

Det akademiske marked

En studie af rekrutteringen af videnskabelige medarbejdere
til Aarhus Universitet 1928-73

Kjell A. Eliassen og Ole P. Kristensen

1. *Studiet af rekrutteringen af videnskabelige medarbejdere: Forskellige indgangsvinkler*

1.1. Indledning

Vi vil i denne artikel analysere rekrutteringen af videnskabelige medarbejdere til Aarhus Universitet. Undersøgelsen tager sit udgangspunkt i en række forskellige modeller og teorier om selektionsmekanismer og udvælgelseskriterier for rekruttering til elitepositioner i et samfund. Vort materiale omfatter alene samtlige ansøgere til ledige *professorater* i perioden 1928-1973 uden for det lægevidenskabelige fakultet. Vi er imidlertid af den opfattelse, at de fundne resultater vil have generel gyldighed, når det gælder besættelsen af videnskabelige stillinger ved et universitet. Vi er specielt interesseret i at studere, hvordan selektionsmekanismerne og præferencekriterierne fungerer i de forskellige faser af et universitets opbygning, og i hvilken grad og på hvilken måde der er forskel mellem de enkelte fakulteter i henseende til besættelsen af videnskabelige stillinger.

En tilsvarende undersøgelse af rekrutteringen til videnskabelige stillinger dækkende perioden 1948-1970 er gennemført for Bergens Universitet¹). Dette universitet var Norges andet universitet, og det blev opbygget i omtrent det samme tidsrum som Aarhus Universitet. Vi vil i en del tilfælde sammenligne resultaterne fra vor undersøgelse med de tilsvarende fra den norske undersøgelse.

Spørgsmålet om, *hvem* der besætter sociale, økonomiske og politiske elitepositioner i et samfund, *hvordan* selektionsmekanismen fungerer, og *hvilke* faktorer der er afgørende for rekrutteringsmønstret, har altid været et centralt tema i samfundsforskningen²).

1. Bjørn Henrichsen, »Rekrutteringen til vitenskapelige stillinger«, Bergen, Sosiologisk Institutt, 1974, stencil.

2. En oversigt over studier af eliterekruttering findes i: Suzanne Keller: »Elites« i Sills (ed.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*, N.Y., Macmillan & Free Press, 1968, vol. 5, s. 26-29. Nogle af de klassiske elitestudier er: Gaetano Mosca, *The Ruling Class*, N.Y., McGraw-Hill, 1939 (første udgave på italiensk 1896), Vilfredo Pareto, *Les Systèmes socialistes*, Paris, Girard, 1902/1903, 2. vol. og C. Wright Mills, *The Power Elite*, N.Y., Oxford University Press, 1956.

Problemformuleringen og fokus i de forskellige undersøgelser varierer imidlertid meget, alt efter hvilke eliter der undersøges og efter den pågældende forskers faglige baggrund. De fleste elitestudier har beskæftiget sig med rekrutteringen til samfundets *politiske elite*³). Der er imidlertid også eksempler på studier af organisationseliter⁴), økonomiske eliter⁵) og professionseliter⁶). Undersøgelser af rekrutteringen af videnskabelige medarbejdere til højere læreanstalter har hidtil stort set kun være gennemført i USA og Storbritannien⁷). De første undersøgelser af rekrutteringen til amerikanske universiteter blev gennemført i trediverne og fokuserede primært på graden af kontinuitet og udskiftning i universitetspositioner⁸). Et andet centralt problem var graden af selvrekruttering, dvs. i hvilken grad et universitet rekrutterede til ledige stillinger blandt sine egne kandidater og sin egen stab⁹). Dette vil også være et centralt tema i denne undersøgelse.

To andre tilsvarende amerikanske undersøgelser er Caplow og McGee¹⁰) og Crane¹¹), som undersøgte henholdsvis 9 og 20 store og betydningsfulde amerikanske institutioner. Et vigtigt resultat fra disse undersøgelser var, at udover indavl og videnskabelig produktion var en central faktor den prestige, der var knyttet til det universitet, som ansøgeren havde sin kandidat- eller doktorgrad fra. I Danmark og Norge spiller variation i prestige mellem universiteterne imidlertid en langt mindre rolle end i USA¹²).

De universitetsmiljøer og samfund, de nævnte undersøgelser er foretaget indenfor, er så forskellige fra det danske, at det er betænkeligt at trække alt for omfattende paralleller og at anvende deres resultater direkte som grundlag for etableringen af modeller og hypoteser for vor undersøgelse.

3. På dansk findes der en oversigt over studiet af politiske eliter i Peter Foverskov, »Teorier om politisk rekruttering: En kritisk oversigt«, Odense Universitet, 1975, Skrifter fra Institut for Historie og Samfundsfag. En omfattende oversigt findes også i Moshe M. Czudnowski, »Political Recruitment« i Greenstein & Polsby (eds.), *Handbook of Political Science*, Reading, Mass., Addison-Wesley, 1975, vol. 2, s. 155-242, og en præsentation af komparative studier af eliterekruttering findes i Robert D. Putnam, *The Comparative Study of Political Elites*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1975.
4. Se f.eks. Knut Heidar, »Det norske arbeiderparti 1887-1940: Institusjonalisering og rekruttering«, Oslo, Institut for Statsvitenskap, 1973, stencil.
5. Et dansk eksempel er Erik Jørgen Hansen, »De administrerende direktørers sociale oprindelse« i *Sociologiske Meddelelser*, 9. serie, 1964.
6. Et eksempel er undersøgelserne af rekrutteringen til akademiske professioner i Norge, som er beskrevet i bl.a. Wilhelm Aubert, Ulf Torgersen og medarbejdere, »Akademikerne i norsk samfunnsstruktur«, *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, vol. 1, 1960, s. 185-204.
7. En kortfattet oversigt over denne litteratur findes i Henrichsen, *op. cit.*, s. 9-15.
8. Sorokin & Anderson, »Metabolism of Different Strata of Social Institutions and Institutional Continuity«, Instituto Poligrafico dello Stato, vol. 9, Rom, 1931 og S. Chapin, *Contemporary American Institutions*, New York, 1935, Harper and Brothers.
9. Hollingshead, »Ingroup Membership and Academic Selection«, *American Sociological Review*, vol. 3, no. 6, 1938.
10. Caplow and McGee, *The American Marketplace*, New York, Science Editions, 1961.
11. D. Crane, »Scientists at Major and Minor Universities«, *American Sociological Review*, vol. 30, 1965.
12. Henrichsen, *op. cit.*, afsnit 6.4. Resultaterne af vor undersøgelse synes også at bekræfte dette.

1.2. Rekrutteringsmodeller

Ser vi imidlertid på rekrutteringslitteraturen mere generelt, kan vi udskille i hvert fald fire centrale modeller eller hovedretninger, som er relevante for den foreliggende undersøgelse.

Den første type undersøgelser tager sit udgangspunkt i spørgsmålet om elitens repræsentativitet. I hvilken grad er en elite repræsentativ i relation til hele befolkningens sammensætning efter forskellige kriterier. De fleste studier inden for denne tradition har koncentreret sig om parlamenter og andre folkevalgte organer. Det spørgsmål, der stilles, er, i hvilken grad de folkevalgte udgør et »spejlbillede« af hele befolkningen eller forskellige grupper af den, både med hensyn til den uddannelses- og erhvervsmæssige, den kønsmæssige og den aldersmæssige sammensætning¹³), og med hensyn til vurderinger, holdninger og adfærd¹⁴). Denne problemstilling har også været central i en række amerikanske og europæiske undersøgelser af rekrutteringen af elever til gymnasier og højere læreanstalter.

En anden model tager sit udgangspunkt i spørgsmålet om, hvilke konsekvenser elitens sammensætning har for de handlinger, den udfører, for den politik, den i bred forstand fører. Alle rekrutteringsstudier bygger i det mindste implicit på den formodning, at elitens sammensætning har en effekt på den politik, der bliver ført. Denne formodning udgør i vekslende grad altid en del af rationalet for at studere de forskellige elitors rekruttering og sammensætning. Der kan imidlertid udskilles en særlig tradition, der eksplicit forsøger at teste empirisk, om der er nogen sammenhæng mellem rekrutteringen og den politik, der bliver ført, dvs. de beslutninger der bliver truffet eller den »vare« – de kandidater og den forskning – der bliver produceret¹⁵). Noget klart og tydeligt svar på, i hvilken grad denne sammenhæng er til stede, og hvordan baggrund påvirker adfærden, er ikke givet i litteraturen, men problemstillingen vil i det mindste danne basis for nogle af de antagelser, vi vil gøre om rekrutteringsmønstret.

Rekruttering kan også, som et tredje alternativ, betragtes ud fra et spørgsmål om, hvilke egenskaber en institution eller organisation belønner. En position i eliten kan opfattes som et knapt gode, og ved at undersøge hvem der får adgang til dette knappe gode, er det muligt at sige noget om de værdimønstre, der ligger til grund for den prioritering, der regulerer adgangen til elitepositionerne. Her er vi interesseret i at undersøge, hvilke kundskaber, karrieremønstre og færdigheder i øvrigt et universitet prioriterer og belønner ved besættelse af

13. Se f. eks. Patterson & Boynton, »Legislative Recruitment in a Civic Culture«, i *Social Science Quarterly*, vol. 50, 1969, s. 243–263, Kenneth Prewitt, *The Recruitment of Political Leaders: A Study of Citizen Politicians*, Indianapolis, Bobbs-Merrill, 1970.

14. Søren Holmberg, »Riksdagen representerar svenska folket?«, Lund, Studentlitteratur, 1974.

15. Se f. eks. I. Budge and D. Fairley, »Political Recruitment and Dropout: Predictive Success of Background Characteristics over five British Localities«, *British Journal of Political Science*, vol. 5, 1975, s. 33–68.

de videnskabelige stillinger. Vi er derfor ikke alene optaget af de konsekvenser, rekrutteringsmønstret har for organisationens »policy«, men også af de konsekvenser det har for den adfærd, de potentielle rekrutter udviser, og for de muligheder, der eksisterer for at opretholde organisationens værdimønstre under forudsætning af den baggrund, ansøgerne har.

En fjerde hovedretning i studiet af eliterekruttering tager udgangspunkt i organisationen som et system af positioner og fokuserer på selve bevægelsen af personer ind og ud af disse positioner. Hvordan fungerer selve personudskiftningsmekanismen, hvordan opstår ledige positioner i systemet, hvordan foregår besættelsen af positioner, og hvilke konsekvenser har dette igen for genereringen af nye ledige positioner¹⁶). Denne relation mellem personer og positioner i en organisation kan udformes i matematiske modeller til beskrivelse af mekanismen i stillingsbesættelsesprocessen. Det foreliggende materiale om stillingsbesættelser ved Aarhus Universitet giver imidlertid ikke mulighed for afprøvning af den slags modeller.

1.3. Rekruttering som et marked

Alle de nævnte indgangsvinkler til studiet af eliterekruttering er relevante for og kan anvendes ved studiet af rekrutteringen til akademiske elitepositioner, men ingen af dem kan alene give et fuldstændigt billede af rekrutteringsprocessen og de mekanismer, der ligger bag den. Hver af dem kræver også forskellige typer data, som kun delvis er tilgængelige i det arkiv, der danner grundlaget for undersøgelsen. Den strategi, vi har valgt, anvender derfor ikke direkte nogle af disse modeller fuldt ud, men den inddrager dem i et vist omfang i en analyse med en lidt anden indgangsvinkel til problemet. Undersøgelsen er baseret på en model af rekrutteringen til videnskabelige stillinger, der opfatter rekrutteringsprocessen som et *marked* med *udbud* og *efterspørgsel* af personer med en nærmere angivet erfaringsbaggrund¹⁷). *Varen*, der omsættes på dette marked, er således personer med forskellige kundskaber og faglige kvalifikationer. Udbudet kan i snæver forstand defineres som alle *ansøgerne* til de enkelte stillinger. Dette vil være den eneste form for udbud, der direkte kommer til »køberens« kundskab. Det potentielle udbud eller udbuddet i bred forstand er imidlertid større, men er umuligt at afgrænse helt præcist. Efterspørgslen angives på tilsvarende måde ved opslag af stillinger. Efterspørgslen begrænses i forhold til det totale behov af a. det bevilgede antal stillinger, b. det antal af disse, der bliver ledige på forskellige tidspunkter. Omsætningen på dette marked repræsenteres ved, at en stilling besættes.

16. Harrison White, *Chains of Opportunity*, Cambr., Mass., Harvard University Press, 1970.

17. For en analog tilnærmelses måde vedr. professionernes tilpasning til efterspørgslen efter forskellige professioner se Ulf Torgersen, *Professionssociologi*, Oslo, Universitetsforlaget, 1972, kap. 8, s. 80-89. En analogi når det gælder besættelsen af ministerposter er brugt i Kjell A. Eliassen, »Det parlamentariske marked«, Århus, Institut for Statskundskab, 1972.

Denne markedsmodel giver os anledning til at studere en række emner som: Graden af repræsentativitet hos de, der får en stilling, både i relation til ansøgermassen i sin helhed og i relation til f. eks. hele befolkningen; det værdimønster og de prioriteringer, som ligger bag udvælgelsen og omsætningen på markedet; antagelser om de konsekvenser, omsætningen får, dels for den politik, der bliver ført fremover, dels for opretholdelsen af det værdimønster, som ligger til grund for ansættelsen; og endelig selve selektionsmekanismen, dvs. markedsmekanismen, som den fungerer.

I afsnit 2 vil vi beskrive, hvordan markedssituationen og efterspørgselsstrukturen har udviklet sig i de 45 år, undersøgelsen omfatter. Dvs. hvordan har efterspørgsel og udbud af professorstillinger ændret sig over tid, herunder vil vi kort skitsere, hvordan Aarhus Universitets udvikling er forløbet fra 1928 og til i dag. I de to følgende afsnit vil vi betragte det værdimønster og de prioriteringer, der ligger bagved omsætningen, og undersøge om og hvordan det har ændret sig over tid, og i hvilken grad der er forskelle mellem de fire undersøgte fakulteter. Især to spørgsmål vil indtage en central placering: Det første går på, hvilke faglige og andre kvalifikationer de har, der bliver ansat, sammenlignet med de ansøgere, der ikke bliver ansat. Det andet er, i hvilket omfang universitetet er tilbøjelig til at aftage sin egen »produktion«, dvs. egne kandidater og egne ansatte frem for fremmed produktion; de fleste tidligere undersøgelser viser som nævnt en tendens til at foretrække egen produktion¹⁸). I det sidste afsnit vil vi se på repræsentativitetsproblematikken i bredere forstand ud fra de spørgsmål, der tidligere er formuleret.

Som et enkelt mål på, i hvilken grad én vare bliver foretrukket frem for en anden, dvs. at én type ansøger bliver foretrukket frem for en anden, har vi valgt at bruge *ansættelsessandsynligheden* for de forskellige typer af ansøgere. Dette mål angiver:

$$\frac{\text{Antal ansatte i gruppen} \times 100}{\text{antal ansøgere i gruppen}}$$

Vi går nu over til beskrivelsen af den totale markedssituation og af ændringen i den over tid fra 1928 til 1973.

2. Ændringer i markedssituationen

2.1. Aarhus Universitets udvikling¹⁹)

Aarhus Universitets start, eller rettere starten på institutionen »Universitetsundervisningen i Jylland« var yderst beskeden. Det formelle grundlag fra star-

18. Se Crane, *op. cit.*

19. 19. Beskrivelsen af den tidlige del af Aarhus Universitets udvikling er baseret på Andreas Blinkenberg, *Aarhus Universitet 1928-53*, Århus 1953.

ten var en kongelig anordning, der bemyndigede undervisningsministeren til for en periode af *tre* år at anerkende en filosofisk prøve ved »universitetsundervisningen i Jylland« efter samme regler som den filosofiske prøve ved Københavns Universitet. Dvs. at der ved universitetets start ikke var noget formelt grundlag for egentlige fagstudier, men kun for undervisning og eksamen i »filosofikum«. Tilhængerne og fortalere for et Aarhus Universitet sigtede naturligvis videre, og blandt de 64 studerende, der i 1928 tilmeldte sig undervisningen i Århus, var 65 % egentlige fagstuderende. De fag, der i første omgang var på tale, var de humanistiske og teologi. Selv om det formelle grundlag ikke fra starten var til stede, blev der i tilknytning til Universitetsundervisningen i Jylland straks udover undervisningen i filosofi også givet propedeutisk undervisning i humanistiske og teologiske fag. Blandt de først tilmeldte studerende var der også interesse for undervisning i jura. Dette ønske blev imidlertid ikke straks imødekommet af universitetet, men der blev fra 1928 organiseret privatmanuduktion i jura i Århus. Allerede i 1928 var kimen således lagt til de tre af universitetets nuværende fem fakulteter. Det fjerde, det lægevidenskabelige, havde i perioden op til 1928 spillet en stor rolle i planerne om en universitetsundervisning. I de tidligste initiativer havde der været opereret med tanker om oprettelse af en »lægeskole« i Århus. Undervisningen i medicinske fag begyndte i 1932. Vi vil dog ikke yderligere beskæftige os med det medicinske fakultets udvikling, dels fordi det normalt ikke blev anset som »en konkurrent« til de øvrige fakulteter, dels fordi selve rekrutteringsundersøgelsen ikke omfatter det medicinske fakultet.

Med hensyn til takten i udbygningen af de andre fakulteter var der uenighed om og usikkerhed vedrørende den rette strategi. Skulle man vælge at udbygge i dybden, dvs. at koncentrere indsatsen om udbygningen af de humanistiske fag, eller skulle man udbygge i bredden og straks fra starten også satse på teologi og jura. Afgørende blev det, at modstanden mod overhovedet at oprette et universitet i Århus bl. a. fra Københavns Universitet baserede sig på det synspunkt, at der var for få fag repræsenterede i den humanistiske faggruppe til, at man på forsvarlig vis kunne påbegynde undervisningen til skoleembedseksamen. Hvis man valgte at udbygge bredt ved også at tilbyde propedeutisk og svagt funderet undervisning i teologi og jura, kunne modstanden baseret på den ovennævnte argumentationstype tænkes at tage til i styrke. Man satsede derfor i starten mest på en udbygning af undervisningen i skoleembedseksamensfagene, også fordi det filosofiske fakultet ved Københavns Universitet var det mest overbelastede og derfor det, der trængte mest til afløsning. De første ansættelser i faste stillinger ved universitetet var derfor i de humanistiske fag. Den 1. august 1928 ansattes en professor i filosofi og fire docenter, en i hvert af fagene fransk, engelsk, tysk og dansk. Den 1. august 1930 var næsten alle skoleembedseksamensfag dækket ved yderligere ansættelse af tre docenter i fagene dansk, historie og klassisk filologi. Fakultetet har siden været under

konstant udbygning i den betragtede periode. Ved universitetets 25 års jubilæum i 1953 var der i de humanistiske fag ansat 18 professorer, 1 docent, 13 lektorer og et antal undervisningsassistenter, ved slutningen af den undersøgte periode var der ansat ca. 30 professorer og 170 adjunkt/lektorer.

Det næste af de nuværende fakulteter, der blev oprettet, var det samfundsvidenskabelige. I 1936 blev der etableret et »økonomisk fakultet«, der straks fra starten fik kompetence til at uddanne kandidater, og et »juridisk fakultet«, der i begyndelsen kun kunne eksaminere i den juridiske første del. Den samfundsvidenskabelige undervisning varetoges i 1936 af to professorer i økonomi og en professor samt en docent i jura. Ved universitetets 25 års jubilæum i 1953 rådede det samfundsvidenskabelige fakultet over 14 professorater og 5 lektorater. Udbygningen af dette fakultet er siden fortsat, bl. a. med tilføjelse af de nye faggrupper staskundskab og psykologi, så der ved periodens afslutning var 26 professorer og knap 100 adjunkter/lektorer ansat ved det samfundsvidenskabelige fakultet.

Det teologiske fakultet etableredes i 1942, men allerede i 1938 var der blevet ansat en professor i nytestamentelig eksegese under det humanistiske fakultet. Med hensyn til professorstillinger blev dette fakultet ret hurtigt udbygget, i 1953 var der 5 teologiske professorer mod 6 ved periodens slutning.

Det naturvidenskabelige fakultet blev først etableret som selvstændigt fakultet efter universitetets 25 års jubilæum, til gengæld voksede det meget hurtigt i dets første 20 leveår. Der var dog tidligt blevet besat naturvidenskabelige professorater i forbindelse med undervisningen i medicin. Et professorat i fysik og et i kemi blev besat i 1933. Yderligere var der som optakt til dannelsen af det naturvidenskabelige fakultet i 1943 blevet besat et professorat i geografi under det humanistiske fakultet. Ved udgangen af den undersøgte periode er det et af universitetets største fakulteter med næsten 40 professorer.

2.2. Udbud og efterspørgsel

Det er karakteristisk for alle de fire undersøgte fakulteter og for hele den undersøgte periode, at antallet af professorstillinger har været i vækst. Der har, for at tale i markedsmodellens termer, været tale om efterspørgsel efter professorkandidater i kraft af etableringen af nye professorater. Denne vækst har været uafbrudt, fordi den initiale etableringsfase i alle fakulteter umiddelbart er blevet efterfulgt af en periode med stigende studentertilgang og stigende velvilje fra de bevilgende myndigheder over for universiteterne.

Efterspørgslen efter professorkandidater er desuden allerede på et tidligt tidspunkt blevet suppleret med opslag af ledigblevne professorater, enten fordi den tidligere indehaver er afgået ved døden, er blevet pensioneret eller har fået en ny stilling. I visse perioder og i visse fag har der været tendens til, at århusianske professorer, når lejlighed bød sig, blev professorer ved Københavns Universitet, hvad enten det nu skyldes, at der var forbundet større prestige med

professorater i København, eller blot at mange af de første professorer oprindeligt kom fra København og derfor led af hjemve.

Den samlede efterspørgsel efter professorkandidater, dvs. antallet af besatte professorater i det undersøgte materiale, er 150. Materialet omfatter alle de professorater, hvis besættelse er omtalt i universitetets årsberetninger til og med årsberetningen for det akademiske år 1972-73. Det samlede manifesterede udbud af kandidater til disse stillinger var 410, dvs. vort materiale rummer i alt 410 ansøgere til de 150 professorstillinger, hvilket svarer til gennemsnitligt 2,7 ansøgere pr. professorat. Umiddelbart tyder tallet ikke på et overvældende udbud af kandidater, men her må det tages i betragtning, at det samlede potentielle udbud kan være væsentligt større end det faktiske udbud. Hvis markedet f. eks. er meget gennemsigtigt, vil de potentielle kandidater selv kunne danne sig et ret præcist indtryk af, hvem der har de bedste chancer for at få et bestemt professorat, de øvrige potentielle kandidater kan da meget vel tænkes at undlade at ansøge om professoratet. Det forholdsvis lille tal kan dog også være betinget af, at det danske videnskabelige miljø i det meste af den betragtede periode må siges at have været meget snævert i ren kvantitativ forstand, så der simpelthen ikke har været væsentligt flere potentielle kandidater end dem, der kommer til syne i ansøgermassen. Udbuddet og efterspørgslen udviser variationer over de forskellige fagområder, som tabel 2.1. viser:

Tabel 2.1. Ansøgere til professorstillinger ved fire fakulteter ved Aarhus Universitet i perioden 1928-73

	Fakulteter			
	Humaniora	Samfunds- videinskab	Natur- videnskab	Teologi
Antal professorater	63	41	36	10
Antal ansøgere pr. professorat	3.0	1.9	3.4	2.5

Primært i kraft af deres høj alder kommer det humanistiske og det samfundsvidenskabelige fakultet ind som de første med hensyn til antallet af opslåede professorater. Naturvidenskab markerer sig alene i kraft af sin størrelse, da det er det yngste af de fire fakulteter. Forskellene mellem fakulteterne med hensyn til graden af konkurrence er ret små, men det er næppe tilfældigt, at det naturvidenskabelige fakultet har det største antal ansøgere pr. stilling. Det potentielle udbud af naturvidenskabelige professoraspiranter er meget stort på grund af disse fags udprægede internationale karakter. Bemærkelsesværdigt er det i denne forbindelse, at humaniora følger som nummer to med hensyn til grad af konkurrence. Her kan det internationale faglige miljø næppe tjene som forklaring.

Ser vi på, hvordan den samlede markedssituation har udviklet sig over den betragtede periode, viser der sig i tabel 2.2. følgende resultat:

Tabel 2.2. Ansøgere til professorstillinger ved Aarhus Universitet i forskellige tidsperioder

	Tidsperiode*)			
	1928-49	1950-59	1960-69	1970-73
Antal professorater	52	29	57	12
Antal ansøgere pr. professorat	2.4	2.8	3.1	2.3

*) Tidsangivelserne refererer til datoen for ansøgningsfristens udløb, ikke til datoen for professoratets besættelse.

Udviklingen er præget af en stigende konkurrence om de opslåede professorater, når bortses fra den allersidste periode, som til gengæld er så kort og rummer så få professorater, at der kan være tale om et tilfældigt udsving og ikke nogen ny tendens. Udviklingen skyldes delvis, at de naturvidenskabelige fag, der generelt har et højere konkurrenceniveau, spiller en større rolle i slutningen af perioden. Det er imidlertid ikke hele forklaringen, f. eks. er den første periode præget af humaniora, der generelt også ligger på et højt konkurrenceniveau. Dvs. igennem perioden har udbuddet af kandidater til de enkelte professorater været stigende. Det kan der være flere forklaringer på. For det første kan det tænkes, at det danske videnskabelige miljø på universiteterne i den betragtede periode er vokset hurtigere end antallet af professorstillinger. For det andet kan det tænkes, at universitetsmiljøet er blevet mere åbent over for andre akademiske miljøer, så der sker en større udveksling af personel mellem universiteterne på den ene side og de omgivende akademiske miljøer på den anden. For det tredje kan man tænke sig, at der har fundet en internationalisering af miljøet sted, så en større og større andel af ansøgerne er udlændinge eller i det mindst folk med en udenlandsk akademisk baggrund. De to sidste hypoteser kan belyses ved hjælp af det foreliggende materiale om ansøgerne til professorstillinger. Resultaterne fremgår af tabel 2.3.:

Tabel 2.3. Udviklingen i ansøgermassens karakteristika efter forskellige kriterier. Tallene er procenttal af den samlede ansøgermasse

	1928-49	1950-59	1960-69	1970-73	Total
<i>Ansøgere med:</i>					
ansættelse i Danmark uden for universiteterne	47	36	22	15	32
udenlandsk embedseksamen	1	8	10	31	7
udenlandsk doktorgrad	3	16	32	41	21
udenlandsk fødested	6	15	32	41	22

To interessante tendenser er meget tydelige i tabel 2.3. På den ene side er der, modsat vor antagelse, sket en indsnævring af markedet internt i Danmark forstået på den måde, at en mindre og mindre andel af ansøgerne er ansat i Danmark, men uden for universitetsmiljøet. Muligheden for impulser til uni-

versiteterne fra andre miljøer ved professoransættelser er blevet reduceret i den betragtede periode.

På den anden side er der sket en udvidelse af markedet via en stærk internationalisering af ansøgermassen. På alle tre internationalitetsindikatorer er der tale om en markant vækst. Denne udvikling skyldes delvis tilkomsten af det naturvidenskabelige fakultet, som i hele perioden er mere internationalt præget end de andre fakulteter. Men der er også her tale om en klar ændring over tid. Ansøgermassen er væsentlig mere international ved afslutningen af perioden end i de første år, dette fakultet eksisterede. Overraskende nok er internationaliseringstendensen også tydelig i det humanistiske fakultet. I perioden efter 1960 er næsten en fjerdedel af ansøgerne ved det humanistiske fakultet født i udlandet.

3. Videnskabelige kvalifikationer

3.1. Udvælgelse af videnskabelige medarbejdere

Universiteterne er på flere måde helt specielle institutioner. Deres målsætning, ideologi, grad af selvstyre og organisationsform skiller dem klart ud fra andre offentlige og private institutioner og organisationer. Deres specielle status og funktion i samfundet afspejler sig også i den måde, hvorpå rekrutterings- og selektionsmekanismen fungerer.

Det centrale punkt er, at udvælgelse til videnskabelige stillinger baseres på en helt speciel form for kvalifikationskriterium: videnskabelig produktion. Anciennitet og andre egenskaber, der ikke direkte er relateret til videnskabelig produktion, skal ikke tages i betragtning ved bedømmelsen af »varens« kvalitet. Dette ideal søger universiteterne at sikre på flere måder. I forhold til andre institutioner er reglerne for ansættelsesprocedurerne og vurderingskriterierne usædvanligt klart og eksplicit formuleret i love og bekendtgørelser, og ansættelsen er ugyldig, såfremt reglerne ikke bliver fulgt. Selve ansættelsen sker på grundlag af en indstilling fra et fagkyndigt bedømmelsesudvalg, der er sammensat af personer, som normalt er fagligt kvalificerede mindst på samme niveau som den ledige stilling. Ved besættelsen af professorater er det faglige element i ansættelsen yderligere søgt sikret ved regler for det fagkyndige udvalgs sammensætning og regler for, hvordan den ansættende myndighed skal forholde sig til det sagkyndige udvalgs indstilling. Udvalgets indstillinger er (eller rettere var) ydermere offentlige, så alle kan tage stilling til udvalgets vurdering og det resultat, det er kommet frem til.

Selektionssystemet er på den måde bygget op omkring et belønningssystem baseret på traditionsbundne forestillinger om, hvad videnskab og videnskabelig produktion er, og hvordan den skal bedømmes. Der blev i 1972 yderligere indført et kriterium for professorbedømmelser, der sigtede på, at også andet fag-

ligt arbejde som f. eks. undervisningskvalifikationer, produktion af undervisningsmateriale etc. skulle medtages i bedømmelsen. Det er imidlertid fremdeles hovedideen, at videnskabelig produktion skal være det centrale bedømmelseskriterium.

3.2. Videnskabelig produktion

Ideelt set skulle derfor denne analyse af, hvilke kvalifikationer der bliver taget hensyn til ved »varens« omsætning, hvad der karakteriserer den vare, der bliver solgt, sammenlignet med den, der ikke bliver solgt, tage sit udgangspunkt i den videnskabelige produktion. Den hypotese, der kan afledes af idealet, er, at den, der får stillingen, har en videnskabelig produktion af højere kvalitet end de, der ikke får stillingen. Denne hypotese skulle forventes at holde stik, uanset hvilke andre faktorer der måtte blive inddraget i analysen.

Videnskabelig produktion er imidlertid meget vanskelig at vurdere både kvalitativt og kvantitativt. Det gælder ikke mindre, hvis man vil sammenligne på tværs af fagområder og fakulteter. Yderligere er det rimeligt at antage, at de faglige standarder og den faglige rutine har ændret sig over tid. Vi vil derfor kun have anledning til at anvende et meget enkelt og lidet præcist mål på videnskabelig produktion: antallet af videnskabelige arbejder, vel vidende at det kun måler et enkelt aspekt og negligerer en række andre aspekter. Til den principelle svaghed ved målet kommer, at i enkelte fakulteter mangler denne oplysning for en relativ stor andel af ansøjerne.

Den noget modificerede hypotese bliver derfor, at i de tilfælde, hvor antallet af videnskabelige arbejder er oplyst, vil de, der ansættes, i gennemsnit have indleveret et større antal videnskabelige publikationer end de, der ikke ansættes. I tabel 3.1. er denne hypotese undersøgt for hele materialet, for de enkelte fakulteter og for fire perioder i universitetets opbygning.

Til trods for målets primitivitet giver tabel 3.1. en overraskende klar bekræftelse af hypotesen. De, der ansættes professorstillinger, har faktisk i gennemsnit flere publikationer end de, der ikke ansættes, selv om der ikke behøver at være nogen entydig sammenhæng mellem kvantitet og kvalitet. Umiddelbart er det mindst problematisk at sammenligne antallet af publikationer inden for de enkelte fakulteter. Her får vi entydigt bekræftet hypotesen, idet der dog må tages forbehold m.h.t. det store antal manglende oplysninger i det teologiske og det naturvidenskabelige fakultet og den relativt lille forskel, der er mellem de to grupper i det naturvidenskabelige fakultet. På grund af de meget store forskelle, der er mellem fakulteterne med hensyn til antallet af publikationer, skal man være forsigtig med at fortolke tallene, når man sammenligner over tid for alle fakulteter.

Tabel 3.1. Gennemsnitligt antal indleverede videnskabelige arbejdere for ansøgere, blev ansat, og for ansøgere, der ikke blev ansat: fakultetsvis og periodevis

	Humaniora	Samfundsvidenskab	Teologi	Naturvidenskab
Ansæt	4.7	8.5	8.3	28.5
Ikke ansæt	3.4	5.0	3.0	25.0
Totalt N	187	76	25	122
Heraf uoplyst i %	13	17	64	44

	1928-49	1950-59	1960-69	1970-73	Totalt
Ansæt	3.0	6.5	16.8	18.9	10.6
Ikke ansæt	1.9	4.1	15.6	19.0	8.9
Totalt N	125	81	177	27	410
Heraf uoplyst i %	18	33	28	33	26

Det andet markante resultat er de meget store forskelle i antallet af publikationer, der er mellem fakulteterne. Disse forskelle afspejler en fuldstændig forskellig kvalifikationsstrategi og præsentationsform for videnskabelige arbejder mellem på den ene side humaniora, samfundsfag og teologi og på den anden side naturvidenskab, som har mange flere videnskabelige arbejder pr. ansøger end de andre fakulteter. Et tredje interessant forhold, tabellen afdækker, er, at antallet af publikationer pr. ansøger er vokset kraftigt over tid. Der er kun delvis tale om en reel udvikling, idet noget af tendensen skyldes den større og større vægt, naturvidenskaben har fået med tiden; det vil i sig selv hæve niveauet. Men der er også tale om en reel udvikling, især i det samfundsvidenskabelige og det naturvidenskabelige fakultet er antallet af publikationer steget markant. En sådan stigning kan forklares på i hvert fald to måder. Takket være den stigende konkurrence om stillingerne (jvf. afsnit 2) er kvaliteten hos ansøgerne steget, hvilket bl. a. kommer til udtryk i et større antal videnskabelige arbejder. En anden mulig forklaring er, at traditionerne for kvalifikationsstrategi og publikationsform har ændret sig i en mere »naturvidenskabelig« retning. For samfundsvidenskaberne synes dette at være tilfældet, da udviklingen her er så markant, at det næppe alene er udtryk for en kvalitetsudvikling. Udviklingen fremgår af tabel 3.2.

Tabel 3.2. Antal publikationer pr. ansøger ved det samfundsvidenskabelige fakultet i forskellige perioder

	1928-49	1950-59	1960-69	1970-73
Gennemsnitligt antal publikationer	1.8	6.0	13.2	18.3
Antal ansøgere	26	11	16	10

Det vil sige, at samfundsvidenskaberne med hensyn til kvalifikationsstrategi og publikationsform har udviklet sig fra et »humanistisk« fag til et fag, der mere ligner de naturvidenskabelige. Denne ændring svarer meget godt til ændringer i det mindste i nogle af de samfundsvidenskabelige fags substans²⁰).

Til trods for de fejkilder og problemer, der er knyttet til den operationalisering af begrebet videnskabelig produktion, vi har benyttet, er det rimeligt at konkludere, at undersøgelsen klart antyder, at den generelle »idealhypotese«, der blev formuleret indledningsvis, tilsyneladende holder stik ved besættelse af professorstillinger. En konsekvens af den store vægt på videnskabelig produktion er, at hele rekrutteringssystemet bliver ledet ind på en klar opprioritering af videnskabeligt arbejde til fordel for undervisning. En anden konsekvens er, at mulighederne for at kvalificere sig er langt bedre for ansatte ved forskningsinstitutioner end for andre. Denne faktors betydning er imidlertid ikke ens i alle fakulteter, men afhænger af den videnskabelige tradition og af de metoder, der anvendes. Det er formodentlig lettere at komme ind »udefra« ved det humanistiske fakultet, end det er ved det naturvidenskabelige fakultet, fordi de naturvidenskabelige fag i langt større grad er afhængige af »forskningsinfrastruktur«, og fordi holdarbejde i aktive faglige miljøer spiller en stor rolle i deres faglige tradition. Denne undersøgelse og undersøgelsen af universitetet i Bergen synes at bekræfte dette²¹).

3.3. Doktorgrad

Den betydning, videnskabelig produktion tillægges som kriterium for varens kvalitet, gør, at vi vil forvente, at ansøgere med doktorgrad vil have større chancer for at få en professorstilling end ansøgere uden denne produktionsbetingede udmærkelse. Doktorgraden tjener både til at give et samlet udtryk for omfang og kvalitet i videnskabelig produktion og virker i sig selv som et kvalitetsstempel. Doktorgradens betydning varierer imidlertid fra fag til fag efter, i hvilken grad der inden for faget er tradition for at aflægge doktorgraden. Et af de klareste eksempler på, at doktorgraden er en nødvendig betingelse for ansættelse, finder man formentlig i hele Norden inden for de lægevidenskabelige fakulteter.

Tabel 3.3. giver en oversigt over ansættelsessandsynlighederne for ansøgere med og uden doktorgrad.

Tabellen viser først og fremmest, at hypotesen klart bliver bekræftet; der er i alle fakulteter og i alle tidsperioder større ansættelseschance for ansøgere med doktorgrad end for ansøgere uden. Det er imidlertid et spørgsmål, om det ikke er doktorgradens nationalitet, der er afgørende. Udenlandsk doktorgrad giver

20. For statskundskaben er denne udvikling beskrevet i Mogens N. Pedersen, »Nogle forskningspolitiske fodnoter til beretningen om behavioralismens gennembrud i statskundskaben«, *Politica*, 5. årgang nr. 2, 1972.

21. Henrichsen, *op. cit.*, f.eks. p. 48.

kun i nogle tilfælde større ansættelseschance end ingen doktorgrad. Dette forhold kan ikke forklares af en eventuel kvalitetsforskel mellem danske og udenlandske doktorgrader, da en udenlandsk doktorgrad i det mindste alt andet lige må betragtes som bedre end slet ingen. Udviklingen over tid viser en stigende forskel mellem danske og udenlandske doktorgraders betydning for ansættelseschancen i de udenlandskes disfavør. Det hænger formentlig sammen med den stærke stigning i antallet af udenlandske doktorgrader, jvf. tabel 2.3. Man kan tænke sig, at uviljen mod at ansætte forskere med udenlandsk baggrund stiger, når der bliver flere af dem.

Tabel 3.3. Ansættelsessandsynligheder for ansøgere med og uden doktorgrad og den totale andel med doktorgrad, for de enkelte fakulteter og de enkelte tidsperioder

	Humaniora	Samfunds- videnskab	Teologi	Natur- videnskab	Totalt
Ingen doktorgrad	.17	.44	.00	.37	.27
Dansk	.50	.75	.56	.50	.54
Udenlandsk	.21	.33	(.00)	.15	.18
Total andel med doktorgrad i %	61	49	76	75	64

	1928-49	1950-59	1960-69	1970-73
Ingen doktorgrad	.21	.28	.27	.60
Dansk	.60	.52	.48	.83
Udenlandsk	.50	.15	.18	.09
Total andel med doktorgrad i %	54	55	74	63

4. Uformelle kvalifikationskriterier

4.1. Selvrekruttering

Resultaterne i det foregående afsnit antyder, at der er en del uformelle kriterier, der spiller en rolle ved ansættelsen, ud over de formelle. Vi har set, at videnskabelig produktion og doktorgrad giver klart udslag, men at der alligevel er en – fra et videnskabeligt synspunkt – delvis uforklarlig forskel mellem danske og udenlandske doktorgrader. Det generelle spørgsmål, som også er stillet i tidligere undersøgelser, er, i hvilken grad det betyder noget, om ansøgeren er en »fremmed«, dvs. om kriteriet egen vs. fremmed produktion spiller en faktisk, men uformel rolle ved besættelsen af professorater. De fleste studier antager og synes at få bekræftet, at en organisation er tilbøjelig til at belønne dem, som er i systemet, og som har tjent systemet, ved at give dem muligheder for advancement inden for organisationen, i dette tilfælde give dem muligheder for at blive professor. Yderligere et argument for selvrekruttering kan være, at

det at befinde sig inden for eller at have befundet sig inden for institutionen repræsenterer en selvstændig værdi i form af kendskab til forsknings- og undervisningstradition inden for den pågældende institution. Endelig kan det hævdes, at det er af værdi for køberen at have et mere intimt kendskab til kandidaterne på forhånd, end man kan få gennem en ansøgning; det mere kendte foretrakkes for det mere ukendte.

Spørgsmålet er, hvor snævert selvrekruttering skal defineres. Hvilken »institution« er det, der efterspørger professorer? Skal det være samme institut, samme universitet eller evt. samme nationale videnskabelige miljø, for at man kan tale om selvrekruttering. En fortolkning af resultaterne i undersøgelsen af selvrekruttering m.h.t. doktorgrad vil være baseret på en opfattelse af, at det nationale videnskabelige miljø udgør enheden. Vi vil imidlertid opfatte Aarhus Universitet som enheden, da aftagerne vil være interesseret i selvrekruttering både ud fra et videnskabeligt og et undervisningsmæssigt »lokalkendskab«. Der-til kommer måske et ønske, især i universitetets opbygningsfase, om at fastslå universitetets position i den forstand, at man vil vise, at det er i stand til at levere fuldt kvalificerede professorkandidater.

For ansøgernes tilknytningsgrad til Aarhus Universitet vil tre indikatorer være relevante: om vedkommende er uddannet ved universitetet (kandidat derfra), om vedkommende har været ansat ved universitetet, og om vedkommende er ansat ved universitetet på ansøgningstidspunktet. Tabel 4.1. viser ansættelses-sandsynligheden efter to af de nævnte kriterier.

Tabel 4.1. Ansættelssandsynligheder for ansøgere til professorstillinger efter ansættelsessted og embedseksamenssted i de enkelte fakulteter

	Humaniora	Samfunds- videnskab	Teologi	Natur- videnskab	Totalt
<i>Embedseksamenssted:</i>					
Aarhus Universitet	.47	.53	.00	.60	.47
Københavns Universitet	.35	.62	.53	.39	.42
Nordiske universiteter	.20	.50	.00	.27	.27
DK i øvrigt	(1.00)	.00	—	.39	.32
Totalt*)	.35	.54	.40	.32	.38
<i>Ansættelsessted ved ansøgning:</i>					
Aarhus Universitet	.57	.65	.50	.44	.57
Københavns Universitet	.28	.57	.38	.41	.39
Nordiske universiteter	.15	.40	—	.24	.23
DK i øvrigt	.29	.44	.40	.38	.34
Totalt*)	.35	.56	.40	.32	.38
Totalt antal ansøgere	187	76	25	122	410

*) Omfatter samtlige ansøgere, inkl. dem uden for Norden og dem uden embedseksamen.

Tabellen viser først og fremmest, at ansættelsesstedet har væsentlig større betydning for ansættelsessandsynligheden end embedseksamensstedet. Dvs. ansættelsesstedet er en vigtigere selvrekrutteringsvariabel end embedseksamensstedet. Der er dog en vis tendens til selvrekruttering efter embedseksamenssted, men mønstret er ikke helt klart og varierer noget mellem de enkelte fakulteter. Når det gælder ansættelsessted, viser det sig, at i samtlige fakulteter har ansøgere med baggrund i Århus større ansættelseschance end andre ansøgere.

En af forklaringerne på, at selvrekrutteringen ikke er så markant m.h.t. embedseksamenssted kan være, at Aarhus Universitet har været under opbygning, og at der derfor må gå en vis tid, før universitetets egne kandidater kan forventes at være »professormodne«. Dersom dette holder stik, skulle der forventes en større rekruttering af egne kandidater i de »gamle« fakulteter i modsætning til de »nye« fakulteter. Det ser imidlertid ud til kun delvis at holde stik, muligvis fordi der er store forskelle i starttidspunktet mellem de enkelte institutter i hvert fakultet. Ud fra »modningstankegangen« skulle vi yderligere forvente, at for hele universitetet under ét sker der en stigning i ansættelsessandsynligheden for egne kandidater over tid. Dette er undersøgt i tabel 4.2.

Tabel 4.2. Ansættelsessandsynligheder for ansøgere til professorstillinger efter eksamenssted og ansættelsessted: udvikling over tid

	1928-49	1950-59	1960-69	1970-73
<i>Embedseksamenssted:</i>				
Aarhus Universitet	(.00)	.50	.40	.83
Københavns Universitet	.43	.39	.39	.71
Totalt	.42	.38	.34	.46
<i>Ansættelsessted ved ansøgning:</i>				
Aarhus Universitet	.65	.50	.49	.80
Københavns Universitet	.48	.45	.27	.50
Totalt	.43	.39	.34	.46

Tabellen viser, at der ikke entydigt er tale om en vækst i universitetets egne kandidaters ansættelsessandsynligheder. Vi finder ganske vist den højeste sandsynlighed i den sidste periode, men materialet her er ret spinkelt, så man må være sig for at drage for vidtrækkende konklusioner.

En endelig vurdering af tendensen til selvrekruttering må også tage hensyn til den samlede ansøgermasses fordeling efter grad af tilknytning til Aarhus Universitet. Denne fordeling fremgår af tabel 4.3.

Tabellen viser, at andelen af ansøgere, der er tilknyttet Aarhus Universitet, efter begge kriterier udviser en klar stigningstendens. Ansøgere med embedseksamen fra Aarhus Universitet udgør imidlertid i alle perioder en ret lille del af den samlede ansøgermasse. Vurderingen af ansættelsessandsynlighederne skal som nævnt foretages på baggrund af den beskrevne udvikling m.h.t. ansøgermassens sammensætning. Skønt der ikke er en klar vækst i ansættelsessandsyn-

lighederne for »egne ansøgere«, har en større og større del af de nyudnævnte professorer forudgående tilknytning til Aarhus Universitet i kraft af udviklingen i ansøgermassen.

Tabel 4.3. Ansøgere til professorstillinger fordelt efter embedseksamenssted og ansættelsessted: udvikling over tid. Tallene er pct. af samlet ansøgermasse

	1928-49	1950-59	1960-69	1970-73	Totalt
<i>Embedseksamenssted:</i>					
Aarhus Universitet	1	8	18	23	11
Københavns Universitet	95	73	50	27	67
<i>Ansættelsessted ved ansøgning:</i>					
Aarhus Universitet	20	13	29	39	24
Københavns Universitet	18	27	15	8	18

For ansættelsesstedets vedkommende må hypotesen om selvrekruttering siges at være blevet understøttet af det foreliggende materiale. En nærmere undersøgelse omkring embedseksamensstedets betydning for ansættelseschancen kræver imidlertid et mere detaljeret studium af udviklingen inden for de enkelte fakulteter på grund af de store variationer i deres institutters alder. Dette er imidlertid vanskeligt at gennemføre på grund af det lille antal professorer ved de enkelte institutter.

Tendensen til selvrekruttering udgør også en væsentlig del af konklusionerne i rekrutteringsundersøgelsen ved Bergens Universitet²²).

Hvad er så årsagerne til og konsekvenserne af selvrekrutteringen set i relation til de fire modeller, der indledningsvis blev opstillet. Først og fremmest vil egen produktion i højere grad end fremmed have tilbøjelighed til at opretholde de eksisterende normer og værdimønstre i institutionen. Den fremtidige linje i forskning og undervisning kan langt bedre forudsiges ved selvrekruttering end ved fremmed rekruttering. Omvendt vil normer i et videnskabeligt miljø gående på åbenhed over for ny faglig udvikling og inspiration kunne pege i retning af en præference for udefra kommende ansøgere. En anden hovedfunktion, selvrekrutteringen m. h. t. ansættelsessted kan have, er åbning af nye positioner i institutionen både advancementspositioner for veltjente medarbejdere og positioner for unge og friske kræfter. Begge dele kan være hensigtsmæssigt set fra institutionens synspunkt.

4.2. Anciennitet og akademisk karriere

Ud over selvrekruttering er anciennitet det uformelle ansættelseskriterium, der oftest bringes ind i debatten om ansættelseskriterier på det akademiske mar-

22. Se afsnit 6.3. i Henrichsen, *op. cit.*

ked. I hvilken grad foretrækkes ældre for yngre? Hvordan skal alder defineres i denne sammenhæng? Vi vil antage, at der er mindst tre typer alder, der kan være relevant i denne sammenhæng: menneskelig alder, faglig alder og ansøgeralder (det vil sige, hvor tit man har søgt et professorat tidligere). Det er vanskeligt at formulere nogle præcise hypoteser om sammenhængen mellem ansættelseschance og de forskellige former for alder. For dem alle er der imidlertid momenter, der peger i retning af en kurvelineær sammenhæng. Der må gå et vist antal år efter fødsel, embedseksamen og måske også efter første ansøgning, før en ansøger kan påregne en rimelig ansættelseschance. Samtidig vil alder i en mere fremskreden periode kunne være en hindring for ansættelse i den forstand, at det ikke er sandsynligt, at en ansøger, der ikke var kvalificeret f. eks. 10 år efter embedseksamen, vil være det efter 20 eller 30 år, ligesom det kan være belastende, hvis det er den 5. ansøgning om et professorat ved samme institution. Kurvens nøjagtige form vil afhænge af den faglige tradition, de stillingsmuligheder, der tidligere har eksisteret, etc. Tabel 4.4. gengiver de foreliggende oplysninger på dette område.

Tabel 4.4. Oversigt over fordelingen af ansøgere til professorater efter forskellige anciennitetsmål, i forskellige fakulteter og i forskellige perioder

	Humaniora	Samfunds- videnskab	Teologi	Natur- videnskab	Total
<i>Gennemsnitsalder for:</i>					
ansatte	40.6	39.4	36.9	38.7	39.6
Ikke ansatte	40.2	40.4	39.0	39.7	40.0
<i>Gennemsnitskandidatalder for:</i>					
ansatte	14.0	13.4	12.2	14.4	13.8
ikke ansatte	13.8	15.9	13.7	15.4	14.6
<i>Ansættelsessandsynlighed ved:</i>					
1. ansøgning	.28	.54	.44	.28	.34
2. ansøgning	.59	.50	.00	.56	.54
3. ansøgning	.25	.67	—	(.00)	.33
	1928-49	1950-59	1960-69	1970-73	
<i>Gennemsnitalder for:</i>					
ansatte	38.0	39.4	40.3	42.8	
ikke ansatte	38.2	40.9	40.7	40.8	

Hvis vi betragter gennemsnitlig alder og kandidatalder, er der forbasende ringe variation mellem de ansøgere, der blev ansat, og de, der ikke blev ansat, mellem fakulteterne og mellem de forskellige tidsperioder. På tværs af alle disse sondringer er den typiske alder for professorudnævnelse 40 år. Med hensyn til hypoteserne om sammenhæng mellem anciennitet og ansættelse giver tabellen ikke umiddelbart nogen information. Der er yderst ringe gennemsnitlig aldersforskel mellem dem, der får stilling, og dem, der ikke får stilling. Men det kunne man for så vidt også forvente efter hypotesen om den kurvelineære

sammenhæng, idet gruppen af ansøgere, der får et professorat, skulle være aldersmæssig homogent centreret omkring »professoralderen«, mens gruppen, der ikke bliver udnævnt, skulle have overvægt af dels ret unge dels ret gamle ansøgere, men gruppens aldersgennemsnit kan udmærket tænkes at være omtrent lig med »professoralderen«. Det forholder sig virkelig sådan, for hvis man udover gennemsnittet udregner spredningen i de enkelte grupper, viser det sig helt konsekvent, at aldersspredningen er størst blandt de ansøgere, der ikke fik nogen stilling. Dvs. den kurvelineære hypotese finder støtte i materialet: ansættelsessandsynligheden er stigende med alderen indtil et vist punkt, hvor den begynder at falde igen.

M.h.t. hvilken gang det er, man søger et professorat, synes den kurvelineære hypotese også at holde stik. I det mindste i de humanistiske og de naturvidenskabelige fag, synes det at være almindeligt på et tidligt tidspunkt at søge et professorat, så det først er ved den anden ansøgning, at ansættelseschancen kulminerer. Til gengæld falder chancen i de fleste tilfælde ved den tredje ansøgning, som man også skulle forvente efter den opstillede hypotese. Men bemærkelsesværdigt må det siges at være, at ansættelsessandsynligheden generelt er størst for andengangsansøgere. Her må det dog tages i betragtning, at der i hele materialet er langt flere førstegangsansøgere end andengangsansøgere, hvilket måske skyldes, at de førstegangsansøgere, der ikke får en rimelig bedømmelse, undlader at søge anden gang.

M.h.t. udvikling over tid er det småt med klare tendenser på alle tre indikatorer. Der er dog tilsyneladende en tendens til at de ansøgere, der får et professorat, bliver ældre og ældre. Deres gennemsnitsalder er i den betragtede periode steget fra 38.0 til 42.8.

5. *Ansøgernes og de ansattes repræsentativitet i forhold til befolkningen*

5.1. Indledning

Vi vil i dette afsnit tage udgangspunkt i den tidligere omtalte model for rekruteringsstudier, der er baseret på det, der normalt kaldes »afspejlingsteorien«. Dvs. vi vil undersøge, i hvilket omfang ansøgerne til professorstillinger udgør et »spejlbillede« af hele befolkningen.

Denne type studier er hyppige, når det gælder den politiske elite; i en vis forstand har de fleste studier af den politiske elite dette udgangspunkt. Baggrunden er, at man ud fra de demokratiopfattelser, der ligger til grund for de vestlige pluralistiske politiske systemer, mere eller mindre direkte kan udlede, at den politiske elite i hvert fald i visse henseender *bør* udgøre et spejlbillede af vælgerbefolkningen.

Denne tankegang gøres imidlertid også i stigende grad gældende for andre typer eliter, dels fordi man anser adgang til disse eliter som et gode, der ud fra en lighedsbetragtning bør tilfalde alle befolkningsgrupper i lige stor grad,

dels fordi man forventer, at eliternes adfærd er præget af deres baggrund. Den sidste type overvejelser ligger bag undersøgelser af den sociale baggrund for f. eks. dommere og ledende medarbejdere i centraladministrationen²³).

I de senere år har der været stigende interesse for den sociale sammensætning hos de, der rekrutteres til de højere uddannelser, primært ud fra tankegangen om, at det er et gode, der bør ligeligt fordeles. Denne interesse er både kommet til udtryk i undersøgelser af fænomenet og i udformningen af uddannelsespolitikken. Især Socialforskningsinstituttet har på dansk grund bidraget stærkt til belysningen af rekrutteringen til de højere uddannelser, og hvordan denne har udviklet sig over tid²⁴). I uddannelsespolitikken har man i stigende grad tilstræbt en mere ligelig fordeling af tilgangen til de højere uddannelser. På det seneste er denne interesse blevet udvidet på universitetsområdet til også at omfatte en interesse for, hvilke konsekvenser forskerrekrutteringen har for valget af forskningsemner ledsaget af et krav om mere »relevant« forskning.

Fra undersøgelserne af rekrutteringen til de højere uddannelser ved vi, at rekrutteringen er yderst skæv, og at udviklingen i retning af en mere ligelig tilgang har været langsom og svag. Der er derfor kun grund til at tro, at rekrutteringen til professorstillinger også er skæv. Det eneste yderligere, der kan føjes til, er en undersøgelse af, om de mekanismer, der betinger skæv fordeling i tilgangen til de højere uddannelser, stadig er virksomme i det videre forløb, så gruppen af ansøgere og professorer successivt er endnu mindre repræsentative i forhold til befolkningen. Vi kan ikke give et alt for præcist svar på dette, da der ikke findes detaljerede opgørelser af befolkningens og de studerendes fordeling på alle de relevante kriterier over den lange periode, vor undersøgelse dækker²⁵).

De kriterier, der hyppigst inddrages i den offentlige diskussion af disse emner, er køn, bopæl og faderens sociale status. Af de ovennævnte undersøgelser fremgår det klart, at børn af forældre med lav social status, kvinder og unge, der bor i periferiområder langt fra uddannelsesinstitutionerne, diskrimineres ved rekrutteringen til de højere uddannelser. Vi vil derfor inddrage de samme tre variabler i undersøgelsen af ansøgernes repræsentativitet.

5.2. Faderens sociale status

I modsætning til de fleste andre variabler, der er medtaget i den foreliggende undersøgelse, kan oplysninger om faderens (forældrenes) sociale status normalt

23. Spørgsmålet om dommernes sociale baggrund og konsekvenserne for deres adfærd har spillet en stor rolle i den danske kriminalpolitiske debat. Emnet er på dansk grund behandlet hos Britt-Mari Blegvad, »De juridiske eksperter – tre professioner« i Gullestrup m. fl. (red.), *Eksperterne og magten*, Kbh., 1975.

24. For en oversigt over uddannelsesforskningen i Danmark se Anders Mathiesen, *Uddannelse og produktion*, København, 1975.

25. For en generel oversigt over befolkningens fordeling på de relevante variabler kan henvises til *Levevilkår i Danmark*, udgivet af Danmarks Statistik og Socialforskningsinstituttet, København, 1976.

ikke hentes ud af det offentlige materiale, der produceres ved en professor-udnævnelse. Dvs. vi for denne variabels vedkommende har været henvist til at benytte andre kilder. Der er anvendt diverse »stater« og Blå Bog. Det medfører mindst to problemer. Oplysningerne om faderens erhverv, der er brugt som indikator på social status, opgives af den biograferede selv, med alt hvad det indebærer af fejlkilder, herunder er det et særligt problem, at de opgivne faderstillinger kan referere til yderst forskellige faser af faderens karriereforløb. For det andet betyder kildegrundlaget, at det i praksis er umuligt at skaffe oplysninger om udlændinges sociale baggrund. Dvs. der er en skævhed i materialet vedrørende social baggrund, idet det kun omfatter de danske ansøgere, men til gengæld stort set alle danske ansøgere. Tabel 5.1. viser ansøgernes sociale baggrund.

Tabel 5.1. Ansøgerne til professorater fordelt efter faders erhverv i de enkelte fakulteter i procent

Faderens erhverv	Humaniora	Samfunds- videnskab	Teologi	Natur- videnskab	Total
Arbejder	1	—	8	6	2
Selvstændig landbruger	10	19	21	11	13
Andre selvstændige	19	21	13	25	20
Liberale erhverv	11	11	8	6	10
Akademiker i offentlig administration	19	3	—	3	11
Videnskabeligt arbejde	8	5	8	6	7
Øvrige offentlige og private funktion.	31	40	42	42	36
Uoplyst i % af alle	13	18	4	48	24

Tabellen bekræfter i store træk de tendenser, der er kendt fra undersøgelser af rekrutteringen til de højere uddannelser. Arbejdergruppen er meget stærkt underrepræsenteret blandt ansøgerne til professorstillingerne, formentlig endnu stærkere end de er underrepræsenteret blandt dem, der får en højere uddannelse, dvs. de mekanismer, der virker »diskriminerende«, er åbenbart fortsat aktive i det videre forløb for arbejderbørn, selv om det er lykkedes dem at opnå en højere uddannelse. Tilsvarende er de »sædvanlige« grupper overrepræsenteret i materialet; det gælder ikke mindst børn af akademikere. Der er ikke en entydig sammenhæng mellem stillingskategorierne og uddannelse, men det kan fastslås, at inden for liberale erhverv, offentlig administration og videnskabeligt beskæftigede har mindst 28 % af det samlede materiale en akademisk uddannelse; dertil kommer i hvert fald nogle akademikere i gruppen af øvrige funktionærer. Dette tal skal relateres til, at kun 1 til 2 % af den voksne befolkning havde akademisk uddannelse i den betragtede periode²⁶).

Hvis man ser på, hvordan udviklingen har været over tid, er der ikke nogle

26. Se *Levevilkår i Danmark*, p. 112, hvor akademikerprocenten i de relevante aldersgrupper er en eller to.

tydelige udviklingstendenser, heller ikke i mere egalitær retning. Andelen af arbejderbørn voksede ganske vist fra 1 % over 2 % til 4 % i de første tre perioder, til gengæld var der slet ingen arbejderbørn blandt den sidste periodes ansøgere. Dette resultat er næppe særligt overraskende; selv om der er en egalitær tendens i rekrutteringen til de højere uddannelser, må man forvente en tidsforskydning, før denne tendens kommer til udtryk ved professoransættelser.

Med hensyn til udvælgelsen af professorerne blandt ansøgerne sker der ikke nogen markant diskriminering eller favorisering af de forskellige sociale grupper, når alle fakulteter betragtes under ét. Den gennemsnitlige ansættelseschance for de ansøgere, hvor vi kender faderens stilling, er 41 %. De enkelte grupper afviger kun få procent fra dette tal. Der er dog en markant undtagelse fra denne regel; ansøgere, der er børn af selvstændige landbrugere, havde kun en ansættelseschance på 25 %, altså en del lavere end gennemsnittet på 41 %.

5.3. Ansøgernes køn

Ud fra et ligestillingssynspunkt viser der sig et meget bedrøveligt billede, hvis man foretager en opgørelse af ansøgernes køn.

Tabel 5.2. Ansøgernes fordeling på køn, totalt og i de enkelte fakulteter, pct.

	Humaniora	Samfunds- videnskab	Teologi	Natur- videnskab	Total
Mænd	97	99	96	100	98
Kvinder	3	1	4	–	2

Fortalt mere usminket har der i hele den betragtede periode kun været fire kvindelige ansøgere til professorstillinger, heraf fik de to ansættelse. Ganske vist diskrimineres kvinder i alle led af uddannelsessystemet, men det interessante er, at diskrimineringen fortsætter også over for de kvinder, der har fået en akademisk uddannelse. Så tidligt som 1931 var f.eks. hele 35 % af alle studenter kvinder²⁷), og i Aarhus Universitets første år var godt og vel 25 % af de studerende kvinder²⁸). Det fundne resultat må tolkes på den måde, at nok er der kvinder, der tager studentereksamen, og nok er der kvinder, der påbegynder et studium og evt. fuldfører, men der er praktisk taget ingen kvinder, der går ind i det karriereforsløb, der er nødvendigt for at frembringe en seriøs professorkandidat. Udviklingen i de lavere dele af uddannelsespyramiden er i de senere år tydeligt gået i retning af en udligning af forskellene mellem kønnene, det gælder både med hensyn til studentereksamen, hvor der nu faktisk ingen forskel er mellem kønnene, og med hensyn til tilgangen til de højere uddannelser. Spørgsmålet, om denne udvikling er standset op ved de senere

27. *Ibid.*, p. 103.

28. Blinkenberg, *op. cit.*, p. 156.

faser i uddannelses- og karriereforløbet, kan de foreliggende data ikke give noget endeligt svar på, da der vil være en vis tidsforskydning, før en sådan udvikling i givet fald ville kunne sætte sig spor i rekrutteringen til professorater.

Det meget lille antal kvinder gør det ikke særlig meningsfuldt at sammenligne mellem fakulteter, undersøge udvikling over tid eller beregne ansættelseschancer; materialet er simpelthen for spinkelt. Det kan dog bemærkes, at det er i god overensstemmelse med kønsfordelingen blandt lærere og studerende i fakulteterne, at der overhovedet ingen kvindelige ansøgere er i det naturvidenskabelige fakultet.

5.4. Ansøgernes hjemsted

Det er ved flere lejligheder klart dokumenteret, at der sker en geografisk diskriminering i uddannelsessystemet²⁹). Afstanden til uddannelsesinstitutionerne er tilsyneladende en vigtig faktor til forklaring af, hvem der får uddannelse og hvem ikke. Dette fænomen skulle man forvente også slog igennem ved rekrutteringen af professorer. I de senere år har dette forhold direkte spillet en rolle for ønsket om udbygning af uddannelsesinstitutionerne, som bl. a. skulle føre til en geografisk spredning af uddannelsestilbuddene. Et af motiverne ved oprettelsen af universitetet i Århus var da også at lette mulighederne for specielt jyders universitetsstudier. Man kunne derfor forvente, at den geografiske skævhed vil mindskes i tidens løb, da oprettelsen af Aarhus Universitet netop skulle råde bod på de geografiske skævheder. Tempoet i denne udvikling må dog forventes at være langsomt, da der hele tiden er blevet oprettet nye institutter ved universitetet. Udviklingen fremgår af tabel 5.3.

Den skæve geografiske rekruttering slår også igennem på professorniveauet. Hovedstadsområdet forstået som hovedstadskommunerne samt Københavns amtskommune har ikke på noget tidspunkt i den betragtede periode haft over ca. 30 % af den samlede befolkning. Alligevel er den samlede andel, som er født i hovedstadsområdet, på 37 %. Dette tal er så meget mere udtryk for en skæv rekruttering, som der i hele perioden har været universitet i København, hvor man må formode, at en endnu større andel af professorerne er af københavnsk oprindelse. Tilsvarende er Jylland underrepræsenteret oven i købet ved det jyske universitet, da den jyske befolkning i hele perioden har udgjort mindst 45 % af den samlede befolkning.

Udviklingstendensen er imidlertid ret tydelig og går i den forventede retning. Bortset fra den første periode, hvor der bemærkelsesværdigt nok er forholdsvis mange jyder blandt ansøgerne, er udviklingen gået i retning af flere jyder og færre københavnere.

29. Se f. eks. *Levevilkår i Danmark*, p. 108.

Tabel 5.3. Ansøgerees fødested totalt og i delperioder. Der er kun medtaget danskfødte, dvs. der er kontrolleret for den stigende mængde udlændinge. Tallene er procenttal

Fødested	1928-49	1950-59	1960-69	1970-73	Total
Hovedstadsområdet	36	56	29	25	37
Øvrige Sjælland	13	12	16	7	14
Fyn	6	6	7	11	8
Jylland	44	27	49	56	42

Hvis man ser på ansættelsessandsynlighederne, sker der en yderligere favorisering af københavnere. Blandt de danskfødte ansøgere har jyder og fynboer de laveste ansættelsessandsynligheder på henholdsvis 37 % og 36 %, mens sjællændere og københavnere har de højeste på henholdsvis 51 % og 43 %.

De resultater, vi er kommet frem til, indikerer først og fremmest, at de geografiske, socio-økonomiske og kønsmæssige barrierer, der eksisterer på andre niveauer i uddannelsessystemet og generelt i samfundet, også er virksomme ved rekrutteringen af professorer. For visse sociale gruppers vedkommende er begrænsningerne på de akademiske marked oven i købet langt større end på andre markeder. Dette til trods for, at rekrutteringen til professorstillinger i højere grad end andre ansættelser er baseret på objektive kriterier, og at vi her finder en særdeles åben udvælgelsessituation. Skævheden skyldes derfor næppe, at der ikke ansættes efter spillereglerne, men at visse grupper på forhånd vil have vanskeligere ved at leve op til de objektive kriterier. Dette gælder f. eks. kvinderne, der på grund af de andre roller, de må udfylde i tilværelsen, måske vil have vanskeligt ved at etablere det nødvendige overskud til en videnskabelig karriere. Ændringer i dette forhold vanskeliggøres af det veletablerede værdimønster og videnskabsideal, der danner grundlaget for udvælgelsesproceduren. Mønstret er i høj grad selvforstærkende, fordi professorernes traditionelle borgerlige og akademiske baggrund og deres konforme karrieremønster, der har ført til deres udnævnelse, yderligere styrker det gældende værdimønster. Universiteternes og de akademiske professioners selvstyre gør det desuden vanskeligt for udenforstående som staten og befolkningen at ændre på eller nedbryde de etablerede værdimønstre.

6. Selektionsmekanismer og udvælgelseskriterier:

Nogle afsluttende kommentarer

De resultater, vi er kommet frem til i denne undersøgelse, kan i relation til de modeller og problemstillinger, vi formulerede indledningsvis, opsummeres i følgende hovedpunkter:

De formelle kriterier for udvælgelse til videnskabelige stillinger, omfanget og

kvaliteten af den videnskabelige produktion, synes at være en afgørende faktor ved rekrutteringen til professorstillinger. Det gælder for alle fakulteter og i alle perioder af universitetets opbygning. Den modificerede hypotese om, at ansøgere med flest videnskabelige publikationer vil blive foretrukket, er blevet bekræftet. Det samme gælder hypotesen om, at de ansøgere, der har doktorgrad, generelt vil have større ansættelsessandsynlighed end dem uden dette videnskabelige kvalitetsstempel.

De mere *uformelle kriterier* som embedseksamenssted, ansættelsessted, alder m.v. synes imidlertid også at spille en rolle ved udvælgelsen. Der er en klar tendens til selvrekruttering, i det mindste i den forstand, at ansatte ved Aarhus Universitet har større ansættelsessandsynlighed end andre ansøgere. Tilsvarende finder vi, at ansættelsessandsynligheden ændres væsentligt, i en kurvelinenær sammenhæng, med både alder, anciennitet og antallet af tidligere indgivne ansøgninger. Det er imidlertid med det begrænsede datamateriale vanskeligt at undersøge præcist den *relative* betydning af henholdsvis formelle og uformelle kriterier.

For *repræsentativitetens* vedkommende har vi fundet store skævheder i forhold til befolkningens sammensætning, både når det gælder alle ansøgere, og når det gælder dem, der blev udnævnt til professorer. Skævheden er mest markant for kønsvariablen. Her virker de indbyggede barrierer allerstærkest og åbenbart stærkere end inden for de fleste andre samfundsområder.

Det værdimønster og de prioriteringer, der ligger bag disse resultater er præget af tre hovedsynspunkter: 1. Et ønske om at opretholde videnskabelig produktion og videnskabelige normer som det centrale ved professoransættelser, 2. en forestilling om, at undervisnings- og forskningsmæssigt lokalkendskab er af værdi, 3. eksistensen af en barriere både mod for tidlig og for sen professorudnævnelse. Anvendelsen af disse kriterier bidrager også til, a. at rekruttere personer med en social *baggrund*, der disponerer for succes efter disse kriterier (selv om det evt. ikke er tilsigtet), b. derigennem at bevare værdigrundlaget for fremtiden, dels i relation til de uddannelser, institutionerne giver, og dels i relation til den forskning, der udføres.

De generelle resultater modificeres kun marginalt, hvis man betragter de forskellige fakulteter og de forskellige tidsperioder enkeltvis. De forskelle, der findes her, skyldes i hovedsagen de forskellige videnskabelige idealer, herunder idealer vedrørende afgrænsningen af det videnskabelige miljø, der findes inden for de enkelte faggrupper. Her udgør humaniora den ene modpol med en nationalt orienteret tradition, med en forskning, som er delvis uafhængig af egentlige videnskabelige miljøer, og med en tradition for større afhandlinger frem for mindre artikler. Den anden modpol udgøres af naturvidenskaberne, som i alle de tre nævnte henseender udgør humanioras modsætning.

Udviklingen over tid har dog nærmet de humanistiske fag til det naturvidenskabelige ideal. Samfundsvidenskaberne befinder sig et sted imellem de to mod-

poler, nærmere ved naturvidenskaberne ved periodens slutning end ved begyndelsen af perioden.

Dette er resultater, som i høj grad svarer til resultaterne af andre undersøgelser af faglige traditioner³⁰). Et eksempel er, at professorerne ved de naturvidenskabelige fag udnævnes i en yngre alder end i de humanistiske fag. Forskellen i det foreliggende materiale er 38.7 år mod 40.6 år. Denne forskel begrundes med forskelle i de videnskabelige traditioner, idet man hurtigere skulle kunne kvalificere sig i et miljø som meget direkte bygger videre på tidligere forskning, nationalt og internationalt, hvor forskningen foregår i egentligt videnskabelige miljøer, og hvor man ikke kræver omfangsmæssigt store afhandlinger.

De fundne resultater er baserede på et så begrænset materiale, at generelle konklusioner enten slet ikke eller kun med største forsigtighed kan drages. Vi formoder imidlertid, at de fundne hovedtendenser også vil have gyldighed ved andre videnskabelige stillinger ved et universitet. For mere detaljeret at kunne studere det akademiske marked er det nødvendigt med et mere omfattende materiale, som i højere grad tillader mere detaljerede multivariate analyser af selektionsmekanismerne totalt og i de enkelte delområder. Vi håber, at der på et senere tidspunkt kan blive mulighed for en sådan mere omfattende analyse af det akademiske marked i Danmark.

30. Johan P. Olsen og Lars Svåsand har i deres undersøgelse af Universitetet i Oslo, »Vitenskapelig kommunikasjon – En studie i sosial organisasjon«, Bergen, Sosiologisk Institutt, u.å., gennemført en analyse af, hvorledes den videnskabelige forskning er organiseret, og i hvilken grad og på hvilken måde forskerne kommunikerer deres resultater. Resultaterne fra denne undersøgelse bekræfter klart de store forskelle, der eksisterer mellem på den ene side humaniora og teologi og på den anden side de naturvidenskabelige fag, når det gælder den videnskabelige arbejdsmetode og tradition.