



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

*En explorativ studie om studenters attityd till
nätverk och offentliga institutioner i arbetslivet och
eventuella skillnader mellan män och kvinnor*

Thomas Larsson
Magnus Nickesson

Kandidatuppsats vt 2009

Handledare: Marianne Sökjer-Petersen

Abstract

Tidigare forskning visar på betydelsen av att ha tillgång till personliga och yrkesmässiga nätverk samt vikten av att man hyser ett förtroende till dessa. Det första Syftet med denna explorativa studie var att undersöka användande och förtroende till dessa nätverk och eventuella skillnader mellan män och kvinnor. Studien undersökte också studenters förtroende till och användning av offentliga institutioner i arbetslivet. Det andra syftet var att undersöka eventuella samband mellan studenternas nätverksanvändning och tilliten till arbetsrelaterade offentliga institutioner. Metoden som användes var en enkätundersökning som omfattade 55 studenter. Resultatet visade att kvinnor känner ett större förtroende till officiella institutioner så som arbetsförmedling och fackföreningar än vad män gör. Tidigare undersökningars resultat som visar att män har ett mer utbrett yrkesmässigt nätverk än kvinnor kunde inte bekräftas. Däremot visade resultaten att kvinnor använder sig mer av sina vänner för stöd och tröst i svåra situationer. Detta är helt i linje med tidigare forskning.

Nyckelord: nätverk, arbetsförmedling, fackföreningar, förtroende, tillit

Innehållsförteckning

Abstract	2
Introduktion.....	4
Teoretisk referensram.....	5
<i>Tillit</i>	5
<i>Är tillit endast positivt?</i>	7
<i>Nätverk</i>	8
Frågeställning.....	11
Metod och genomförande.....	12
<i>Undersökningsgruppen</i>	12
<i>Design och datainsamling</i>	13
<i>Bortfall</i>	16
<i>Datainsamling</i>	16
<i>Databearbetning</i>	17
<i>Reliabilitet och generaliserbarhet</i>	17
Resultat.....	18
<i>Förlust av jobb</i>	19
<i>Förbigången för befodran</i>	21
<i>Egenföretagare med för stor order</i>	22
<i>Egenföretagare med behov att rekrytera</i>	23
<i>Förlust av ett personligt slag</i>	24
Diskussion.....	24
<i>Förlust av jobb</i>	24
<i>Förbigången för en befodran</i>	25
<i>Egenföretagare med för stor order</i>	26
<i>Egenföretagare med behov att rekrytera</i>	26
<i>Förlust av ett personligt slag</i>	26
Slutdiskussion.....	27
Referenser.....	29

Introduktion

Att hysa tillit till människor omkring sig är fundamentalt för varje samhälles fortbestånd. Tillit måste finnas såväl på mikronivå - mellan de enskilda individerna – som på makronivå till de offentliga institutionerna (Sylwan, 2005). Detta är dock inte en självklarhet överallt och i vissa länder brottas man med allvarlig korruption. Men även i Sverige, där vi har varit befriade från korruption i offentliga sammanhang, kan tilliten brista till de offentliga institutionerna. Istället framstår människors sociala nätverk – yrkesmässiga som privata - som betydelsefulla för hur förtroende och tillit upprätthålls och skapas i dagens samhälle. Nätverk bygger på informella kontakter och horisontell kommunikation mellan deltagarna. Forskningen (Sökjer-Petersen & Thorssell, 2008) har visat att sociala nätverk ger tillgång till kontakter och resurser som annars är svårtillgängliga. Ett brett och väl förankrat nätverk har visat sig vara betydelsefullt i arbetslivet både vad avser möjligheterna att göra karriär och för att skapa framgångsrika företag (Drake & Solberg, 1995). Men forskningen har också påvisat att män och kvinnor använder sina nätverk på olika sätt. Män har visat sig använda sina yrkesmässiga nätverk i mycket större utsträckning än kvinnor (Drake & Solberg, 1995). Samtidigt visar det sig att kvinnor ofta har ett bättre socialt och personligt nätverk än män (Drake & Solberg, 1995). Vilken roll tilliten spelar och hur män respektive kvinnor definierar tillit är föga utforskat. Sökjer-Petersen och Thorssell (2008) anser att kvinnor inte vill riskera sina sociala relationer till andra kvinnliga företagare genom att göra affärer sinsemellan, medan män utnyttjar just sina sociala kontakter för att göra affärer.

Den forskning som refereras ovan bygger på studier under de senaste decennierna, men i takt med att samhället blir alltmer jämställt får unga män och kvinnor mer likartade förväntningar på arbete och privatliv än tidigare generation. I vilken utsträckning de också använder sina nätverk på likartade sätt och hur deras tillit till dessa ser hur, liksom till samhället i stort är föga utforskat.

Detta är intressant eftersom det borde ligga i kvinnornas intresse att konkurrera på samma villkor som männen i ett jämställt samhälle. Om kvinnors sociala nätverk är större än männens och männens yrkesrelaterade nätverk är större än kvinnornas uppstår en intressant frågeställning om varför det förhåller sig så.

Denna studies syfte är att mäta studenters tillit till och benägenhet att använda sina personliga och yrkesmässiga nätverk och offentliga arbetsrelaterade organisationer som

arbetsförmedling och fackföreningar, samt undersöka eventuella skillnader mellan män och kvinnor där i. Studien vill särskilt undersöka om det har skett en attitydförändring i nätverkandet och förhoppningsvis kunna bidra med nya intressanta resultat.

Teoretisk referensram

Tillit

Begreppet tillit återkommer gång efter annan inom statsvetenskaplig som sociologisk litteratur. Men även inom poesin skriver man om fenomenet tillit:

”Då när ingen rädsla längre håller, faller i ett glitter kvistens droppar, glömmes att de skrämdes av det nya, glömmes att de ängslades för färden – känner en sekund sin största trygghet vilar i den tillit som skapar världen.” (Boye, 1935).

Precis som Boye lägger agronomen och vetenskapsjournalisten Sylwan (2005) en väldig tyngd i ordet när han skriver:

”Tillit är grunden till all mänsklig samverkan och till vår existens.” (Sid. 10)

Och vidare:

”tillit människor emellan är det murbruk som binder samman och håller ihop hela samhällen”. (Sid. 82)

Tillit ses med andra ord som en av grundstenarna till ett välmående och fungerande samhälle. En exakt definition av begreppet tillit är svårt att göra eftersom det är beroende av en kontext, och kan alltså ta sig olika betydelse och mening i olika sammanhang (Ribiere, 2009).

Aronsson och Karlsson (2001) skriver att medan begreppets betydelse ofta är underförstått i samtalssituationer så är dess mångtydighet ett problem för forskarna, som inte får en klar och tydlig definition av begreppet. Förtroende och tillit används ofta synonymt i litteraturen och i Svenska Akademiens Ordbok (2008) beskriver man begreppet tillit med *”att man hyser förtroende för”*. I den engelska vetenskapliga litteraturen använder man ofta ordet *”trust”* som i Prismas ordbok (1995) har betydelsen förtroende eller tillit.

Aronsson och Karlsson (2001) har en mer filosofisk förklaring och menar att tillitsbegreppets närmaste släktingar är förtroende, trygghet, hopp, tro, kärlek och kontroll. Med kontroll menar man att tillit ofta ersätter kontroll där denne saknas eller helt enkelt inte är möjlig. Ibland kan det vara så att tillit föredras framför kontroll då detta kan spara tid och pengar i till exempel kund- och leverantörsrelationer. Litar man på någon så behövs inte vissa tidskrävande rutiner, dyra övervakningssystem och så vidare. Dessutom har det visat sig i studier att ömsesidiga beslut nås snabbare när det finns ett starkt förtroende parterna emellan, och tid innebär ofta pengar i affärsvärlden (Huemer, 1998). Men, skriver Huemer, förtroende leder också till nytänkande. När vi har ett stort förtroende för någon så vågar vi många gånger ta större risker och inte sällan är ett visst risktagande nödvändigt vid prövande av nya idéer.

Redan som barn föds vi med en viss tillit till våra föräldrar, en tillit som vi inte klarar oss utan. En viss tillit till våra medmänniskor är en nödvändighet för ett rationellt levande. Tänk att hela tiden behöva fråga sig om maten man äter är fri från gifter, om mötande bilister är nyktra eller om personen som kommer gåendes emot en är våldsbenägen? Trots att vi inte kan lita på detta fullt ut krävs det en viss tillit till andra för att kunna fungera som vanligt i vardagen (Cohen & Prusak, 2001). Inte minst har vi ofta ett stort förtroende till familj och vänner som står oss nära. Ett förtroende som kan ta väldigt lång tid att bygga upp och väldigt kort tid att radera. Har man väl svikit ett förtroende kan det vara omöjligt att få tillbaka det, och det gäller inte bara oss människor. Etnologer har visat att vår närmaste släkting apan värderar tillit lika mycket som vi människor. En apanne som sviker en kompis kan sällan få tillbaka dennes förtroende igen (Sylwan, 2005). Men en tillitsfull relation kräver mycket jobb och underhåll om den ska behållas. Bjerin och Lindencrona (1998) nämner i sin uppsats att tillit i en samarbetsrelation handlar om att få sina behov tillgodosedda. Detta kräver en ömsesidig vårdnad av relationen. Brister förtroendet för den andra parten så riskerar relationen att raderas. Lyckas däremot den ena parten med en uppgift i en kund- och leverantörsrelation så förstärks förtroendet till denne och förväntningarna ökar till nästa gång man samarbetar. Tilliten i en sådan relation byggs ofta upp successivt allt medan parterna bygger upp sociala band sinsemellan.

Rothstein (2003) berättar i sin bok *"Sociala fällor och tillitens problem"* om tillitens roll i statsvetenskapen. I sin beskrivning om teorin om den sociala fällans problem menar han att alla måste lita på varandra för att vinna på det. Om man inte litar på varandra så kan det visa sig vara meningslöst att vara ärlig då man ändå inte vinner något på det.

Rothstein skriver om en rysk tjänsteman som informerade honom om den utbredda korruptionen bland de ryska tjänstemännen. Han menade på att eftersom tjänstemännen antog

att alla kollegerna var korrupta så var man det själv också. Man vinner inget på att vara den enda som är ärlig. Lät de bli att ta emot mutor så tog kollegerna eller de överordnade deras andel också och den ärlige blev den som förlorar. I det engelska språket har man ett uttryck för detta fenomen - *"who wants to be the sucker"*?

Rothstein (2003) berättar även om ett system för taxiverksamhet i storstäder där tillit är en av grundbultarna. I flera större städer i Europa idag, har de olika taxibolagen en gemensam telefonväxel dit kunderna kan ringa. Personen i växeln frågar vilken taxiförare som befinner sig närmast den givna adressen, och på så sätt slipper de långa framkörningar som förbrukar mycket bensin. Men även här är tillit nyckelordet. Om inte alla litar på varandra så fungerar det inte, och alla blir istället förlorare. När systemet skulle införas i Palermo (södra Italien) visade det sig att förarna ljög om var de befann sig och körningarna blev ojämnt fördelade. På frågan om varför man ljög så svarade förarna att man trodde att alla andra också ljög. Detta är ett typexempel på att tillit skapar tillit och utan förtroende parterna emellan är det svårt att vinna fördelar.

Exemplen ovan är visserligen tagna ur ett statsvetenskapligt perspektiv men samma betydelse som tillit har där verkar det också ha i socialt och yrkesmässigt nätverksbyggande, där förtroendet för varandra måste vara intakt både i social kontakt och vid affärsrelationer. Många personer inom arbetslivet ser på det förtroendet de har med sina affärsbekanta som en fundamental förutsättning för att göra affärer (Huemer, 1998). Det kan till och med räknas som en förutsättning för kommersiell verksamhet. Ofta är dessutom förtroende en av förutsättningarna för de nya platta organisationsformerna som delegerar ut ansvaret mer på de anställda. I det demokratiska ledarskapet där det ges medbestämmande till personalen är tillit ett av villkoren för en fungerande verksamhet. Det är också en förutsättning för sammanslagningar mellan företag, något som blir allt vanligare (Huemer, 1998).

Är tillit endast positivt?

Det är inte säkert dock att alla relationer är bra relationer. En tillitsfull affärsrelation som tagit lång tid att bygga upp kan ibland också vara svår att ta sig ur. Huemer (1998) menar att kunder kan ha gjort speciella investeringar hos sina leverantörer, investeringar som gör det kostbart att byta leverantör. Detta vet leverantören om och kan då ta ett högre pris.

Traditionell ekonomisk teori ser bra relationer som något dåligt då modellen om ett jämviktsläge med perfekt konkurrens raseras. I traditionell ekonomisk teori vill man istället ha en friktionsfri marknad och i relationer uppstår allt som ofta friktion. Men traditionell

ekonomisk teori är som den heter traditionell och nyare teorier betonar ofta vikten av tillitsfulla relationer, både i kund- och leverantör förhållande och mellan chefer och personal.

Samtidigt är det inte bara i yrkesmässiga relationer som tillit är en grundbult. Också i sociala och personliga relationer är tillit och förtroende till varandra fundamentalt. I den tidigare forskningen har vi kunnat se skillnader mellan män och kvinnors användande av arbetsrelaterade nätverk. Buttner och Moore (1997) fann till exempel i sin undersökning att kvinnliga entreprenörer verkar ha färre personliga kontakter under uppstartstiden än sina manliga kolleger, något som antas bero på bristande tillit till de affärsmässiga kontakterna. Men medan män har lättare för att skapa ett förtroende till sina affärsmässiga kontakter så verkar det som att kvinnor har lättare för att hysa tillit till sina sociala och personliga nätverk. I en artikel av Sökjer-Petersen och Thorssell (2008) nämner de att det finns en tydlig skillnad mellan kvinnors och mäns användande av personliga och sociala nätverk. Medan män verkar använda sitt nätverk för ekonomiska fördelar och karriärmöjligheter så använder kvinnor sitt nätverk mer till socialt stöd och känslomässig support.

Det är inte bara tillit till sociala och yrkesmässiga nätverk som är intressant och eventuella skillnader mellan män och kvinnor. Tilliten till offentliga organisatoriska hjälpmedel så som arbetsförmedlingen och fackföreningar och eventuella skillnader mellan män och kvinnor är också viktigt att belysa. Forskningen här är dock begränsad och det är svårt att hitta några tidigare studier av substantiellt värde. Ett rimligt antagande kan vara att då män verkar hysa en större tillit till sina yrkesmässiga nätverk så behöver de inte ha något större förtroende till eller användning av de offentliga arbetsrelaterade organisationerna. Och medan kvinnorna verkar brista i sin tillit i de yrkesmässiga relationerna borde de ha ett större förtroende till de offentliga arbetsrelaterade organisationerna.

Nätverk

Vi lever i en allt mer kunskaps- och nätverksbaserad ekonomi, där förmågan att samverka med andra kommit att bli allt viktigare (Jansson & Andersson, 2004). Ofta är det ännu viktigare för små företag som saknar egna resurser och ett starkt varumärke att kunna samverka på ett effektivt sätt med andra aktörer på marknaden, för att på så sätt bli ett starkt och konkurrenskraftigt företag. Det visade sig i en undersökning gjord av SCB (2002) att en klar majoritet (63 %) av de svenska småföretagen (minst 5 anställda) hade någon typ av samverkan med andra företag (Jansson & Andersson, 2004). Anmärkningsvärt är också att nio av tio företag har mer än en partner som de samverkar med och 40 % av företagen har

dessutom fem eller fler företag som de samverkar med. Att samverka har idag med andra ord blivit lika med en framgångsfaktor (Jansson & Andersson, 2004).

I Czarniawska's bok *"Organisationsteori på svenska"* (1998) har hon sammanställt svenska forskares studier om organisationsteorins utveckling. I den berättas om studier gjorda på sjuttio- och åttiotalen som visade att långvariga relationer företag emellan snarare var regel än undantag. Det visade sig att ofta svarade de tio största kunderna för mer än två tredjedelar av ett företags omsättning, vilket åter igen pekar på vikten av bra relationer (Snehota, 1990). Många gånger är det dessutom samma tio kunder som är dominerande över flera år, och nya kunder svarar endast för en begränsad eller liten del av omsättningen. Köpare och säljare på marknaden är mer eller mindre kopplade till varandra i långa relationer och just långvarigheten och stabiliteten i dessa relationer är centralt på bland annat den industriella marknaden. Studier visar också att kund- och leverantörsrelationer ofta är komplexa. Ofta har ett flertal olika individer i de inblandade företagen regelmässiga eller återkommande kontakter med varandra och det är inte ovanligt att ett socialt utbyte mellan individerna är grunden för att affärsutbytet överhuvudtaget ska komma igång. Bra kund- och leverantörsförbindelser kan också vara viktiga för en bättre produktutveckling, teknikutveckling och affärsutveckling (Lundgren & Snehota, 1990). Eller som Lundgren och Snehota skriver i samma bok:

"Varje företag bygger på och utnyttjar existerande marknadsrelationer och företaget utvecklas i den takt det skapar, utvecklar och underhåller relationer". (Sid. 17)

Bra relationer och väl fungerande nätverk är med andra ord kanske den viktigaste tillgången företag har.

Ordet nätverk (från engelskans network) kan liknas vid just ett nät av kontakter. Detta nätverk av kontakter delas av Drake och Solberg (1995) in i tre olika typer: socialt och yrkesmässigt nätverk, formellt och informellt nätverk samt internt och externt nätverk. Det första begreppsparet beskriver närmast ändamålet med nätverkskontakten medan de senare paren beskriver var man finner kontaktpersonerna. Den mest tydliga åtskillnaden gör man mellan socialt och yrkesmässigt nätverk och det är också dessa skillnader som denna studie fokuserar på.

Drake och Solberg menar att vi använder det sociala nätverket utifrån sociala ändamål. Det kan till exempel vara kompisar och bekanta som vi på ett informellt sätt interagerar regelbundet med, ofta för att söka stöd eller tröst. En yrkesmässig nätverkskontakt har ett mer

yrkesmässigt innehåll och används exempelvis för att lösa ett yrkesmässigt problem. Det framgår i SCB:s (2002) rapport att det finns flera olika motiv till nätverkan mellan småföretagen. Dessa motiv beskrivs som: minskade kostnader, försöka ta sig in på nya marknader, öka sin flexibilitet, få tillgång till mer kunskap och att hitta nya affärsmöjligheter. Det starkaste motivet är att få ökad kunskap, tätt följt av ökad flexibilitet (Jansson & Andersson, 2004). På den idag ofta fluktuerande marknaden är det extra viktigt för små företag att vara flexibla och kunna anpassa sig efter rådande mode och efterfrågan, och då är ett skickligt närverkande ett måste.

Mycket tyder på att kvinnor och män använder nätverk på olika sätt (Drake & Solberg, 1995). I tidigare forskning har det visat sig finnas tydliga skillnader i mäns och kvinnors användande av både sociala och yrkesmässiga nätverk. Likadant visade det sig i en norsk undersökning som genomfördes på två företag:

”att manliga mellanchefer i högre grad än kvinnliga mellanchefer använde sig av sitt formella yrkesmässiga interna nätverk, det vill säga den grupp tillgängliga personer en kvinnlig eller manlig ledare bör kontakta om det uppstår ett problem av social eller yrkesmässig karaktär” (Drake & Solberg, 1995 sid 178).

I en annan undersökning visade Davis och Aldrich (2000) att få män tillhörde nätverk innehållande fler kvinnor än män, medan affärskvinnor däremot är medlem i kvinnliga såväl som manliga nätverk. Johannisson (1995) menar att kvinnor bör söka fler manliga kontakter eftersom det är dessa som ofta sitter på viktig kunskap om marknader och konkurrenter.

Sökjer-Petersen och Thorssell (2008) skriver att mäns nätverk brukar vara mer arbetsorienterat och instrumentalt medan kvinnors nätverk är mer känslomässigt orienterat och i större utsträckning beroende av familj och vänner. Här instämmer Drake och Solberg (1995) som också anser att män inte drar sig för att utnyttja sitt yrkesmässiga nätverk vid behov och att de tycker det är helt i sin ordning, medan kvinnor kan tycka det är fräckt och oacceptabelt. Men lika viktigt som bra relationer är i arbetslivet lika viktig är det med ett utbrett och väl förankrat socialt nätverk. Tidigare studier har visat att personer som har ett stort socialt nätverk mår i allmänhet bättre än personer med små nätverk och begränsat socialt stöd (Passer & Smith, 2007).

Om nätverkande företag emellan finns det omfattande forskning och intresset är fortsatt högt för ämnet. Likadant är det med begreppet tillit. Men intressant är att se hur dagens studenter ser på tillit. I ett relativt jämlikt samhälle kan man tycka att dagens unga, män som

kvinnor, borde hysa ungefär samma mängd förtroende för offentliga organisationer så som arbetsförmedlingen eller fackföreningar. Likadant är det med sociala och yrkesmässiga nätverk. Om de tidigare studierna stämmer, att nätverkande är en förutsättning för att driva ett konkurrenskraftigt företag, ligger det i kvinnornas intresse att jämna ut skillnaderna i det yrkesmässiga nätverkandet. Likadant bör det för männen vara av största angelägenhet att vårda sina sociala nätverk för ett bättre välmående. Men har man ett starkt nätverk och tillit till sina affärsmässiga kontakter har man kanske mindre användning av och svagare tillit till offentliga organisationer som arbetsförmedling och fackföreningar. Detta kan tyckas som ett logiskt resonemang men då uppstår en ny fråga, kan man hysa tillit till något eller någon men besluta att inte använda sig av det/den? Vid jobsökande och rekrytering finns det en del olika alternativ att använda sig av, bland annat konventionella lösningar som tidningar men också moderna lösningar som Internet. Undersökningar har visat att personal som blivit rekryterad genom kontakter är mer motiverade i sitt arbete och stannar också kvar längre på sin arbetsplats än andra arbetstagare, så att använda sig av sitt nätverk vid rekrytering är att föredra (Landy & Conte, 2007). Trots att det finns begränsad forskning om tillit till och användning av olika alternativ vid jobsökande och rekrytering är detta av intresse eftersom det är möjligt att hysa tillit till ett av alternativen men ändå välja att inte använda det.

Frågeställning

Studiens explorativa syfte är att mäta studenters tillit till och benägenhet att använda sociala och yrkesmässiga nätverk samt att undersöka eventuella skillnader mellan män och kvinnor. Detta görs med hjälp av fem fiktiva situationer (frågor). Studien vill också undersöka eventuella samband mellan studenternas nätverksanvändning och tilliten till arbetsrelaterade offentliga institutioner. De fem fiktiva situationerna skapar tre olika frågeställningar:

- Hur stor tillit hyser studenter till sina sociala och yrkesmässiga nätverk och i vilken utsträckning är man beredd att använda sig av dem för att söka tröst respektive vinna fördelar i arbetslivet?
- Vilken tillit hyser studenter till offentliga arbetsrelaterade organisationer så som arbetsförmedlingen och fackföreningar och i vilken utsträckning är man beredd att använda sig av dem? Samt har storleken på det yrkesmässiga nätverket något samband med tilliten till och användningen av offentliga arbetsrelaterade organisationer?
- Vilket tillvägagångssätt använder sig studenter av vid jobsökande eller vid en rekryteringssituation och hur stor tillit hyser man till de olika alternativen?

Design och datainsamling

Studien har genomförts som en enkätstudie. Enkäten (se bilaga 1) som användes skapades i samband med uppsatsskrivandet i syfte att mäta studenters attityd till arbetsrelaterade institutioner samt sociala och yrkesmässiga nätverk. Av tidsbrist gjordes ingen pilotstudie för att utveckla enkäten.

Undersökningsgruppen

Undersökningsgruppen bestod av studenter, totalt 60 stycken, vid samhällsvetenskapliga fakulteten i Lund i april 2009. 55 studenter svarade på enkäten. Det begränsade antalet deltagare (N=55) gör att man får tolka resultaten med viss försiktighet.

De svarandes fördelning på kön och ålder framgår av diagram 1 och 2.

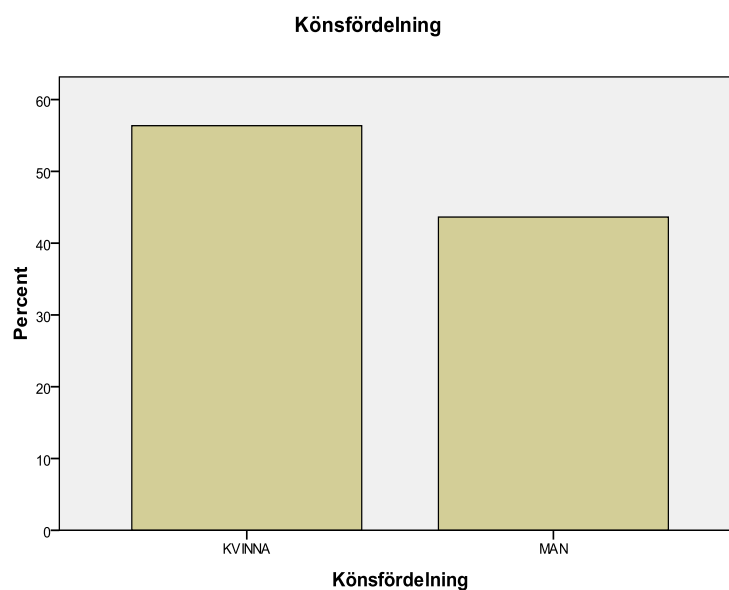


Diagram 1. Könsfördelning (N=55).

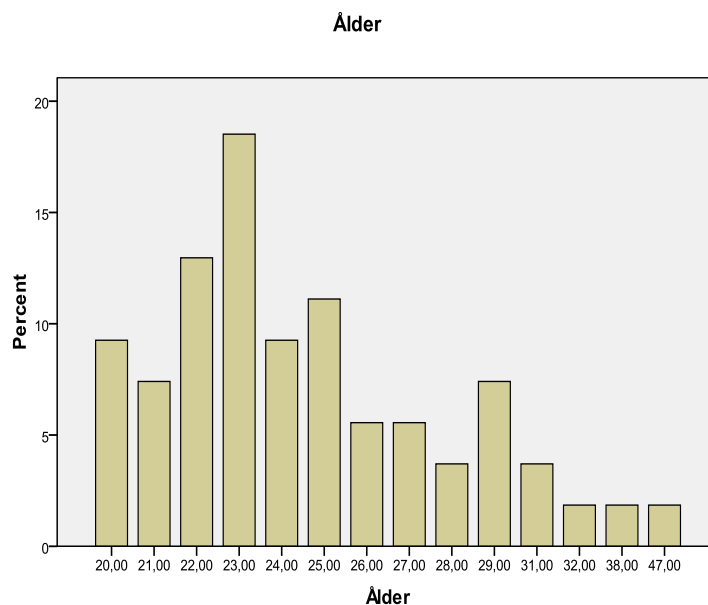


Diagram 2. Ålder (N=55).

Av de svarande är således 31 (56 %) kvinnor och 24 stycken (44 %) män. Medelåldern är 25 år. Den yngsta deltagaren är 20 år och den äldsta 47 år.

Material

I enkäten, som består av fem olika fiktiva situationer (huvudfrågor) och fem följdfrågor, används begreppet förtroende genomgående istället för tillit. Anledningen till detta är att tillit kan tyckas vara för akademiskt och svårtolkat och att respondenterna känner sig mer införstådda med förtroendebegreppet.

I de fem olika situationerna skattar respondenterna i vilken utsträckning man är beredd att utnyttja sina yrkesrelaterade eller sociala nätverk för att lösa respektive situation. Även benägenheten att använda offentliga institutioner och andra arbetsrelaterade hjälpmedel vid en jobsökande- respektive rekryteringssituation mäts. Efter varje huvudfråga frågas det om hur högt eller lågt förtroendet är för respektive alternativ.

Några av frågorna liknar varandra för att öka enkätens reliabilitet. Undantaget är den femte och sista frågan som handlar om en privat situation. Frågan formulerades för att ställa tidigare forskning om mäns större affärsmässiga nätverk i relation till tidigare studier om kvinnors mer socialt förankrade relationer och eventuellt att föra en intressant diskussion om detta.

Samtidigt som många liknande frågeställningar ökar reliabiliteten så begränsades enkäten till att innehålla fem scenarion eller frågor som upptar sammanlagt 6 sidor. En enkät som tar lång tid att fylla i blir snabbt tråkig, respondenterna tröttnar och blir slarviga.

Skattningen sker på en skala som går från ett till fem (1 2 3 4 5) där ett (1) innebär ”*håller inte alls med*” och fem (5) innebär ”*håller med helt*”. En sådan ”self-report scale” uppskattas som relativt reliabel i den psykologiska litteraturen.

I början av enkäten (innan scenariona) fyller man i en del olika variabler. Trots det är det endast de demografiska variablerna ålder respektive man eller kvinna som används i statistiken och i undersökningen. Den övriga informationen hjälper till att förbrylla respondenterna om vad den egentliga forskningsfrågan innebär. Dock har det inte lagts ner något mer omfattande arbete på formuleringen och tolkningen av dessa frågor och svar då dessa anses mindre viktiga.

Frågorna har skrivits på ett lättförståeligt och pedagogiskt sätt för att öka sannolikheten för en ensidig förståelse och därmed också lättare kunna tolka svaren. Enkäten inleds också med en tydlig och enkel instruktion om hur man svarar på frågorna för att minska störande moment och ge respondenterna så lika svarsvillkor som möjligt.

Situation 1: Förlust av jobb

Den första av de fem frågorna i enkäten lyder: *Du har blivit uppsagt från ditt arbete vid företag-X. I vilken utsträckning skulle du använda följande metoder för att få ett nytt arbete?*

Den första frågeställningen vill ta reda på i vilken utsträckning studenter använder sig av respektive metod vid sitt arbetssökande. Använder sig studenter av sina kontakter vid jobbsökande? Och i så fall, hyser man då mindre förtroende till de offentliga organisationerna?

Svarsalternativen är: *Arbetsförmedlingen, nätannonser, dagstidningar, branschtidningar, vänner och bekanta, tidigare arbetskamrater/studiekamrater, personer som man lärt känna via medlemskap i föreningar och dylikt, och till sist familj.*

Med följdfrågan som lyder: *Skatta hur stort ditt förtroende är för dessa kontakter i ett sådant scenario* vill man kunna tyda om det är frånvaron eller möjligtvis närvaron av tillit/förtroende som är anledningen till användningen/icke användningen av respektive alternativ. Det kan finnas ett förtroende för till exempel tidningar men man väljer att istället söka jobb endast över Internet.

Situation 2: Förbigången vid en befordran

Fråga två lyder: *Du har arbetat vid företag-X i fem år. Du förväntar dig en befordran men blir förbigången. I vilken utsträckning skulle du:*

Leta efter nytt jobb?

Låta situationen bero och vänta på nästa befordringstillfälle?

Samtala om saken med chefen?

Diskutera med facket?

Prata ut/söka tröst hos dina arbetskamrater?

Dra dig undan från gemenskapen på arbetsplatsen?

Med fråga två vill man kunna mäta eventuella skillnader i sättet att bete sig när man blivit förbigången vid ett befordringstillfälle. Hur använder man sig av fackföreningar i en sådan situation och har man förtroende för dem? Följdfrågan *skatta, i rådande situation, hur stort eller litet förtroende du har för respektive scenario* frågar efter vilken sorts tillit man hyser till respektive agerande.

Situation 3: Egenföretagare med för stor order

Fråga tre vill ha svar på i vilken utsträckning entreprenörer kan tänka sig att ta hjälp av sitt nätverk med kontakter vid behov. Frågan är formulerad som lyder: *Du arbetar som egenföretagare och tar emot en stor order som du inte har kapacitet att klara själv. I vilken utsträckning skulle du:*

Använda dig av affärskontakter för att få hjälp att klara uppdraget?

Försöka klara ordern själv?

Avsäga dig uppdraget?

Outsourca uppdraget?

Följdfrågan lyder *skatta hur stort förtroende du känner för dessa olika alternativ i en sådan situation?* Syftet är att se om tidigare forskning stämmer, att män har en större benägenhet att använda sig av yrkesmässiga kontakter och också hyser ett större förtroende till dessa.

Situation 4: Egenföretagare med behov att rekrytera

För att ytterligare undersöka hur man väljer att använda sina nätverk och andra arbetsrelaterade hjälpmedel formulerades fråga 4 som följer: *Du driver ett företag och måste nyanställa. I vilken utsträckning skulle du använda följande alternativ för att finna rätt personal:*

Kontakta arbetsförmedlingen?

Sätta ut nätannonser?

Sätta ut tidningsannonser?

Kontakta vänner och bekanta för att se om de känner någon passande?

Kontakta tidigare kursare/kollegor för att se om de känner någon passande?

Kontakta personer som jag lärt känna via medlemskap i föreningar och dylikt för att se om de känner någon passande?

Kontakta familjen för att se om de känner någon passande?

Följdfrågan lyder: *I rådande situation, skatta hur stort förtroende du känner för de olika alternativen?* Vänder man sig till sina kontakter vid rekrytering, något som visat sig vara bra? Och i så fall hur ser tilliten till de offentliga organisationerna ut?

Scenario 5: Förlust av personligt slag

Femte och sista frågan är ett mer personligt scenario. Detta för att undersöka och eventuellt verifiera de skillnader mellan män och kvinnor i användningen av sociala nätverk vid personlig förlust som har visats i tidigare forskning. Frågan är också relevant för en senare jämförelse och diskussion mellan sociala och yrkesrelaterade nätverk. Fråga 5 formulerades på följande vis: *Du lider en förlust av ett personligt slag. I vilken utsträckning skulle du:*

Söka stöd bland vänner och bekanta?

Söka stöd från din familj?

Söka professionell hjälp e.g psykolog?

Söka stöd bland kollegor/kursare?

Följdfrågan lyder: *Skatta, i en sådan situation, hur stort förtroende du känner för de olika alternativen?*

Bortfall

Bortfallet är således 5 personer. Tre av deltagarna hade missat att fylla i en av variablerna, detta redovisas i varje fråga.

Datainsamling

Enkäten delades ut i samband med föreläsningar. De svarande fick också ett informationsbrev, av vilket det framgår att svaren kommer att anonymiseras. Deltagarna fick om de ville lämna sin e-mail adress på separat papper för att få besked om det slutliga resultatet i undersökningen, vilket också några gjorde.

Databearbetning

Det insamlade materialet bearbetades med statistikprogrammet SPSS. Det primära var att hitta signifikanta skillnader mellan män och kvinnor. För att leta efter signifikanta skillnader har ett T-test använts i samtliga enskilda frågor (5 st). Ett Cronbachs Alpha test användes för att testa reliabiliteten i enkäten.

Reliabilitet och generaliserbarhet

Då deltagarantalet är litet (N=55) och inte slumpmässigt i statistisk bemärkelse bör resultatet tolkas med viss försiktighet.

För att säkerställa den interna reliabiliteten i enkäten användes ett Cronbachs Alpha test på de olika frågorna designade för att mäta samma variabler. De tre kategorierna är Nära kontakter (familj och vänner), Ytliga kontakter (kurskamrater, föreningskamrater samt arbetskamrater) och Officiella institutioner (arbetsförmedling och fackföreningar).

Tabell A. Tabellen nedan behandlar frågorna kring respondenternas Nära kontakter.

Reliabilitetsstatistik

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,820	6

Ett Cronbachs Alpha test visar på en hög grad av intern reliabilitet ($\alpha = ,820$) i frågorna rörande familj och vänner.

Tabell B. Tabellen nedan behandlar frågorna kring respondenternas Ytliga kontakter.

Reliabilitetsstatistik

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,852	12

Ett Cronbachs Alpha test visar på en hög grad av intern reliabilitet ($\alpha = ,852$) i frågorna rörande kurskamrater, föreningskamrater samt arbetskamrater.

Tabell C. Tabellen nedan behandlar frågorna kring respondenternas inställning till Officiella institutioner.

Reliabilitetsstatistik

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,794	14

Ett Cronbachs Alpha test visar på en ganska hög grad av intern reliabilitet ($\alpha = ,794$) i frågorna rörande arbetsförmedling och fackföreningar.

Resultat

Av tabellerna 1 – 5 framgår hur de svarande använder respektive aktör respektive deras förtroende för denna aktör. Varje scenario analyseras var för sig. Detta för att hitta eventuella skillnader mellan mäns och kvinnors beteende samt för att försöka hitta en eventuell korrelation mellan huvudfrågan och följdfrågan.

Tabell 1. De svarandes skattningar ($N=55$) i vilken utsträckning de skulle använda nedanstående aktörer för att få ett nytt arbete, samt vilket förtroende de har för aktören ifråga. Skattningarna är gjorda i en 5-gradig skala (1 = håller inte alls med 5 = håller med helt).

Aktör	Kön	Graden av användning av respektive aktör			Förtroende för respektive aktör		
		N	M	SD	N	M	SD
Arbetsförmedling	Kvinnor	30	3,06	1,41	31	2,51*	1,06
	Män	24	2,33	1,43	24	1,70*	1,08
Nätannons	Kvinnor	31	4,09	1,22	31	3,00	0,93
	Män	24	3,79	1,35	24	3,16	1,09
Dagstidning	Kvinnor	31	3,67*	1,10	31	3,09	1,01
	Män	24	2,70*	1,04	24	3,12	1,07
Branschtidning	Kvinnor	31	2,96	1,25	31	3,29	1,07
	Män	24	2,66	1,12	24	3,37	1,20
Vänner	Kvinnor	31	4,45	0,96	31	4,22	0,84
	Män	24	4,54	0,72	24	4,08	0,92
Arbetskamrater	Kvinnor	31	3,77	1,14	31	3,87	0,99
	Män	24	4,04	1,12	24	3,66	0,91
Föreningsvänner	Kvinnor	31	3,19	1,30	31	3,25	1,09
	Män	24	2,75	1,51	24	3,12	0,99
Familj	Kvinnor	31	3,93	1,34	31	4,12	1,14
	Män	24	4,00	1,31	24	4,25	0,98

* anger att skillnaden mellan kvinnor och män är statistiskt signifikant vid t-test med $p < .05$

Av tabell 1 framgår att det finns två signifikanta skillnader mellan könen. Kvinnor är i högre grad villiga att använda sig av dagstidningar i sökandet efter ett nytt arbete än män. Intressant är att det nästan inte finns någon skillnad mellan män och kvinnors förtroende för dagstidningar.

Den andra signifikanta skillnaden mellan könen som kan uppvisas är att kvinnor har ett högre förtroende för arbetsförmedlingen än vad män har. Kvinnor skattar sig inte mer benägna att använda sig av arbetsförmedlingen i jobbsökandet men de skattar sitt förtroende för arbetsförmedlingen högre än vad män gör.

Tabell 2. De svarandes (N=55) skattningar i vilken utsträckning de skulle använda nedanstående aktörer om de blir förbigångna vid en befordran, samt vilket förtroende de har för aktören ifråga. Skattningarna är gjorda i en 5-gradig skala (1= håller inte alls med 5 = håller med helt).

Aktör	Graden av användning av respektive aktör				Förtroende för respektive aktör		
	Kön	N	M	SD	N	M	SD
Söka nytt jobb	Kvinnor	31	3,45*	0,96	31	4,16	0,82
	Män	24	2,75*	1,18	24	3,70	0,85
Låta saken bero	Kvinnor	31	2,96	1,04	31	2,87	0,92
	Män	24	3,16	1,00	24	2,87	0,99
Samtal med chefen	Kvinnor	31	3,90	0,97	31	2,70	1,07
	Män	24	3,87	1,03	24	2,91	1,05
Diskutera med facket	Kvinnor	31	3,00*	1,43	31	2,93*	0,96
	Män	24	2,20*	0,97	24	2,29*	0,99
Söka tröst hos arbetskamrater	Kvinnor	31	3,64	1,27	31	3,32	1,16
	Män	24	3,12	1,45	24	3,66	0,91

* anger att skillnaden mellan kvinnor och män är statistiskt signifikant vid ett t-test med $p < .05$.

I scenario två uppvisas ytterligare skillnader mellan könen med hjälp av ett t-test. T-testet visar att det finns en signifikant skillnad i den första frågan, alternativet att söka nytt jobb, mellan könen. Kvinnor är mer benägna att söka nytt arbete i denna situation än vad män är.

Kvinnor uppvisar även ett större förtroende för fackföreningar än vad män gör. Denna skillnad uppvisas både i det förmodade användandet av fackföreningar och i det förtroende som visas gentemot dem.

Tabell 3. De svarandes skattningar ($N=55$) i vilken utsträckning de skulle använda nedanstående alternativ när de som egenföretagare erhåller en för stor order samt vilket förtroende de har för aktörerna ifråga. Skattningarna är gjorda i en 5-gradig skala (1 = håller inte alls med 5 = håller med helt).

Aktör	Graden av användning av respektive aktör				Förtroende för respektive aktör		
	Kön	N	M	SD	N	M	SD
Använda sig av affärskontakter	Kvinnor	31	3,83	0,89	31	3,70	0,78
	Män	24	3,75	0,60	24	3,70	0,69
Försöka klara ordern själv	Kvinnor	31	3,45	0,96	31	3,90	0,74
	Män	24	3,54	0,97	24	4,04	0,85
Outsourca uppdraget	Kvinnor	31	2,54	0,76	31	2,80	0,60
	Män	24	2,79	0,88	24	3,04	0,99

* anger att skillnaden mellan kvinnor och män är statistiskt signifikant vid ett t-test med $p < .05$.

Inga signifikanta skillnader kunde uppmätas mellan könen.

Tabell 4. De svarandes skattningar (N=55) i vilken utsträckning de skulle använda nedanstående alternativ när de som egenföretagare har behov av att rekrytera personal samt vilket förtroende de har för aktörerna ifråga. Skattningarna är gjorda i en 5-gradig skala (1 = håller inte alls med 5 = håller med helt).

Aktör	Graden av användning av respektive aktör				Förtroende för respektive aktör		
	Kön	N	M	SD	N	M	SD
Arbetsförmedling	Kvinnor	30	2,73*	1,20	30	2,66*	0,99
	Män	24	1,91*	1,01	24	1,75*	0,94
Nätannons	Kvinnor	30	3,70	1,08	30	3,10	0,88
	Män	24	3,25	1,15	24	2,70	1,04
Tidning	Kvinnor	30	3,46	1,22	30	3,20	0,96
	Män	24	2,83	1,12	24	2,75	1,03
Vänner	Kvinnor	30	4,40	0,77	30	4,03	0,99
	Män	24	4,37	0,92	24	4,08	0,65
Kursare	Kvinnor	29	3,89	1,04	30	3,96	0,88
	Män	24	4,29	0,90	24	3,66	0,91
Föreningsvänner	Kvinnor	30	3,23	1,19	30	3,26	1,08
	Män	24	3,33	1,20	24	3,00	0,97
Familj	Kvinnor	30	3,66	1,18	30	4,03	1,09
	Män	24	3,91	1,05	24	3,87	1,15

* anger att skillnaden mellan kvinnor och män är statistiskt signifikant vid ett t-test med $p < .05$.

T-test visar återigen på en signifikant skillnad mellan könen i fråga om arbetsförmedlingen. Kvinnor skattar sig högre i både förmodat användande och förtroende för arbetsförmedlingen. Det förmodade användandet är i den lägre änden av skalan men inte lika lågt som männens.

Tabell 5. De svarandes skattningar (N=55) i vilken utsträckning de skulle använda nedanstående alternativ när de lider en förlust av ett personligt slag samt vilket förtroende de har för aktörerna ifråga. Skattningarna är gjorda i en 5-gradig skala (1= håller inte alls med 5 = håller med helt).

Aktör	Graden av användning av respektive aktör				Förtroende för respektive aktör		
	Kön	N	M	SD	N	M	SD
Söka stöd hos vänner	Kvinnor	30	4,83*	0,46	30	4,83	0,37
	Män	24	4,45*	0,72	24	4,54	0,72
Söka stöd hos familj	Kvinnor	30	4,90	0,30	30	4,93	0,36
	Män	24	4,75	0,53	24	4,83	0,48
Söka stöd hos psykolog	Kvinnor	30	2,96*	1,18	30	3,73	0,98
	Män	24	2,29*	0,95	24	3,66	0,86
Söka stöd hos kursare	Kvinnor	30	2,56	1,22	30	2,63	1,12
	Män	24	2,58	0,92	24	3,08	1,01

* anger att skillnaden mellan kvinnor och män är statistiskt signifikant vid ett t-test med $p < .05$.

Ett t-test på scenario fem visar på en signifikant skillnad mellan könen gällande frågorna kring användande av vänner och psykolog som stöd i en personlig förlust situation. I båda fallen skattar kvinnor sig mer benägna att använda sig av dessa som stöd.

Diskussion

Situation 1: Förlust av jobb

Skillnaden i användandet av dagstidningar är svår att förklara. Vad är det som gör att män har lika stort förtroende för dagstidningar som kvinnorna men är märkbart mindre benägna att använda sig av dem? Eventuellt är kvinnor mer konventionella av sig och männen mer öppna för nya tekniska lösningar. Det är allmänt känt att det finns ett större teknikintresse hos män

än kvinnor inte minst då det gäller datoranvändning. Jobbsökandet idag kan mer eller mindre göras över Internet och en del platsannonser kan bara nås genom rekryteringsföretagens hemsidor. Så det finns egentligen inget tvång att använda sig av dagstidningar.

Män och kvinnor visar ett lika stort förtroende för dagstidningar. Samtidigt som det är ett svårtolkat resultat så är det rimligt att anta att om man väljer att inte använda sig av tidningar vid jobbsökande så kan det ändå finnas ett förtroende för dem. Detta skulle i så fall stödja resonemanget ovan. Tidigare forskning på skillnader mellan män och kvinnor i användandet av dagstidningar har inte kunnat hittas, något som annars vore intressant att ta del av.

Kvinnornas större förtroende till arbetsförmedlingen vid jobbsökande kan bero på olika saker. Men det verkar som att det finns en attitydskillnad mellan män och kvinnor till arbetsförmedlingen som institution. Männerna har en stark negativ attityd medan kvinnorna är mer positiva. Männens låga medelpoäng på 2.33 till användning av respektive 1.7 på förtroende till arbetsförmedlingen vid jobbsökande är anmärkningsbart. Stora, och signifikanta skillnader mellan män och kvinnor uppvisas dessutom i scenario 4 om användning och förtroende till arbetsförmedlingen vid rekrytering av arbetskraft. Det kan bero på att kvinnor är mer benägna att känna tillit gentemot offentliga arbetsrelaterade institutioner än vad män är. Enligt tidigare studier, (se tex Drake & Solberg, 1995), så har männen lättare för att skapa ett stort affärsmässigt nätverk. De är då i mindre behov av offentliga arbetsrelaterade institutioner och deras tjänster medan kvinnorna som saknar ett lika utbrett yrkesmässigt nätverk därför tvingas ha ett större förtroende till exempelvis arbetsförmedlingen. Som det refererades till i inledningen så är det nödvändigt med ett intakt förtroende till de offentliga institutionerna (Sylwan, 2005). Men om detta förtroende brister är det möjligt att resultatet istället blir ökade nätverksrelationer. Tidigare forskning (Sökjer-Petersen & Thorssell, 2008) har visat att nätverk ger tillgång till kontakter och resurser som annars är svårtillgängliga. Tidigare forskning om män och kvinnors olika attityd till arbetsförmedlingen har inte kunnat hittas. Men ytterligare undersökningar om resonemanget ovan är önskvärt för att eventuellt fastslå sambandet mellan tillitsbristen till offentliga arbetsrelaterade institutioner och ökade yrkesmässiga nätverksrelationer.

Ingen signifikant skillnad kunde uppmätas i användandet av arbetsförmedlingen men ett resultat på 0,0518 är så nära man kan komma och visar på att det även finns en stor skillnad i användande av arbetsförmedlingen. Till skillnad från frågorna kring dagstidningar är det i frågorna om arbetsförmedlingen en likhet i förtroende och användande mellan båda könen.

Att inte använda sig av arbetsförmedlingen vid jobbsökande när man saknar förtroende för den är ett logiskt resonemang eftersom det idag går att leta jobb på många andra sätt.

Situation 2: Förbigången vid en befordran

I den andra situationen som behandlar frågan om att bli förbigången för en befordran kan signifikanta skillnader mellan könen visas upp i frågan om sökandet av nytt jobb. Kvinnor är enligt resultatet mer benägna att söka ett nytt arbete efter blivit förbigången vid ett befordringstillfälle än vad män är. Även här kan man dra paralleller till tidigare forskning som pekar på att män har bättre yrkesrelaterade relationer än kvinnor (se tex Drake & Solberg, 1995). Bättre och kanske även djupare relationer till sina arbetskamrater får männen att överväga att stanna kvar på sin arbetsplats även när de blivit förbigångna vid ett befordringstillfälle. Dock motsäger detta forskningen som säger att kvinnor skapar starkare sociala band i sina relationer vilket i så fall borde få kvinnorna att stanna kvar i högre utsträckning än männen.

Kvinnor uppvisar också ett större förtroende för och ett större användande av fackföreningar än vad män gör (signifikanta resultat). Tidigare studier visar på att män har fler arbetsrelaterade kontakter än kvinnor (se tex Sökjer-Petersen & Thorsell). Eventuellt kan männens brist i förtroende till och mindre användning av fackföreningarna vara någon sorts effekt av tillgången till ett större yrkesmässigt nätverk. Män skulle i så fall ha en bättre relation till chefer och medarbetare och anser kanske att de har lite användning för fackföreningar. Medan kvinnor som då har en sämre relation till chefen och färre arbetsrelaterade relationer således har en känsla av större behov för fackligt stöd i eventuella konflikter med arbetsledningen. Intressant är att kvinnorna visar på ett större förtroende och användarvänlighet till både fackföreningar och arbetsförmedling än vad männen gör. Detta stärker vårt tidigare resonemang om varför män har ett större yrkesmässigt nätverk än kvinnor. Brister det i tilliten till fackföreningarna lägger man säkert större vikt vid bra relationer. Med andra ord så brister tilliten på macronivå kanske den är starkare på micronivå. Då vår undersökning är begränsad gällande både reliabilitet och validitet hade det varit intressant att ta del av undersökningar gjorda om ett eventuellt samband verkligen existerar mellan ett lågt förtroende på macronivå och ett högre förtroende på micronivå.

Situation 3: Egenföretagare med för stor order

I situation tre uppmättes inga signifikanta skillnader mellan könen. Intressant är att medelpoängen hos män och kvinnor till användandet av affärskontakter och förtroende till dem samma är slående lika. Detta resultat strider mot tidigare studier som menar att män är mer benägna att använda sig av affärsmässiga kontakter än vad kvinnor är (Drake & Solberg,

1995). Vårt resultat ska dock ses med viss försiktighet då deltagarantalet var begränsat (55 st). Men kanske är det en attitydförändring på gång i den yngre generationen kvinnor och ny forskning behöver göras.

Situation 4: Egenföretagare med behov att rekrytera

Åter igen visades en signifikant skillnad mellan män och kvinnors förtroende till arbetsförmedlingen. Vid rekrytering av personal uppvisar kvinnor ett större förtroende till arbetsförmedlingen än vad män gör. Kvinnorna var också signifikant mer benägna att använda sig av arbetsförmedlingen vid en rekryteringssituation. Detta stärker de tidigare resultaten från scenario två. Resultatet är intressant på många sätt. Trots det är det svårt att hitta några tidigare studier om skillnader i tillit till arbetsförmedlingen. Rothstein (2003) skriver till exempel en hel bok om just begreppet tillit och dess betydelse i relationen till de offentliga institutionerna men nämner aldrig eventuella skillnader i tillit mellan män och kvinnor. Vi kan endast hänvisa till vad vi skrivit innan, att en tillitsbrist på macronivå eventuellt resulterar i större tillit på micronivå, men mer studier om detta behövs.

Situation 5: Förlust av personligt slag

Vid en personlig förlust syns en signifikant skillnad i användningen av vänner för tröst och stöd. Kvinnor använder sig i större utsträckning än männen av sina vänner för socialt stöd. Detta resultat är helt i linje med tidigare forskning (se tex Sökjer-Petersen & Thorssell, 2008).

Kvinnor kan också tänka sig att använda en psykolog signifikant mer vid en personlig förlust än männen. Detta är ett svårtolkat resultat eftersom män skattar ungefär lika högt på förtroendet för psykologen som kvinnor. Hur statistiken för psykologanvändning av studenter ser ut har inte kunnat hittas.

Slutdiskussion

Det övergripande syftet med denna explorativa studie var att undersöka studenters attityd till nätverksanvändning, både socialt och yrkesmässigt och eventuella skillnader mellan män och kvinnor. Samt om nätverksanvändningen hade någon effekt på tilliten till och användningen av offentliga institutioner i arbetslivet. De tydligaste resultaten vi kan se är att kvinnor visar ett större förtroende för och ett större användande av offentliga institutioner i arbetslivet. Kvinnornas medelpoäng är konsekvent högre än männens i frågorna kring arbetsförmedling och fackföreningar. En intressant frågeställning är om detta beror på kvinnors mindre yrkesmässiga nätverkande (Sökjer-Petersen & Thorssell, 2008)? Här behövs det mer

forskning. Eventuellt har kvinnor mindre utvecklade affärsnätverk och känner således att de inte har något annat val än att sätta sin tilltro till de offentliga institutionerna som finns i arbetslivet. Ett annat sätt att beskriva denna teori är att en tillitsbrist på micronivå resulterar i högre tillit på macronivå eller tvärtom. Resultaten från situation 3 bekräftar dock inte den tidigare forskningen om att kvinnor har en mindre benägenhet att använda sig av sitt yrkesmässiga nätverk (Drake & Solberg, 1995).

Samtidigt öppnar resultatet från situation 3 för en annan fråga. Är den yngre generationen kvinnor mer benägna att använda sig av yrkesmässiga nätverk för att vinna fördelar till sig själv eller sitt företag? Detta skulle i så fall inte vara överraskande. I takt med ett mer jämställt samhälle måste män och kvinnor konkurrera på samma villkor i arbetslivet och i enlighet med tidigare studier så är ett utbrett yrkesmässigt nätverk viktigt för att vinna ekonomiska fördelar, öka sin flexibilitet och få tillgång till mer kunskap (Jansson & Andersson, 2004).

Det kunde inte hittas några attitydförändringar i användningen av de sociala nätverken. Här bekräftar resultaten istället tidigare undersökningar om att kvinnor söker stöd och tröst hos vänner i större utsträckning än män (se tex Passer & Smith, 2007; Sökjer-Petersen & Thorssell, 2008). Dock fanns inga signifikanta skillnader i användandet av vänner och bekanta vid en söka jobb situation alternativt rekrytering utan här verkar både män och kvinnor vilja använda sig av sina personliga nätverk.

Däremot är resultatet att kvinnor använder sig av dagstidningar i jobbsökande i högre utsträckning än män intressant, men också oväntat. Scenario 1 var tänkt att mäta tillit till och användning av arbetsförmedlingen eller vänner och bekanta vid en söka jobb situation och eventuella skillnader mellan män och kvinnor. Tidigare forskning om män och kvinnors eventuella skillnader i användningen av dagstidningar vid en söka jobb situation har varit svårt att hitta. Eventuellt utannonseras kvinnodominerande yrken oftare i dagspressen medan mansdominerade utannonseras mer i fackpress och över nätet. Stämmer tidigare undersökningar som visar att män har större affärsmässiga nätverk än kvinnor så kan det dessutom förklaras med att de manliga yrkena tillsätts mer genom kontakter och aldrig behöver utannonseras. Ytterligare studier om detta resultat hade varit intressant. Eftersom tidigare forskning visar på betydelsen med nätverksrelationer i arbetslivet (se tex Jansson & Andersson, 2004; Drake & Solberg, 1995) och att man har en stark tillit till dessa (Humer, 1998) bör det ligga i kvinnornas intresse att ha lika starka nätverksrelationer i arbetslivet som männen. Fortlöpande studier hade därför varit önskvärda i detta ämne för att se om det uppstår attitydförändringar. Åtminstone är det viktigt att känna till för att både män och

kvinnor ska kunna konkurrera på liknande villkor. Exakt varför männen visar på ett lågt förtroende till de offentliga institutionerna framgår inte av studien. Men att tilliten till de offentliga institutionerna blir allt svagare går att märka. Istället framstår människors både yrkesmässiga och sociala nätverk som betydelsefulla för hur förtroende skapas och upprätthålls i dagens samhälle (Sökjer-Petersen & Thorssell, 2008).

Reliabilitet och validitet

Det faktum att respondenterna enbart bestod av studenter begränsar naturligtvis generaliseringsmöjligheterna och den externa validiteten något. Att det dessutom endast var 55 svarande gör också att resultatet måste ses med viss försiktighet. Det hade varit önskvärt med fler deltagare, kanske från olika högskolor i landet, och ett mer randomiserat urval. På så sätt hade vi kunnat generalisera till studenter i allmänhet.

I alla enkätundersökningar finns dessutom ett stort hot mot den interna validiteten. Hur vet vi att deltagarna, i en verklig situation, agerar eller känner på det sätt de påstår i enkäten. Många av studenterna som svarat är unga och har kanske lite eller ingen erfarenhet av situationerna som beskrivs i enkäterna. Följdaktigen finns det en risk att de fiktiva situationerna blir allt för abstrakta. I en av de inledande frågorna frågas det efter år av arbetserfarenhet. Denna variabel användes aldrig dock. Eventuellt hade vi kunnat använda oss av den för att gallra ut de med en viss arbetserfarenhet och på så vis få ett mer intressant resultat. Syftet var att mäta just dagens studenters attityd för att se om en attitydförändring har skett och en enkätundersökning framstod som det bästa alternativet för detta ändamål. Enkätundersökning är en både tidssparande och väl beprövad metod. Men att själv utforma en enkät är tidskrävande och mer förberedelse hade behövts.

På grund av tidsbrist gjordes inga pilotstudier av enkäten. Dessa hade annars kunnat stärka enkätens validitet ytterligare. Dock är frågorna genomgående skrivna på ett lättförståeligt och pedagogiskt vis för att öka sannolikheten för en ensidig förståelse. Men faktum kvarstår, det har inte bevisats vetenskapligt att de 5 frågorna i enkäten verkligen mäter det vi vill att de ska mäta. Ett Cronbach's Alfa test visade dock på hög grad av intern reliabilitet i frågorna som är tänkta att mäta samma sak (Nära kontakter .820, Ytliga kontakter .852 och officiella institutioner .794). De höga värdena antas bero på enkätens enkla utformning och att de fiktiva situationerna är enkla att relatera till, om än i abstrakt form.

Miljön som respondenterna befann sig i när de fyllde i enkäten var genomgående lugn och inga avbrott eller störande moment ägde rum. Värt att notera är att en del av studenterna fyllde i enkäten på en tiominuters rast och kan ha känt sig stressade. Detta kan ha påverkat svaren.

Referenser

- Aronsson, G., & Karlsson, Ch. J. (2001). *Tillitens ansikten*. Lund: Studentlitteratur.
- Bjerin, J. & Lindencrona, F. Vol XII(1998):11 *Mellan fyra ögon: En studie av föreställningar om tillit i samarbetsrelationer*. Lund.
- Boye, K. (1935). För trädens skull. I Bjerin, J. & Lindencrona, F. Vol XII(1998):11 *Mellan fyra ögon: En studie av föreställningar om tillit i samarbetsrelationer*. Lund.
- Cohen, D., & L., Prusak (2001) In good company: How social capital makes organizations work. I Ribiere, V. M. (2009) *A model for understanding the relationships between organizational trust, KM initiatives and successes. Proceedings of the 42nd Hawaii International Conference on System Sciences, 1-10*.
- Davis, A.B., & Aldrich, H.E. (2000). The organizational advantage? Social capital, gender and small business owners' access to resources. I Sökjer-Petersen M., & Thorssell J. (2008). *Women's view of trust and its influence on entrepreneurship and career development. Nordic Psychology*.
- Drake, I., & Grethe Solberg, A. (1995). *Kvinnor och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Huemer, L. (1998). Trust in business relations: Economic logic or social interaction. I Aronsson, G., & Karlsson J. CH (2002) *Tillitens ansikten*. Lund: Studentlitteratur.
- Jansson, K. & Andersson, E. (2004). Tio frågor och svar om samverkan i småföretag. *Företagens villkor och verklighet*.
- Johannison, B. (1995). Livsverk och affärsverk. I Sökjer-Petersen M., & Thorssell J. (2008). *Women's view of trust and its influence on entrepreneurship and career development. Nordic Psychology*.
- Landy, F.J., & Conte, J.M. (2007). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational psychology* (2nd ed.). Malden, Massachusetts: Blackwell Publishing.
- Lundgren, A. (1995). *Technological innovation and network evolution*. I Czarniawska, B. (1998) *Organisationsteori på svenska*. Malmö: Liber AB.
- Moore, D.P., & Buttner, E.H. (1997). Women entrepreneurs: Moving beyond the glass ceiling. I Sökjer-Petersen M., & Thorssell J. (2008). *Women's view of trust and its influence on entrepreneurship and career development. Nordic Psychology*.
- Passer, M.W., & Smith, R.E. (2008). *Psychology: The Science of Mind and Behavior* (4th

- ed.). New York: McGraw-Hill.
- Prismas Engelsk Svensk Ordbok.* (Vol. 3)(1995). Stockholm: Rabén Prisma.
- Ribiere, V. M. (2009) A model for understanding the relationships between organizational trust, KM initiatives and successes. *Proceedings of the 42nd Hawaii International Conference on System Sciences, 1-10.*
- Rothstein, B. (2003). *Sociala fällor och tillitens problem.* Kristianstad: SNS Förlag.
- Snehota, I. (1990). Notes on a theory of business enterprise. I Czarniawska, B. (1998) *Organisationsteori på svenska.* Malmö: Liber AB.
- Svenska Akademiens Ordbok (2008) *Tillit.* Hämtat 2009-05-18 från <http://g3.spraakdata.gu.se/saob/>
- Sylwan, P. (2005). *Tillit - En bok om meningen i livet.* Falun: Natur och kultur.
- Sökjer-Petersen M., & Thorssell J. (2008). Women´s view of trust and its influence on entrepreneurship and career development. *Nordic Psychology.*

Bilaga 1

Förtroende och användande av socialt nätverk.

Vårt syfte med denna enkät är att mäta skillnaden i användandet av sociala nätverk mellan män och kvinnor. Enkäten är helt anonym och resultaten publiceras enbart i diagram och i statistisk form. Enkätens resultat kommer att användas i vår kandidatuppsats i psykologi.

Vi som skriver uppsatsen är Thomas Larsson och Magnus Nickesson. Vi skriver uppsatsen som ett led i vår examen från Personal- och arbetslivs programmet.Handledare för projektet är Marianne Sökjer-Petersen.

Kontakt:

nickesson@gmail.com

tompabiff@hotmail.com

Marianne.sokjer-petersen@psychology.lu.se

Kön: Man () Kvinna ()

Ålder: _____

Kurs: _____

År av arbetslivserfarenhet: _____

Läser du kursen som en del av ett program? Ja () Nej ()

Hur många högskolepoäng har du sen tidigare? _____

Enkäten är helt anonym. Du ska här få läsa 5 olika scenarion och sedan svara på frågor utifrån hur du tror att du skulle agera i de olika situationerna. Frågorna är graderade 1-5 där 1 är "håller inte alls med" och 5 är "håller med helt". Ni svarar genom att ringa in den siffra som passar bäst till varje fråga.

Fråga 1

Du har blivit uppsagd från ditt arbete vid företag-X. I vilken utsträckning skulle du använda följande metoder för att få ett nytt arbete.

Kontakta arbetsförmedlingen?	1 2 3 4 5
Söka via nätannonser?	1 2 3 4 5
Använda dagstidningar?	1 2 3 4 5
Använda branschtidningar?	1 2 3 4 5
Kontakta vänner och bekanta?	1 2 3 4 5
Kontakta tidigare arbetskamrater/studiekamrater?	1 2 3 4 5
Kontakta personer som jag lärt känna via medlemskap i föreningar och dylikt?	1 2 3 4 5
Kontakta familj?	1 2 3 4 5

Skatta hur stort ditt förtroende är för dessa kontakter i ett sådant scenario:

Arbetsförmedlingen?	1 2 3 4 5
---------------------	-----------

Nätannonser?	1 2 3 4 5
Dagstidningar?	1 2 3 4 5
Branschtidningar?	1 2 3 4 5
Vänner och bekanta?	1 2 3 4 5
Arbetskamrater/studiekamrater?	1 2 3 4 5
Personer som du lärt känna via medlemskap i föreningar och dylikt?	1 2 3 4 5
Din familj?	1 2 3 4 5

Fråga 2

Du har arbetat vid företag-X i fem år. Du förväntar dig att få en befodran men blir förbigången. I vilken utsträckning skulle du:

Leta efter nytt jobb?	1 2 3 4 5
Låta situationen bero och vänta på nästa befodringstillfälle?	1 2 3 4 5
Samtala om saken med chefen?	1 2 3 4 5
Diskutera med facket?	1 2 3 4 5
Prata ut/ söka tröst hos dina arbetskamrater?	1 2 3 4 5
Dra dig undan från gemenskapen på arbetsplatsen?	1 2 3 4 5

Skatta, i rådande situation, hur stort eller litet förtroende du har för:

Din egen förmåga att söka nytt jobb?	1 2 3 4 5
Din möjlighet att låta saken bero?	1 2 3 4 5
Chefen?	1 2 3 4 5
Facket?	1 2 3 4 5
Dina arbetskamrater?	1 2 3 4 5

Fråga 3

Du arbetar som egenföretagare och tar emot en stor order som du inte har kapacitet att klara själv. I vilken utsträckning skulle du:

Använda dig av affärskontakter för att få hjälp

att klara uppdraget? 1 2 3 4 5

Försöka klara ordern själv? 1 2 3 4 5

Avsäga sig uppdraget? 1 2 3 4 5

Outsourca uppdraget? 1 2 3 4 5

Skatta hur stort förtroende du känner för dessa olika alternativ i en sådan situation:

Affärskontakter? 1 2 3 4 5

För dig själv? 1 2 3 4 5

För outsourcing? 1 2 3 4 5

Fråga 4

Du driver ett företag och måste nyanställa. I vilken utsträckning skulle du använda följande alternativ för att finna rätt personal:

Kontakta arbetsförmedlingen? 1 2 3 4 5

Sätta ut nätannonser? 1 2 3 4 5

Sätta ut tidningsannonser? 1 2 3 4 5

Kontakta vänner och bekanta för att se om
de känner någon passande? 1 2 3 4 5

Kontakta tidigare kursare/kollegor för att se om
de känner någon passande? 1 2 3 4 5

Kontakta personer som jag lärt känna via medlemskap

i föreningar och dylikt för att se om de känner någon passande? 1 2 3 4 5

Kontakta familjen för att se om de känner någon passande? 1 2 3 4 5

I rådande situation, skatta hur stort förtroende du känner för:

Arbetsförmedlingen? 1 2 3 4 5

Nätannonser? 1 2 3 4 5

Tidningsannonser? 1 2 3 4 5

Vänner och bekanta? 1 2 3 4 5

Kursare/kollegor? 1 2 3 4 5

Föreningsmedlemmar? 1 2 3 4 5

Din familj? 1 2 3 4 5

Fråga 5

Du lider en förlust av ett personligt slag. I vilken utsträckning skulle du:

Söka stöd bland vänner och bekanta? 1 2 3 4 5

Söka stöd från din familj? 1 2 3 4 5

Söka professionell hjälp e.g psykolog? 1 2 3 4 5

Söka stöd bland kollegor/kursare? 1 2 3 4 5

Skatta, i en sådan situation, hur stort förtroende du känner för:

Vänner och bekanta? 1 2 3 4 5

Din familj? 1 2 3 4 5

Professionell hjälp? 1 2 3 4 5

Kollegor/kursare? 1 2 3 4 5

Nu är enkäten slut. Tack så mycket för din medverkan. Är du intresserad av enkätens resultat kan du fylla i din e-mailadress på den separata listan så skickas resultatet till den. Anledningen till den separata listan är att säkerställa din anonymitet.