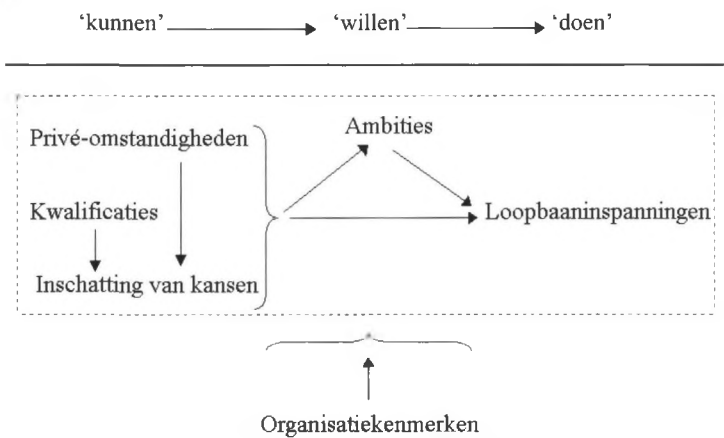
met veel topposities en een hoog verloop, hebben een grotere interne arbeidsmarkt en meer beleidsruimte (Doeringer & Piore, 1971). In het algemeen geldt dat nieuw beleid zich het makkelijkst laat realiseren via nieuwe aanstellingen (Baron et al. 1991). Voor Nederlandse universiteiten, met hun nauwe disciplinaire grenzen, piramidale structuur, vaste aanstellingen, geringe mobiliteit en een hoge gemiddelde leeftijd van de 'zittende staf', lijkt dit zeer sterk te gelden.

De vier typen van verklaring kunnen eigenlijk niet afzonderlijke worden geanalyseerd. Het ligt voor de hand dat voorkeuren en restricties en keuzen van individuen en organisaties, in elkaar doorlopen. Het is daarom van belang de verschillende verklaringen naast elkaar te toetsen. Zo is het gevolg van de keuze voor deeltijd dat men minder publiceert dan een voltijds werkende collega (Portegijs, 1998; Van Vianen, 1998). Maar of de publicaties bij sollicitatieprocedures worden gewogen naar de omvang van de aanstelling hangt vervolgens weer af van de mogelijkheden van organisaties om nieuwe mensen aan te stellen én van de voorkeur die organisaties hebben voor deeltijders in hogere posities.

In dit artikel toetsen we hypothesen over zowel individuele kenmerken (bijvoorbeeld sekseverschillen in ambitie, loopbaanverwachtingen of privé-omstandigheden), als organisatiekenmerken (het percentage vrouwen in

hoogleraarfuncties of de ondervonden steun van begeleiders). Onze centrale hypothese is dat sekseverschillen in loopbaaninspanningen worden verklaard door sekseverschillen in ambities ('willen') en dat deze worden beïnvloed door sekseverschillen in privé-omstandigheden en toekomstverwachtingen ('kunnen') en door organisatiekenmerken, zoals de afwezigheid van vrouwen in hoge posities in de organisatie en de geringere perceptie van ondersteuning (het 'kunnen' van organisaties). In dit artikel laten we het 'willen' van organisaties verder buiten beschouwing omdat de UvA de versterking van vrouwen in hogere posities expliciet in haar doelstellingen heeft staan.⁴ We gaan er zonder nader bewijs van uit dat de UvA-faculteiten streven naar meer vrouwen in hogere rangen.

In Figuur 2 presenteren we een grafische weergave van onze centrale hypothese. De veronderstelde onderliggende mechanismen lijken sterk op die van het Amsterdamse schoolloopbaanmodel (De Jong et al., 1997; Need & De Jong, 1999). Hierin zijn inzichten uit psychologische en economische theorieën gecombineerd. Het Amsterdamse schoolloopbaanmodel sluit nauw aan bij de theorie van Tinto (1987) en de human capital theorie en gaat uit van de veronderstelling dat studieloopbanen moeten worden opgevat als een longitudinale keten van: voorgeschiedenis → doelen → inschatting van de realiseerbaarheid van de doe-



Figuur 2 De onderzoekshypothese

len → commitments → ervaringen → integratie → bijstelling van de doelen → bijstelling van de inschatting van de realiseerbaarheid van de doelen, enz. Gezien de overeenkomsten tussen schoolloopbanen en loopbanen van promovendi nemen we het Amsterdamse schoolloopbaanmodel als uitgangspunt. In dit artikel gaan we in op één cyclus, aan het eind van het promotietraject.⁵ Juist in deze fase worden de meeste beslissingen genomen over de verdere beroepsloopbaan.

De dataverzameling

Voor het onderzoek naar de doorstroom van mannelijke en vrouwelijke promovendi aan de universiteit is begin december 1999 aan alle UvA-promovendi die hun onderzoek vóór 1 september 1997 begonnen een vragenlijst gestuurd (voor meer informatie zie Need, 2001). De werkadressen van de promovendi zijn door Academische Zaken van de UvA beschikbaar gesteld. Het betrof de gegevens van alle promovendi van de Universiteit van Amsterdam, met uitzondering van de promovendi van de Faculteit der Geneeskunde.⁶ In totaal werden 252 vragenlijsten verstuurd. Aan de promovendi

die hun vragenlijst nog niet teruggestuurd hadden, is begin februari 2000 een tweede vragenlijst gestuurd met het verzoek om alsnog aan het onderzoek deel te nemen. Vier respondenten bleken niet in onze doelgroep te zitten: zij waren gestopt met hun promotieonderzoek of inmiddels al gepromoveerd. In totaal werden 125 vragenlijsten (50% van de totale populatie) retour ontvangen.

Begin december 2000 is een grotendeels identieke vragenlijst verstuurd aan alle UvA-promovendi die hun onderzoek tussen 1 september 1997 en 1 september 1998 zijn begonnen. Ook deze keer werden de adresgegevens door Academische Zaken van de Universiteit van Amsterdam beschikbaar gesteld. Ditmaal verstuurd we de vragenlijsten niet naar de werkadressen maar naar de privé-adressen van de promovendi. In totaal werden 250 vragenlijsten verstuurd. Begin februari 2001 is aan de promovendi die nog niet gereageerd hadden een tweede vragenlijst gestuurd. In totaal werden 84 vragenlijsten (37%) retour ontvangen. Van 17 respondenten bleken de adresgegevens onjuist en zes respondenten bleken niet tot de onderzoekspopulatie te behoren: zij waren gestopt met hun promotieonderzoek of inmiddels al gepromoveerd. (zie Tabel 1).

Tabel 1 Steekproef en respons promovendi-enquête 1999-2000 per (sub-) faculteit per jaar

Faculteit	Verstuurd	Niet in steekproef	Adres onbekend	Geen response	Totale respons (%)
1999					
Geesteswetenschappen	44	-	-	22	22 (50)
Rechtsgeleerdheid	9	-	-	5	4 (44)
Wis- en Natuurkunde	54	1	-	32	21 (40)
Scheikunde	28	1	-	10	17 (63)
Biologie	30	2	-	18	10 (36)
Tandheelkunde	8	-	-	5	3 (38)
Maatschappij en Gedrag	64	-	-	23	41 (64)
Economie	15	-	-	8	7 (47)
Totaal	252	4		123	125 (50)
2000					
Geesteswetenschappen	30	-	2	15	13 (46)
Rechtsgeleerdheid	17	-	-	9	8 (47)
Wis- en Natuurkunde	76	2	8	47	19 (29)
Scheikunde	14	-	4	8	2 (20)
Biologie	3	-	-	0	3 (100)
Tandheelkunde	4	-	1	0	3 (100)
Maatschappij en Gedrag	89	4	1	52	32 (38)
Economie	17	-	2	11	4 (24)
Totaal	250	6	18	142	84 (37)

Bron: Need, Visser en Fischer (2001); bewerking door auteurs

Omdat de promovendi van de enquête uit 2000 tot dezelfde jaargroep behoren en de promovendi van de enquête uit 1999 uit verschillende jaargroepen komen, kunnen we de beide steekproeven niet goed vergelijken. Ook verschillen beide steekproeven wat betreft het adressenbestand. Om een mogelijke vertekening van de resultaten door de non-respons zo veel mogelijk te voorkomen, is voor beide jaren een aparte weegfactor gemaakt. Per jaar worden de gegevens gewogen zodat de gegevens representatief worden naar geslacht en faculteit. De gegevens in dit artikel betreffen gewogen gegevens (na weging hebben we 126 respondenten in 1999, 83 in 2000). Om meer cases en dus meer power in de analyse te verkrijgen, stapelen we de gegevens van de beide cohorten.

Naast de enquête-uitkomsten hebben we voor het jaar 1999 enkele kengetallen over de UvA verzameld. Helaas was het onmogelijk demografische gegevens per opleiding te verzamelen, wel was dit mogelijk per (sub)faculteit.

Tabel 2 laat zien dat er minder vrouwen dan mannen studeren in de (sub-)faculteiten Economische Wetenschappen, Wis- en Natuurwetenschappen, Scheikunde en Tandheelkunde. We treffen meer vrouwelijke dan mannelijke studenten aan in de faculteiten Geesteswetenschappen en Maatschappij- en Gedragswetenschappen. De sekseverhoudingen onder de studenten zijn nagenoeg gelijk in de faculteiten Rechtswetenschap en Biologie. Wanneer we de percentages vrouwen onder de promovendi vergelijken met de percentages

vrouwen onder de studenten, dan valt op dat deze percentages over het algemeen weliswaar lager, maar niet zoveel lager zijn. Bij Tandheelkunde en Economie treffen we zelfs een (significant) hoger percentage vrouwelijke promovendi. Er zijn daarentegen minder vrouwelijke promovendi dan vrouwelijke studenten bij Geesteswetenschappen, Maatschappij- en Gedragswetenschappen en Rechtsgeleerdheid. Ter vergelijking presenteren we in Tabel 2 ook de percentages vrouwen onder het wetenschappelijk personeel (docent, hoofddocent en hoogleeraar) in 1999. Deze percentages zijn over het algemeen laag. Wat opvalt is dat het percentage vrouwen in hogere functies in de α -faculteiten hoger is dan in de γ - of β -faculteiten.

Resultaten

In Tabel 3 presenteren we de achtergrondkenmerken van de promovendi die meededen aan de *UvA-promovendi-enquête 1999-2000* (Need et al., 2001). Mannelijke en vrouwelijke UvA-promovendi verschillen op enkele opvallende kenmerken significant van elkaar. Ten eerste zijn mannen vaker alleenstaand dan vrouwen. Dit zou hun carrièremogelijkheden ten opzichte van vrouwen gunstig beïnvloeden. Daarnaast zijn vrouwelijke promovendi gemiddeld twee jaar ouder dan mannelijke promovendi: mannen zijn gemiddeld 29 jaar tegenover 31 voor vrouwen. Deze hogere gemiddelde leeftijd van vrouwen komt omdat er vijf

Tabel 2 Percentage vrouwen aan de UvA naar functie en (sub-)faculteit, 1999

Faculteit	Student	Promovendi	UD	UHD	Hoogleraar
Geesteswetenschappen	66	58	35	23	19
Rechtsgeleerdheid	51	31	45	17	7
Wis- en natuurkunde	11	13	7	0	0
Scheikunde	29	28	16	0	4
Biologie	53	51	15	0	7
Tandheelkunde	43	59	0	0	13
Maatschappij en gedrag	63	51	28	18	14
Economie	25	37	14	28	5
Totaal	53	41	27	15	10

Bron: De personeelsgegevens komen uit het Elektronisch Feitenboek van de UvA:

<http://www.UvA.nl/facts/feitenboek/studenten/studg2.htm> en

<http://www.UvA.nl/facts/feitenboek/personeel/pers3v.htm>.

De gegevens voor het aantal promovendi zijn verkregen van IRIS (het Institutional Research Information System) van de UvA. Deze webpagina's zijn voor het laatst bezocht op vrijdag 27 juli 2001.

Tabel 3 Achtergrondkenmerken en kwalificaties van promovendi (percentages en gemiddelden), 1999-2000

	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Totaal</i>	<i>Significantie-niveau^a</i>
% alleenstaand	55	33	47	**
Gemiddelde leeftijd	29	31	29	**
Kinderen jonger dan 10	12	19	15	n.s.
Kinderwens binnen 5 jaar	40	72	53	**
Gemiddelde opleiding vader	8,6	9,1	8,8	n.s.
Gemiddelde opleiding moeder	7,3	8,2	7,6	*
Aantal Engelstalige publicaties	2,6	1,2	2,1	**
Totaal (n = 100%)	131	77	208	

^a Significatieniveau op basis van een variantieanalyse (voor elke variabele apart)

* $p < 0,1$

** $p < 0,05$

*** $p < 0,01$

n.s. niet significant

Bron: Need, Visser en Fischer (2001); bewerking door auteurs

vrouwelijke promovendi zijn van boven de 40, terwijl de oudste mannelijke promovendus 37 jaar is. Vrouwen besluiten blijkbaar vaker dan mannen om op latere leeftijd aan een promotieonderzoek te beginnen. Vijf vrouwen hebben vóór ze aan hun promotieonderzoek begonnen al een kind gekregen, terwijl geen enkele man vader werd voor hij aan zijn promotieonderzoek begon. Het krijgen van kinderen voor aanvang van het promotieonderzoek zou dus de hogere gemiddelde leeftijd van de vrouwelijke promovendi kunnen verklaren.

We zien in Tabel 3 dat vrouwen vaker kinderen hebben (dit verschil is echter niet significant), en significant vaker van plan zijn om binnen vijf jaar kinderen te krijgen. Ook dit zou de carrièreambities van vrouwen of de inspanningen die zij zich daarvoor willen getroosten, negatief kunnen beïnvloeden. Het percentage mannen en vrouwen met kinderen beneden de tien jaar verschilt niet significant tussen mannen en vrouwen, maar hier hebben we misschien last van de kleine aantallen.

De promovendi zijn over het algemeen afkomstig uit gezinnen met hoger opgeleide ouders. De gemiddelde opleiding die de vaders van de promovendi hebben, is vergelijkbaar met een afgeronde gymnasium- of atheneumopleiding. De gemiddelde opleiding van de moeders is vergelijkbaar met een afgeronde

HAVO-opleiding. De vrouwelijke promovendi hebben iets hoger opgeleide moeders dan de mannelijke promovendi.

Tot slot presenteren we in Tabel 4 het aantal Engelstalige artikelen dat promovendi op het moment van interview in wetenschappelijke tijdschriften hebben gepubliceerd. We vinden hier significante verschillen: mannen hebben gemiddeld 2,6 artikelen gepubliceerd, voor vrouwen ligt dit aantal op 1,2.

In de in Figuur 2 gepresenteerde centrale hypothese gaan we ervan uit dat privé-omstandigheden, kwalificaties en de inschatting van kansen van invloed zijn op de ambities van promovendi. In dit artikel nemen we de ambitie hoogleraar te worden als afhankelijke variabele. Natuurlijk wordt deze ambitie ook beïnvloed door andere ambities die promovendi hebben. In Tabel 4 presenteren we de zaken die promovendi belangrijk vinden in een baan, de bijlage geeft een overzicht van de in Tabel 4 gebruikte schalen.

Wat opvalt in Tabel 4 is dat de verschillen tussen mannen en vrouwen in het algemeen klein zijn. Zowel mannen als vrouwen vinden ongeveer dezelfde zaken belangrijk in een baan. Er is echter een klein aantal cruciale verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke promovendi die mogelijk verstrekkende gevolgen kunnen hebben. Vrouwen hechten meer aan

Tabel 4 Meningen van promovendi over belangrijke zaken in een baan, 1999-2000

	Mannen	Vrouwen	Significant verschil ^a
Beloning	5,5	5,5	n.s.
Autonomie	7,4	7,2	n.s.
Collegialiteit	7,4	7,7	n.s.
Balans	7,7	8,0	n.s.
Parttime	4,7	6,9	***
Participatie	5,7	6,6	***
Waardering	6,7	7,3	***

^a Significatieniveau op basis van een variantieanalyse (voor elke variabele apart)

* $p < 0,1$

** $p < 0,05$

*** $p < 0,01$

n.s. niet significant

Bron: Need, Visser en Fischer (2001); bewerking door auteurs

collegialiteit en participatie en ze vinden de mogelijkheid om in deeltijd te werken belangrijker. Deze verschillen kunnen mogelijk van invloed zijn op de ambities van promovendi of op de inspanningen die ze bereid zijn te leveren om een universitaire carrière na te streven.

Verwachtingen, ambities en inspanningen

Ons onderzoek richt zich op de volgende drie afhankelijke variabelen: *verwachtingen* over de realiseerbaarheid van de eigen ambitie (verwacht men een UHD of hoogleraar te zullen of kunnen worden?); *ambitie* als meest directe uiting van 'willen' (wil men hoogleraar worden?); en *inspanning*, in de zin van de bereidheid om moeite doen voor een wetenschappelijke loopbaan. De inschattingen die promovendi van hun kansen op een wetenschappelijke loopbaan maken, is gemeten met de volgende vraag: 'Welke aanstelling verwacht u uiteindelijk aan de universiteit te kunnen behalen?' De antwoordcategorieën waren: (0) Geen aanstelling aan de universiteit; (1) Postdoc; (2) Universitair docent; (3) Universitair hoofddocent; (4) Hoogleraar en (5) Anders, nl..... Met deze vraag meten we niet alleen de inschattingen die de promovendi van hun *eigen* capaciteiten maken, maar ook de inschattingen omtrent het aantal toekomstige vacatures op hun vakgebied. Het betreft dus een inschatting van de eigen kansen, gegeven de in-

schattingen van het eigen kunnen en de inschattingen van de mogelijkheden die er zich voor hen op de universiteiten in de toekomst zullen voordoen. Vervolgens hebben we de variabele 'verwacht hoogleraar te kunnen worden' geconstrueerd door alle respondenten die antwoord (4) gaven de score 1 toe te kennen, en alle andere respondenten de score 0.

Om de ambitie te meten hebben we een vraag gesteld over de universitaire positie die de promovendi willen bereiken. Deze vraag is als volgt gesteld: 'Welke aanstelling zou u uiteindelijk aan de universiteit *willen* behalen?' De antwoordcategorieën bij deze vraag zijn hetzelfde als bij de vraag naar de inschattingen van kansen. De variabele 'wil hoogleraar worden' is op dezelfde manier gemaakt als 'kan hoogleraar worden'. De inspanningen van promovendi zijn gemeten met de moeite die men zich wil getroosten om een universitaire positie te verwerven. We maakten hiervoor een schaal van 0 tot 10 (Cronbachs $\alpha = 0,83$) op basis van de volgende drie items:

- Ik ben van plan om onderzoeksvoorstellen te gaan schrijven voor 2^e of 3^e geldstroom onderzoek.
- Ik ga veel moeite doen om een wetenschappelijke baan na te streven.
- Ik zal voorlopig alleen op wetenschappelijke banen solliciteren.

De respondenten konden met een getal tussen 0 en 10 aangeven in hoeverre elk van de bovenstaande uitspraken op hun situatie van toepassing was. De inspanningen van promovendi zijn gemeten door het gemiddelde van deze drie scores te nemen.

Tabel 5 geeft de verwachtingen, ambities en inspanningen van de promovendi weer. Er zijn grote verschillen in verwachtingen, kleine verschillen in ambities en geen verschillen in loopbaaninspanningen van mannen en vrouwen. De verschillen in verwachtingen tussen mannen en vrouwen zijn zeer opvallend: 16 procent van de mannelijke UvA-promovendi verwacht hoogleraar te kunnen worden tegen 0 procent van de vrouwelijke promovendi! Mannelijke en vrouwelijke promovendi verschillen veel minder in hun ambities. Mannen leggen de lat wel iets hoger dan vrouwen: 44 procent van de mannen wil hoogleraar worden tegen 29 procent van de vrouwen. Een formele toets met een variantieanalyse laat zien dat de ambities van mannen en vrouwen significant ver-

Tabel 5 Verwachtingen, ambities en inspanningen van promovendi, 1999-2000^a

	Mannen	Vrouwen	Significant verschil ^b
Verwacht hoogleraar te worden	16	0	***
Wil hoogleraar worden	44	29	*
Moeite doen voor wetenschappelijke baan	5,2	5,5	n.s.
Correlaties			
	Verwachtingen	Ambities	
Verwachtingen			
Ambities	0,43		
Inspanningen	0,13	0,08	

^a In de bovenste helft van de tabel staan gemiddelden, in de onderste helft correlaties tussen de variabelen

^b Significatieniveau op basis van een variantieanalyse (voor elke variabele apart)

* $p < 0,1$

** $p < 0,05$

*** $p < 0,01$

n.s. niet significant

Bron: Need, Visser en Fischer (2001); bewerking door auteurs

schillen, zij het op een 90% betrouwbaarheidsniveau. Als het gaat om de moeite die men zich wil getroosten voor een wetenschappelijke carrière vinden we geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen.

Tabel 5 presenteert ook de correlaties tussen de verwachtingen, ambities en loopbaaninspanningen van promovendi. We zien matige correlaties tussen de inspanningen van promovendi voor een wetenschappelijke loopbaan enerzijds en de verwachtingen en ambities van promovendi anderzijds. De correlatie tussen de verwachtingen en de ambities van promovendi is 0,43.⁷

Een multivariate analyse van de verwachtingen, ambities en inspanningen van promovendi

In de tweede paragraaf stelden we dat we de verschillende verklaringen voor man-vrouwverschillen naast elkaar moeten toetsen. De tot nu toe gepresenteerde gegevens zijn niet gecontroleerd voor de mogelijke invloed van andere factoren. In deze paragraaf presenteren we de resultaten van een multivariate analyse van de verwachtingen, ambities en inspanningen van promovendi van de UvA. Tabel 6 geeft de resultaten van deze analyse weer.

In Tabel 6 staan de resultaten van drie aparte analyses. Als eerste analyseren we de verwachtingen van promovendi: of men verwacht

hoogleraar te kunnen worden. Omdat dit een dichotome variabele is, hebben we hier een logistische regressie-analyse uitgevoerd. De onafhankelijke variabelen in deze analyse omvatten allereerst natuurlijk het geslacht van de respondent. Daarnaast zijn de volgende privé-omstandigheden in de analyse opgenomen: of men al of niet alleenstaand is of men de wens heeft om binnen vijf jaar kinderen te krijgen, de opleiding van de ouders en de leeftijd van de respondent.

In de analyse zijn ook vier kenmerken van de organisatie als onafhankelijke variabele opgenomen. Allereerst is dat de mate waarin de promovendi door hun begeleiders worden gestimuleerd. De stimulering door de begeleiders is gemeten door de promovendi de volgende vier uitspraken voor te leggen:

- Mijn begeleiders stimuleren mij om door te gaan met mijn promotieonderzoek.
- Mijn begeleiders denken met mij mee over mijn wetenschappelijke toekomst.
- Mijn begeleiders doen hun best om mij voor de wetenschap te behouden.
- Mijn begeleiders laten regelmatig blijken dat ze mij goed vinden.

Op elk van deze uitspraak konden de promovendi met een getal tussen 0 en 10 aangeven in hoeverre de uitspraak op hun situatie van toepassing was. Deze vier uitspraken vormen een goede schaal (Cronbach's $\alpha = 0,90$). De variabele 'stimulering door begeleiders' varieert tussen 0 en 10 en betreft de gemiddelde score op bo-

Tabel 6 Multivariate analyse^a van ambities, verwachtingen en inspanningen van promovendi, 1999-2000^b

	Verwachtingen <i>Verwacht hoogleraar te kunnen worden</i>	Ambities <i>Wil hoogleraar worden</i>	Inspanningen <i>Moeite doen voor wetensch. baan</i>
Constante	-5,37 (3,40)	-2,82 (2,53)	3,89 (2,22)
Geslacht			
Man (ref.)	-	-	-
Vrouw	-2,61 (0,93) ***	-0,55 (0,51)	0,42 (0,45)
Privé-omstandigheden			
Alleenstaand	0,09 (0,60)	0,01 (0,47)	0,23 (0,40)
Kinderwens	0,62 (0,61)	0,88 (0,53)*	-0,41 (0,45)
Opleiding ouders	0,07 (0,09)	0,02 (0,07)	-0,02 (0,06)
Leeftijd	0,03 (0,10)	0,00 (0,06)	-0,01 (0,06)
Organisatiekenmerken			
Stimulering door begeleiders	0,32 (0,17)*	-0,04 (0,11)	0,26 (0,10)**
Percentage vrouwelijke hoogleraren	0,04 (0,08)	-0,11 (0,07)	0,22 (0,06)***
Alfa	0,14 (1,28)	1,67 (1,25)	-1,92 (0,94)**
Bèta (ref.)	-	-	-
Gamma	0,13 (1,00)	1,73 (0,89)*	-1,24 (0,69)*
Bursaal	-0,38 (0,64)	0,59 (0,48)	-1,33 (0,42)***
Kwalificaties			
Aantal publicaties	-0,15 (0,15)	0,14 (0,09)	0,17 (0,08)*
Belangrijke zaken in een baan			
Parttime werken	-	-0,12 (0,07)*	-0,17 (0,06)***
Participatie	-	0,11 (0,11)	0,04 (0,09)
Waardering	-	0,17 (0,15)	0,11 (0,13)
Verwachtingen			
Verwacht hoogleraar te worden	-	3,60 (1,09)***	1,29 (0,64)*
Ambities			
Wil hoogleraar worden	-	-	0,19 (0,44)
N	171	145	138
R ²	-	-	0,18
Nagelkerke R ²	0,19	0,38	-

^a Logistische regressie-analyse voor verwachtingen en ambities, regressieanalyse voor inspanningen^b Parameterschattingen; standaardfouten tussen haakjes

* p < 0,1

** p < 0,05

*** p < 0,01

n.s. niet significant

Bron: Need, Visser en Fischer (2001); bewerking door auteurs

venstaande vier uitspraken. Het percentage vrouwelijke hoogleraren is afkomstig uit Tabel 2 en aan de respondenten toegekend op grond van de (sub-)faculteit waar zij werkzaam zijn. Ook nemen we de sector waar de promovendi werkzaam zijn α , β of γ als onafhankelijke variabele in de analyse op. Tot slot geeft de varia-

bele bursaal aan of men een bursaal is of een aio- of oio-contract heeft.

De tweede kolom van Tabel 6 presenteert de parameterschattingen van een logistische analyse van de verwachting hoogleraar te kunnen worden. Tussen haakjes staan de standaardfouten vermeld en wanneer een effect significant

is wordt dit met sterretjes aangeduid. Vrouwen verwachten significant minder vaak dan mannen hoogleraar te worden, zelfs als er gecontroleerd is voor privé-omstandigheden, organisatiekenmerken en kwalificaties. We vinden geen significante effecten van de privé-omstandigheden: blijkbaar zijn die niet van invloed op de verwachting hoogleraar te kunnen worden. Van de organisatiekenmerken vinden we een significant effect van de stimulering door de begeleiders: hoe meer promovendi door hun begeleiders worden gestimuleerd, hoe vaker ze verwachten hoogleraar te kunnen worden. Het percentage vrouwelijke hoogleraren en het soort dienstverband zijn niet van invloed op de verwachting hoogleraar te kunnen worden. Ook vinden we geen verschillen in de verwachting hoogleraar te kunnen worden tussen de sectoren. Het aantal artikelen dat promovendi hebben gepubliceerd blijkt ook niet van invloed op de verwachting hoogleraar te kunnen worden.

In de derde kolom van Tabel 6 staan de resultaten van een logistische regressie-analyse van de ambitie hoogleraar te worden. Naast de onafhankelijke variabelen die al waren opgenomen in de analyse van de verwachting hoogleraar te worden, nemen we andere ambities die promovendi kunnen hebben (parttime willen werken, belang hechten aan participatie en waardering belangrijk vinden) en de verwachting hoogleraar te worden als onafhankelijke variabelen in de analyse op. Gecontroleerd voor deze factoren blijken er geen verschillen in ambities te zijn tussen mannen en vrouwen (in Tabel 5 vonden we kleine ongecontroleerde verschillen in ambities tussen mannen en vrouwen). De wens om de komende vijf jaar kinderen te krijgen heeft een significante invloed op de ambitie hoogleraar te worden. In tegenstelling tot wat men misschien zou verwachten, blijkt een kinderwens juist positief samen te hangen met de ambitie hoogleraar te worden. We vinden één significant effect van de organisatie op de ambitie hoogleraar te worden: vergeleken met bètapromovendi willen promovendi in de gammasector significant vaker hoogleraar worden. Tot slot zijn er significante effecten van een voorkeur voor parttime werk en weinig verrassend van de verwachting hoogleraar te kunnen worden. Deze effecten zijn in de verwachte richting: promovendi die meer hebben gepubliceerd willen

vaker hoogleraar worden en promovendi met een voorkeur voor parttime werk willen minder vaak hoogleraar worden.

De vierde kolom van Tabel 6 presenteert de parameterschattingen van een regressie-analyse met betrekking tot de moeite die promovendi willen doen voor een wetenschappelijke baan. Naast de onafhankelijke variabelen die we ook al zagen bij de analyse van de ambitie hoogleraar te worden, is ook de ambitie hoogleraar te worden als onafhankelijke variabele in de analyse opgenomen. Mannen en vrouwen, zo zagen we al in Tabel 5, verschillen niet in de moeite die ze willen doen voor een wetenschappelijke baan. Ook de privé-omstandigheden zijn niet van invloed op de loopbaaninspanningen van promovendi. We vinden wel significante effecten van organisatiekenmerken: hoe meer promovendi worden gestimuleerd door hun begeleiders, hoe meer moeite ze willen doen voor een wetenschappelijke baan. Ook willen promovendi in faculteiten met meer vrouwelijke hoogleraren meer moeite doen voor een wetenschappelijke baan. Bursalen zijn minder dan hun collega's met een aio- of oio-contract van plan om moeite te doen voor een wetenschappelijke baan. Tot slot zijn er significante effecten van de voorkeur voor parttime werk (mensen met een voorkeur voor parttime werk willen minder moeite doen voor een wetenschappelijke baan) en van de verwachting hoogleraar te worden (mensen die verwachten hoogleraar te kunnen worden, willen meer moeite doen voor een wetenschappelijke baan). We vinden geen significant effect van de ambitie hoogleraar te worden.

Conclusies

Een van de resultaten die opvallen in dit onderzoek is dat over het algemeen de verschillen tussen de vrouwelijke en mannelijke promovendi klein zijn. We vinden geen verschillen in de moeite die ze willen doen voor een wetenschappelijke baan, kleine verschillen in de ambitie hoogleraar te worden en grotere verschillen in de verwachting hoogleraar te kunnen worden. Er is echter een klein aantal cruciale verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke promovendi die mogelijk verstrekkende gevolgen kunnen hebben.

Het meest in het oog springende verschil

en de centrale uitkomst van ons onderzoek is het feit dat vrouwen veel lagere verwachtingen blijken te hebben over hun toekomstige kansen op hogere posities aan de universiteit dan mannen. Vrouwen hebben bijna dezelfde ambities als mannen, maar de verwachting om deze ambities daadwerkelijk te realiseren is veel lager. Uit eerder onderzoek naar de rol van verwachtingen in gedrag is geconcludeerd dat verwachtingen en geschatte kansen zeer belangrijk zijn voor de motivatie van gedragskeuzen en de bereidheid daarin te investeren. Met andere woorden, als iemand denkt zijn doelen niet te kunnen of zullen bereiken, zal men er minder moeite voor doen of de inspanningen op andere doelen concentreren. Dit geldt ook voor promovendi aan de universiteit en beleid dat zich richt op de bevordering van vrouwen in de wetenschap zal zich dan ook nadrukkelijk op dit probleem moeten richten. Zelfs als het zo is dat mannen makkelijker bluffen dat zij het wel zullen redden en vrouwen voorzichtiger zijn in het schatten van hun kansen, kan dit 'geloof in eigen kansen' de motivatieondersteunende betekenis hebben die wij eraan menen te moeten geven. Een stimulerende begeleiding door de promotoren kan hierop van invloed zijn.

De verwachting hoogleraar te worden bleek vervolgens de belangrijkste verklarende factor te zijn voor zowel de ambities als de loopbaaninspanningen van promovendi. Verder biedt dit onderzoek aanwijzingen dat het belang dat promovendi hechten aan hun privé-leven, in het bijzonder een voorkeur voor parttime werken, concurreert met de inspanningen die nodig worden geacht voor een ambitieuze wetenschappelijke loopbaan. Evenwel, de kans dat vrouwen een keuze voor deeltijd zullen (of moeten) maken is veel groter dan onder mannelijke leeftijdsgenoten (Visser, 1999) en daarom werkt deze factor toch ten nadele van de doorstroom van vrouwen naar hogere academische functies. Privé-omstandigheden bleken niet van invloed op de verwachtingen, ambities en loopbaaninspanningen van de promovendi. Tot slot bleken kenmerken van de organisatie van invloed op met name de inspanningen die promovendi willen leveren voor een wetenschappelijke baan. In het bijzonder stimulering door de begeleiders, een groter aantal vrouwelijke hoogleraren en het hebben van een aio- of een oio-contract vergroten de inspanningen die promovendi zich willen getroosten

voor een wetenschappelijke baan.

Mannen en vrouwen blijken behoorlijk te verschillen in de verwachting die ze hebben over hun mogelijkheid hoogleraar te worden. Deze verwachting is niet alleen gebaseerd op het geloof in eigen kunnen, maar wordt ook gevormd door de mogelijkheden die promovendi zien binnen de organisatie. Het zou echter te ver gaan om te concluderen dat vrouwen alleen maar meer in zichzelf zouden moeten geloven, opdat op termijn de man-vrouwverschillen aan de universiteit zouden verdwijnen. Onze resultaten geven duidelijke aanwijzingen waar de universitaire organisatie maatregelen zou kunnen treffen om in de toekomst meer vrouwen in hogere posities te krijgen. Verandering in de zichtbare man-vrouwverhoudingen in topposities zal de inspanningen die promovendi willen leveren voor een wetenschappelijke baan vergroten. Op deze indirecte wijze heeft een groter aantal vrouwelijke hoogleraren nu ook een groter aantal vrouwelijke hoogleraren in de toekomst tot gevolg. Daarnaast zouden universiteiten meer aandacht moeten besteden aan de begeleiding door promotoren en begeleiders. Hoe meer promovendi worden gestimuleerd, hoe vaker ze verwachten hoogleraar te kunnen worden en hoe meer ze zich willen inspannen voor een universitaire carrière. Op het ogenblik laat de stimulering door de begeleiders te wensen over: op een schaal van nul tot tien geven de promovendi de stimulering door hun begeleiders gemiddeld een 5,8, een magere voldoende.

We vonden grote verschillen tussen promovendi met een aio- of oio-contract en promovendi die als bursaal aan een promotieonderzoek werken. Bursalen bleken significant minder van plan om moeite te doen voor een wetenschappelijke carrière dan promovendi met een andersoortig contract. Omdat vrouwen significant vaker dan mannen een aanstelling als bursaal hebben (45 procent van de mannen is bursaal, tegen 62 procent van de vrouwen) heeft ook de contractvorm op de lange termijn onbedoelde negatieve gevolgen voor de man-vrouwverschillen op hogere posities aan de universiteit.

Tot slot zouden universiteiten meer aandacht moeten geven aan de mogelijkheid om parttime te werken en toch carrière te maken. Een op dit punt effectiever doorstroombeleid van wetenschappelijk personeel zal dan ook

veranderingen kunnen brengen in het aantal vrouwen op hoge posities.

In dit artikel zijn we ingegaan op de verwachtingen, ambities en loopbaaninspanningen die UvA-promovendi aan het einde van hun promotieonderzoek hebben. Wellicht worden deze verwachtingen en ambities nog bijgesteld, en het blijft de vraag of de promovendi zich ook werkelijk die moeite voor een wetenschappelijke carrière zullen getroosten, die ze op het moment van interview aankondigen. Daarom worden de voor dit onderzoek onderzochte promovendi de komende vijf jaar jaarlijks ondervraagd over hun werkelijke loopbaaninspanningen (waaronder sollicitaties en geaccepteerde banen) en over hun al dan niet aangepaste toekomstverwachtingen en ambities. De resultaten hiervan hopen we in de komende jaren te kunnen publiceren.⁹

Dankwoord

De gegevens voor dit onderzoek zijn verzameld in het kader van het onderzoek 'Vrouwen aan de Universiteit van Amsterdam', dat is gehouden in opdracht van de afdeling Academische Zaken van de Universiteit van Amsterdam. In 1999 heeft de emancipatiecommissie van de UvA 10.000,- subsidie gegeven, die gebruikt is voor de dataverzameling. Onze dank gaat uit naar Maria van Thor, die ons de adresgegevens van de promovendi in bruikbaar formaat aanleverde. We willen de leden van de begeleidingsgroep (Annette de Groot, Lief Keteleer en André Schram) bedanken voor hun bijdrage aan de opzet van dit onderzoek. Tot slot willen we alle promovendi bedanken die aan dit onderzoek hebben meegewerkt.

Bijlage

Overzicht van de gebruikte schalen

Belangrijke zaken in een baan

Welke zaken respondenten belangrijk vinden in een baan is als volgt gevraagd: 'We willen u nu enkele vragen stellen over de zaken die u belangrijk vindt in uw baan. Wilt u van de volgende reeks uitspraken aangeven in hoeverre deze bij u passen?'

U kunt dit doen door een cijfer te geven tussen: 0 = absoluut mee oneens, deze uitspraak past totaal niet bij mij en

10 = absoluut mee eens, deze uitspraak past volledig bij mij'

De volgende schalen zijn gemaakt:

• *Beloning*

Ik vind het belangrijk dat ik goed verdien

Ik vind het belangrijk dat ik voor uitzonderlijke prestaties extra word beloond

(Cronbachs $\alpha = 0,61$)

• *Autonomie*

Ik vind het prettig om in mijn eentje te werken

Ik vind het belangrijk dat ik zelfstandig kan werken

(Cronbachs $\alpha = 0,42$)

• *Collegialiteit*

Ik vind een goede sfeer op het werk belangrijk

Ik vind een goede samenwerking met collega's belangrijk

(Cronbachs $\alpha = 0,30$)

• *Balans werk / privé*

Ik vind een goede balans tussen werk en privé belangrijk

Ik wil naast mijn baan genoeg tijd voor andere activiteiten over houden

Ik vind mijn privé-leven even belangrijk als mijn carrière

(Cronbachs $\alpha = 0,61$)

• *Parttime*

Ik zou liever parttime dan fulltime willen werken

(geen schaal gemaakt)

• *Participatie*

Ik wil kunnen meebeslissen over het beleid in mijn faculteit

Ik wil invloed kunnen uitoefenen op de gang van zaken op mijn faculteit

(Cronbachs $\alpha = 0,92$)

• *Waardering*

Ik vind het belangrijk om expliciet te horen dat een goede prestatie gewaardeerd wordt

Ik vind het belangrijk dat ik complimenten krijg van mijn begeleiders

(Cronbachs $\alpha = 0,57$)

Noten

- 1 Volgens opgave van de VSNU zijn de landelijke scores voor 1998: 5,4 procent vrouwen onder de hoogleraren, 8,2 procent onder de UHDs en 21,2 procent onder de UD's. Sinds 1995 studeren aan Nederlandse universiteiten evenveel vrouwen als mannen (AWT, 2000: 44-45).
- 2 Het eerste cohort is eind 2000 voor een tweede keer ondervraagd, maar deze gegevens worden in dit artikel niet gepresenteerd. Informatie over de dataverzameling (vragenlijsten, codeboeken) is te vinden op de homepage van het project: <http://baserv.uci.kun.nl/~ariana/index.html>.
- 3 We beperken ons in dit overzicht ook tot literatuur die specifiek gaat over de universitaire situatie. Hoewel universiteiten grotendeels vergelijkbaar zijn met andere organisaties (bijvoorbeeld grote bedrijven of de overheid) hebben de universiteiten specifieke vereisten voor hogere functies (namelijk onderwijservaring, publicaties in wetenschappelijke tijdschriften) die gevolgen hebben voor de loopbanen van individuen.
- 4 Dit hoeft natuurlijk niet te betekenen dat een dergelijke doelstelling altijd in de praktijk wordt gebracht, maar het bestuderen van de impliciete selectie-effecten in een organisatie vereist een apart en andersoortig onderzoek.
- 5 Omdat we de respondenten meerdere jaren achter elkaar ondervragen is het mogelijk om verschillende cycli in deze keten te onderzoeken. In dit artikel presenteren we de resultaten van slechts een cyclus.
- 6 De adresgegevens van de Geneeskunde-promovendi worden niet door Academische Zaken, maar door het Academisch Medisch Centrum (AMC) bijgehouden. Het was voor het AMC niet mogelijk voor ons te achterhalen in welk jaar hun promovendi hun onderzoek waren gestart.
- 7 Het is goed mogelijk om de ambitie en de verwachtingen onafhankelijk van elkaar te meten. Het onderscheid tussen ambities en verwachtingen wordt in de literatuur ook veelvuldig gemaakt. Voor een theoretisch onderscheid verwijzen we bijvoorbeeld naar een recent artikel van Breen en Goldthorpe (1997) over opleidingsverschillen tussen mannen en vrouwen. Empirisch zijn de in dit artikel onderscheiden ambities, toekomstverwachtingen en inspanningen bijvoorbeeld gemeten in het artikel van Need en De Jong (2001). Ook de hoogte van de correlatie tussen de variabelen in Tabel 5 duidt erop dat dit onderscheid tussen de variabelen goed te maken is.
- 8 We hebben ervoor gekozen om kinderwens in de analyse mee te nemen omdat erg weinig promovendi op het moment van interview al kinderen hadden.
- 9 In december 2000 is het panel opnieuw bevraagd.

Literatuur

- AWT (Adviesraad voor Wetenschap- en Technologiebeleid) (2000), *Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia*, Den Haag: AWT [advies no. 43].
- Balen, B. van & A. Fischer (red.) (1998), *De universiteit als modern mannenklooster*, Amsterdam: Het Spinhuis.
- Baron, J.N. & W.T. Bielby (1985), 'Organizational barriers to gender equality. Sex segregation of jobs and opportunities', in: A. Rossi (red.), *Gender and the Life Course*, New York: Aldine, 233-251.
- Baron, J.N., B.S. Mittman & A.E. Newman (1991), 'Targets of opportunity: Organizational and environmental determinants of gender integration within the Californian civil service, 1979-1985', in: *American Journal of Sociology*, 96 (6) 1362-1401.
- Breen, R. & J.H. Goldthorpe (1997), 'Explaining educational differentials. Towards a formal rational action theory', in: *Rationality and Society*, 9 (3) 275-305.
- Brouns, M.L.M. (1999), *De kwaliteit van het oordeel. De rol van sekse in de toekenning van KNAW/NWO subsidies*, Utrecht: Nederlands Genootschap Vrouwenstudies.
- Dekker, R. (2000), *De wetenschappelijke match. Persoon-cultuur fit en loopbanen van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers*, Amsterdam: Thela Thesis.
- Doeringer, P. & M.J. Piore (1971), *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington (MA): Lexington Books.
- Fischer, A.H. (1998), 'Sekseverschillen in voorkeuren voor mannelijke organisatieculturen', in: *Gedrag en Organisatie*, 11 (5) 264-279.
- Izraeli, D.N. (1983), 'Sex effects or structural effects? An empirical test of Kanter's theory of proportions', in: *Social Forces*, 62 (1) 153-165.
- Jong, U. de, J. Roeleveld & D. Webbink (1997), *Studeren in de jaren negentig. Studiekeuze en studie-loopbaan over de periode 1991-1995*, Den Haag: Ministerie van OC&W (Verder Studeren Eindrapport; een panelstudie onder scholieren en studenten).
- Kanter, R.M. (1977), *Men and women of the corporation*, New York: Basic Books.
- Konrad, A.M. & B.A. Gulek (1987), 'Theory and research in group composition. Applications to the status of women and ethnic minorities', in: S. Oskamp & S. Spacapan (red.), *Interpersonal processes*, Newbury Park (CA): Sage, 85-121.
- Martin, P.Y. (1985), 'Group sex composition in work organizations: A structural-normative model', in: S.B. Bacharach & S.M. Mitchell (eds.), *Research in the sociology of organizations volume 4*, Greenwich (CT): JAI Press, 311-349.
- Morrison, A.M., R.P. White & E. Van Velsor (1987), *Breaking the glass ceiling*, Reading (MA): Addison-Wesley.

- on-Wesley.
- Need, A. (2001), De loopbanen van (ex-)promovendi van de UvA, <http://baserv.uci.kun.nl/~ariana/index.html>.
- Need, A. & U. de Jong (1999), 'Is het voor studiesucces belangrijk om uit te kijken naar een goede opleidingsplaats? Een multi-niveau analyse van de studieloopbaan van eerstejaarsstudenten van cohort 1995/96', in: *Tijdschrift voor Onderwijs Research*, 24 (2) 125-143.
- Need, A. & U. de Jong (2001), 'Educational differentials in the Netherlands. Testing rational action theory', in: *Rationality and Society*, 13 (1) 71-98.
- Need, A., J. Visser & A. Fischer (2001), *Promovendenquête UvA eerste wave 1999-2000 [database-stand]*, Amsterdam: Afdeling sociologie.
- Noordenbos, G. (1992), 'Explanations for differences in publication rates between male and female academics and between productive and less productive women' in: *Bulletin de méthodologie sociologique*, 35 (3) 22-45.
- Noordenbos, G. (1998), 'Seksestrijd om de ivoeren toren', in: B. van Balen & A. Fischer (red.), *De universiteit als modern mannenklooster*, Amsterdam: Het Spinhuis, 75-92.
- Olde, C. de & E. Slinkman (1999), *Het glazen plafond. Een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ott, M. (1985), *Assepoesters en keukenprinsessen*, Amsterdam: SUA.
- Portegijs, W. (1993), *Jammer dat u gaat. Het snelle vertrek van vrouwelijke wetenschappers: een lek in het emancipatiebeleid*, Utrecht: Jan van Arkel.
- Portegijs, W. (1998), *De weg naar de wetenschappelijke top. Naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen*, Leiden: Rijksuniversiteit Leiden (Onderzoeksrapport in opdracht van het Ministerie van OC&W).
- Tinto, V. (1987), *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition*, Chicago: the University of Chicago.
- Vianen, A.E.M. van (1998), 'Competitie om de schaarse functies: de publicatie-meetlat', in B. van Balen & A. Fischer (red.), *De universiteit als modern mannenklooster*, Amsterdam: Het Spinhuis, 93-103.
- Visser, J. (1999), 'De sociologie van het halve werk', in: *Mens en Maatschappij*, 74 (4) 333-359.
- Wennerås, C. & A. Wold (1997), 'Nepotism and sexism in peer-review', in: *Nature*, 387 (22) 341-343.