



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

En lovande karriär eller hotande barriär?

En studie om glastaket på universitetsnivå

Alma Bergil

Elin Holgersson

Kandidatuppsats VT 2019

Handledare: Magnus Lindén

Sammanfattning

I Sverige har kvinnor högre utbildningsnivå än män samt är i klar majoritet bland universitetsstudenter. Trots detta är kvinnor i tydlig minoritet på arbetslivets topp. När studierna är klara och arbetslivet tar vid skiftar dominansen. Vad händer på vägen? Termen "glastak" refererar till de hinder som finns för kvinnor att nå toppjobb. Studien ämnade undersöka om det fanns tecken på att glastaket existerar redan på universitetsnivå. Syftet var således att öka förståelse för om det bland universitetsstudenter finns könsskillnader i syn på framtida arbetsliv och nivå av stereotypot och self-efficacy, samt hur tankar kring chefsposition och inkomstnivå relaterar till stereotypot och self-efficacy i termer av mediering. Detta undersöktes genom en survey-metod där en internetbaserad enkät skickades ut till universitetsstudenter. Resultaten visade inga signifikanta könsskillnader i vilja att besitta hög chefsposition, kvinnliga studenter uppskattade det dock som signifikant mindre sannolikt att bli höginkomsttagare än manliga. Kvinnliga studenter upplevde också ett signifikant starkare stereotypot än manliga, inga signifikanta könsskillnader hittades dock i self-efficacy. Vidare medierade self-efficacy också partiellt relationen mellan kön och inkomst. Slutsatsen drogs att det finns tecken på att glastaket delvis existerar på universitetsnivå i form av stereotypot. Jämställdhet kan dock tänkas bidra till studenternas liknande ambitioner och självförmåga.

Nyckelord: glastaket, stereotypot, self-efficacy, chefsposition, inkomstnivå, jämställdhet

Abstract

Women in Sweden have a higher level of education than men and are a distinct majority among university students. Despite this, women are a clear minority at the top of the labour force. When school's out and working life begins, there is a shift in the dominance. What happens along the way? The term "glass ceiling" refers to the obstacles that exist for women to reach top jobs. The study intended to investigate whether there are indications that the glass ceiling exists already at university level. The purpose was thus to increase understanding of whether there are gender differences among university students in their view of future working life and level of stereotype threat and self-efficacy, as well as how thoughts about managerial position and income level relate to stereotype threat and self-efficacy in terms of mediation. This was investigated through a survey method in which an internet-based survey was sent out to university students. The results showed no significant gender differences regarding ambition to possess a high management position, but that female students estimated it to be significantly less likely to be high income earners than men. Female students also experienced a significantly stronger stereotype threat than male students, but no significant gender differences were found regarding self-efficacy. Furthermore, self-efficacy also partially mediated the relationship between gender and income. The conclusion was drawn that there are indications that the glass ceiling partly exists at university level in the shape of stereotype threat. However, equality can be thought to contribute to the students' similar ambitions and self-efficacy.

Key words: glass ceiling, stereotype threat, self-efficacy, manager position, income level, equality

Introduktion

Inledning

I Sverige har kvinnor högre utbildningsnivå än män samt är i klar majoritet bland universitetsstudenter (Statistiska centralbyrån, 2018a). Trots detta är kvinnor i tydlig minoritet på arbetslivets topp. Knappt en tredjedel av chefer och professorer i arbetslivet är kvinnor (Jämställdhetsombudsmannen, 2019; Statistiska centralbyrån, 2018b) och kvinnor tjänar dessutom i snitt 17 % mindre än män (Statistiska centralbyrån, 2019a). När studierna är klara och arbetslivet tar vid skiftar alltså dominansen. Vad händer på vägen?

I mars 1986 publicerades en artikel i Wall Street Journal: *The Glass-Ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that block them from top jobs* (Hymowitz & Schellhardt, 1986). Termen "glastak" myntades som en metafor för de hinder som finns för kvinnor att nå toppjobb, och har sedan studerats flitigt och väckt internationell debatt om den skeva könsfördelningen i arbetslivets topp. I slutet av 80-talet ställdes prognosen att kvinnor de närmaste årtiondena skulle komma att möta hinder som står i vägen för möjligheten att nå högre ledarpositioner (Morrison, White, Van Velsor & the Center for Creative Leadership (1987, refererat i Fagenson, 1987). Drygt två årtionden har gått sen dess, och prognosen tycks ha stämt väl. Trots en överrepresentation av kvinnliga studenter på högskolenivå är kvinnor samtidigt fortfarande underrepresenterade på högre positioner i arbetslivet samt i den övre inkomstfördelningen (Bertrand, 2018). Detta visar på en skev maktfördelning i samhället, en skevhet värd att undersöka närmre.

Trots en subtil förbättring av kvinnors position i arbetslivet de senaste årtiondena återstår tydliga könsskillnader gällande lön och chefspositioner (Barreto, Ellemers, Cihangir & Stroebe 2009). Den subtila förbättringen kan resultera i en tendens att se glastaksproblemet som löst, och därmed minskad investering av tid och resurser att lösa det (Swim, Aikin, Hall & Hunter, 1995). Bristen på denna investering kan enligt Barreto et al. (2009) bero på att sexistiska uttryck har förändrats och blivit svårare att se i dagens moderna samhälle. Uttrycken har alltså inte försvunnit utan endast ändrats och blivit mer subtila än tidigare. Dagens jämställdhetsproblematik riskeras att reduceras genom jämförelser med hur arbetslivet såg ut för kvinnor förr samt genom inkvotering som metod för jämställdhet. Denna reduktion av problemet bidrar till att glastaket idag blir svårare att se (Schmitt, Spoor, Danaher & Branscombe, 2009). Könsfördelningen på maktpositioner visar tydligt att glastaket fortfarande är ett brännande problem. Att Sverige är ett av världens mest jämställda länder är således inte argument för att blunda för detta faktum (The World Bank, 2019).

I en metaanalys från 2018 fann arbetsekonomen Marianne Bertrand ett flertal vinster med jämlikhet i arbetslivet. Bertrand påvisade att allt fler forskningsområden är överens om att klart överlägsna resultat nås i organisationer som förespråkar mångfald. Metaanalysen belyser också hur runt en fjärdedel av tillväxten i BNP i USA från 60-talet till idag kan förklaras av minskade barriärer för kvinnor och minoriteter inom yrken där de tidigare varit underrepresenterade (Hsieh, Hurst, Jones & Klenow, 2019). Jämlikhet bidrar därmed till ekonomisk vinst. Vidare är det viktigt att understryka den forskning samhället går miste om när främst män producerar vetenskaplig kunskap. Män som forskare och forskningsobjekt har historiskt dominerat vetenskapen och detta mönster är ihållande (se ex. Elsevier, 2017; European Commission, 2019). Mönstret resulterar i att relevanta perspektiv försummas och begränsar vetenskapen. Således bidrar jämlikhet till vetenskapliga vinster. Studiens fokus kommer på grund av tidsbegränsning ligga på jämställdhet.

Att könsrelaterade maktstrukturer ligger till grund för glastaket är de flesta överens om idag (Bertrand, 2018). Den aktuella studien ämnar undersöka om glastaket begränsar studenter redan på universitetsnivå eller först när de kommer ut i arbetslivet, samt hur psykologiska mekanismer kan bidra till förståelse för den skeva maktfördelningen. För att förstå psykologin bakom glastaket kommer därför begreppen stereotypot och self-efficacy studeras hos universitetsstudenter. Genom att undersöka dessa mekanismer är ambitionen att närma sig förståelse för hur psykologiska mekanismer präglar universitetsstudenter i deras tankar kring framtida arbetsliv.

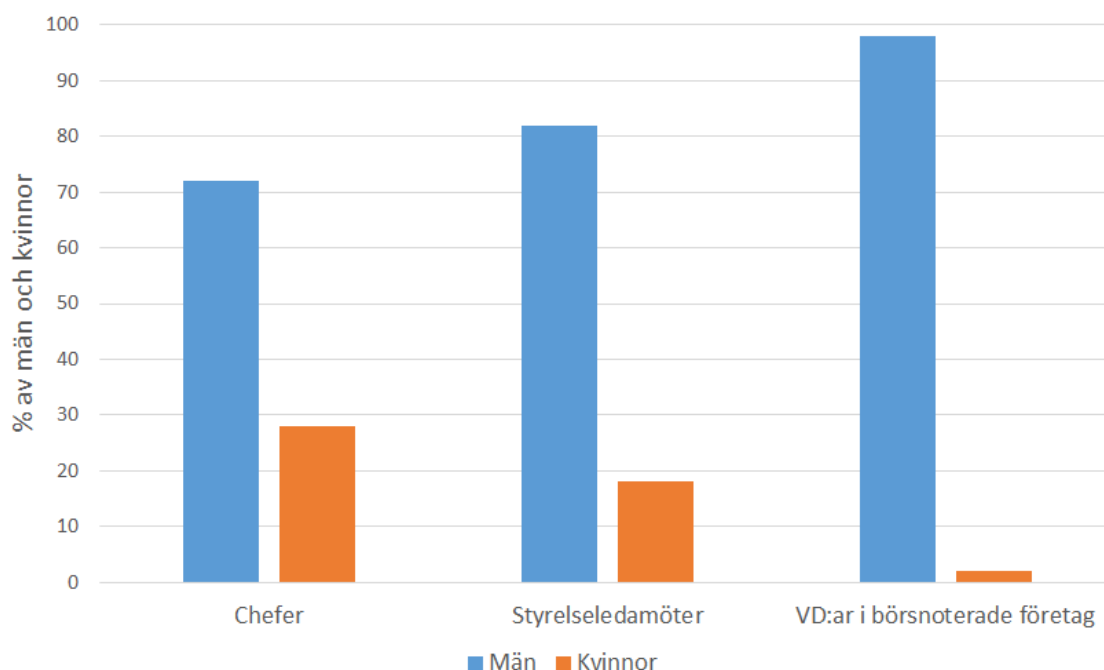
De fyra variabler som ligger till grund för studien är chefsposition, inkomstnivå, stereotypot och self-efficacy, då samtliga är tätt sammankopplade med glastaket. Dessa fyra variabler är de som genom en survey-metod kommer undersökas i den aktuella studien. Vilja att besitta hög chefsposition och uppskattad sannolikhet att nå hög inkomstnivå utgör mått för glastak, då dessa är de domäner som kvinnor delvis exkluderas från. Stereotypot och self-efficacy utgör mått på psykologiska mekanismer. Nedan presenteras tidigare forskning kring ovan nämnda variabler för att sedan mynna ut i syfte, frågeställningar och hypoteser.

Tidigare forskning och teori

I detta avsnitt kommer tidigare forskning kring studiens variabler presenteras. Inledningsvis presenteras konceptet glastaket samt vad det innebär för chefspositioner och inkomstnivå. Därefter presenteras teorier och forskning om stereotypot och self-efficacy.

Glastaket. Aktuell forskning visar att glastaket än idag hindrar fullt kvalificerade kvinnor att nå chefspositioner samt högre inkomstnivåer. Av arbetande kvinnor och män med liknande utbildning hade endast 5 % av kvinnorna inkomster som placerade dem med de övre 20 % av männens inkomstfördelning i USA 2010 (Bertrand, 2018). Kvalifikation tycks alltså inte vara en orsak till den skeva fördelningen, utan glastaket är som sagt den osynliga barriär som oavsett kvalifikation hindrar kvinnor och minoriteter från att klättra i arbetslivets hierarkier (The U.S. Glass Ceiling Commission, 1995a).

Även om det sker en subtil ökning av kvinnliga chefer i Sverige (Statistiska centralbyrån, 2018c) visar sig glastakets effekter tydligt på samhällets ledarpositioner såväl som inkomstnivåer, visar Jämställdhetsombudsmannen (2019). Män är i en klar majoritet på toppen där 72 % av alla chefer och 82 % av styrelseledamöter är män. Dessutom är 98 % av vd:ar i börsnoterade företag män. Kvinnor är i majoritet på chefspositioner inom kommun och landsting, medan männen är i majoritet på chefspositioner inom privat och statlig sektor (Statistiska centralbyrån, 2019b). Glastakets effekter märks också på inkomsten där kvinnor som nämnt tjänar närmare en femtedel mindre än män (Jämställdhetsombudsmannen, 2019). Orsakerna diskuteras vara många, där en potentiell förklaring är det faktum att branscher och sektorer där män i större utsträckning arbetar och är chefer är mer välbetalda. Kvinnors större frånvaro, på grund av exempelvis föräldraledighet, verkar också vara en bidragande faktor.



Figur 1. Könsfördelning på toppositioner. Källa: Jämställdhetsombudsmannen, 2019.

Tre nivåer av barriärer för kvinnor att nå höga chefspositioner har föreslagits av The U.S. Glass Ceiling Commission (1995b): samhälleliga, organisatoriska och statliga. Samhälleliga barriärer beskrivs bland annat som stereotyper och fördomar. Organisatoriska barriärer är medvetna eller omedvetna motstånd mot inkludering av kvinnor och minoriteter, såsom slutna företagsklimat samt exkluderande rekryteringsmetoder och bedömningar. Statliga barriärer refererar till bristande rättssystem, samt otillräcklig rapportering av information som är relevant för att belysa glastaket. Dessa externa faktorer är viktiga för att förstå glastaket och dess förekomst ur ett strukturellt perspektiv.

Det finns sammanfattningsvis ett flertal strukturella barriärer och faktorer som kan kopplas till avsaknaden av kvinnor högre upp i hierarkin. För bredare förståelse för fenomenet bör även psykologiska faktorer studeras. Terborg (1977) visade i en metaanalys att relationen mellan strukturella och psykologiska faktorer gemensamt bidrar till förståelse för glastaket som fenomen där kvinnors karriärval, självkänsla och stereotyper är tätt sammankopplade. Gränsen mellan interna och externa faktorer är alltså inte helt tydlig utan de bör ses som integrerade och ömsesidigt påverkande (Zhang, Schmader & Forbes, 2009). Nedan kommer de psykologiska variablerna nu presenteras.

Stereotypot. För över två decennier sedan myntade socialpsykologerna Claude Steele och Joshua Aronson begreppet stereotypot (*stereotype threat*). Stereotypot är ett upplevt hot kopplat till förutfattade negativa föreställningar som finns om en grupp man tillhör, som i förlängningen kan leda till försämrad prestation (Steele & Aronson, 1995). Vad Steele och Aronson fann var att svarta studenter presterade sämre på test när testen målades upp som en måttstock på deras intellektuella förmåga. Ingen sådan effekt gick att finna hos de vita studenterna. Även i ett senare test där experimentgruppen ombads ange etnisk tillhörighet (*race*) presterade de svarta sämre i experimentgruppen än i kontrollgruppen. Blotta påminnelsen om studenternas etnicitet gav alltså effekt på deras prestation. Steele och Aronson argumenterade för att de svarta studenterna upplevde ett stereotypot. Detta hot härstammar från stereotypen om att svarta har sämre intellektuell förmåga än vita. Steele och Aronson menade att man inte ens behöver tro på stereotypen för att påverkas av den. De konkluderade att det räcker att man är medveten om att det råder en negativ stereotyp om den grupp man tillhör för att hotet ska riskera att försämra ens prestation. Sedan dess har stereotypot blivit ett välstuderat forskningsområde och applicerats på andra stereotyper i en rad olika kontexter. Däribland könsstereotyper i arbetslivet (se ex. Tellhed & Jansson, 2018; Corell, 2004).

Underrepresentationen av kvinnor på chefspositioner skulle kunna förklaras av Eagly och Karaus (2002) teori om fördomar mot kvinnliga ledare (*Role congruity theory of prejudice toward female leaders*). Eagly och Karau diskuterar hur kvinnor stereotypt förväntas besitta egenskaper såsom tillgivenhet, hjälpsamhet och sympati (*communal characteristics*), medan män stereotypt besitter motsatta egenskaper såsom självsäkerhet, ambition och aggressivitet (*agentic characteristics*). Ledarroller förknippas stereotypt med *agentic* egenskaper. Teorin menar att den inkongruens som finns mellan förväntningarna på en stereotyp ledarroll och den stereotypa kvinnliga könsrollen leder till två sorters fördomar: kvinnor uppfattas som mindre lämpliga att bli ledare, och får mindre gynnsamma utvärderingar av sitt ledarskapsbeteende än män. Dessa fördomar kan i sig resultera i att det är svårare för kvinnor att bli ledare och uppnå framgång i ledande chefsroller. Kvinnor möter inte bara hinder i att de stereotypt inte tros besitta de egenskaper som förväntas av en ledarroll. Skulle de visa på att de besitter *agentic* egenskaper tenderar de ändå att bli ogynnsamt utvärderade eftersom detta motsätter sig den normativa stereotypen att kvinnor borde vara *communal* (Eagly & Karau, 2002). Att parallellt agera i enlighet med både *communal* och *agentic* egenskaper kan vara en utmaning och därför något som kvinnor i viss mån kan tänkas undvika.

En mängd forskning har belyst existensen av negativa stereotyper om kvinnor i, eller på väg till, toppositioner (se ex. Eagly, Makhijani & Klonsky, 1992; Powell, Butterfield & Parent, 2002). Europeiska kommissionen utförde 2005 en undersökning som visade att 27 % av EU-medborgarna ansåg att män är bättre politiska ledare än kvinnor (European Commission, 2005). Även om det i många länder är en minoritet som besitter denna och liknande övertygelser skapar de allvarliga barriärer för jämställdhet (Zhang et al., 2009).

Hur könsstereotyper kan höra samman med karriärbeslut och professionella ambitioner har studerats av Corell (2004), som intresserade sig för hur könsstereotyper påverkar män och kvinnor i arbetslivet. Corell undersökte hur exponering av stereotypen att "män är bättre än kvinnor" på vissa karriärrelevanta uppgifter påverkar hur män respektive kvinnor bedömer sin egen kompetens. Experimentet visade att i gruppen som exponerats för denna stereotyp bedömde männen att de hade större förmåga än kvinnorna, fastän resultaten mellan könen var lika. Männen i denna betingelse hade också högre ambitioner i karriärrelaterade aktiviteter än kvinnorna. I kontrollgruppen som exponerats för påståendet att "könen har samma kapacitet i aktiviteterna" fanns inga könsskillnader i varken förmåga eller karriärsambitioner. Corell drog slutsatsen att män och kvinnors självuppfattningar om egen kompetens och olika strävanden i arbetslivet formas utifrån kulturspecifika stereotyper och de olika övertygelser av kön som där ingår.

I en studie av Tellhed och Jansson (2018) undersöktes hur faktumet att majoriteten av forskare på hög nivå är män påverkar studenters uppfattning om forskningskarriär. Tellhed och Jansson fann att när kvinnliga studenter primas med (exponeras för) stereotypen att "forskning är för män" upplever de högre socialt identitetshot (*social identity threat*), såsom rädsla för diskriminering, än när de inte primas med denna information. De kvinnliga studenter som istället blev primade med information om att "forskning blir allt mer jämställt" upplevde mindre socialt identitetshot. Det noterades också att kvinnliga studenters intresse för forskarutbildning var lägre än mäns och att detta intresse korrelerade med hur kompetenta de ansåg sig vara att forska. Stereotypa uppfattningar om positioner i arbetslivet verkar således kunna påverka hur man uppfattar sin sociala identitet, vilket i sin tur kan påverka ambitioner och uppfattningar kring arbetslivet. Även exponering av kvinnliga könsstereotyper kan ha en negativ påverkan på kvinnors ambition att åta sig ledarroller och att utföra ledartypiska uppgifter (Davies, Spencer & Steele, 2005). Subtila påminnelser om könsstereotyper kan alltså påverka kvinnors karriärval, där de ofta undviker stereotyp maskulina aktiviteter och roller. Detta undvikande beteende kan vara ett resultat av ett behov att undvika den ångest och lägre prestation som medföljer stereotypshot (Zhang et al., 2009).

Med bas i de negativa stereotyper som enligt ovan forskning finns om kvinnor i arbetslivet och de negativa effekter de har kan det vara intressant att undersöka om kvinnliga studenter upplever stereotypshot i relation till arbetslivet, i större grad än män.

Self-efficacy. Self-efficacy (självförmåga) handlar om individens tilltro till sin förmåga att hantera vad som krävs av en i olika situationer. Teorin utvecklades av socialpsykologen Albert Bandura (1977) som menade att människor åtar sig de uppgifter de anser sig kunna hantera och undviker de uppgifter som de bedömer överstiga deras hanteringsförmåga. Bandura (1982) identifierade fyra faktorer som påverkar self-efficacy: erfarenhet, social övertalning, modellering och psykologiska faktorer. Med modellering argumenterar Bandura för att när man ser någon lyckas ökar ens egen self-efficacy, och tvärtom, när man ser någon misslyckas sjunker ens self-efficacy. Effekten är särskilt tydlig när man observerar en modell man tycker man liknar och identifierar sig med.

Bristen på kvinnor på ledarpositioner kan utifrån modellering tänkas resultera i lägre self-efficacy hos kvinnor i mansdominerade fält, i och med den bristande representationen av kvinnliga förebilder. Kvinnor med tydliga kvinnliga förebilder har visat sig prestera bättre och har högre self-efficacy än de utan (se ex. Carrell, Page & West, 2010; 2009; Johnson, 2014). Detta kan ses som ett incitament för att jämna ut den könssegregering som råder på

chefspositioner och omfördela makten i samhället. Med fler kvinnliga förebilder värderar kvinnor sin egen förmåga högre. Att Sverige är ett av världens mest jämställda länder (The World Bank, 2019) kan i sig tänkas höja kvinnliga studenters self-efficacy samt ambition och vilja att bli chef. Dock utgör kvinnor endast en knapp tredjedel av chefspositioner i Sverige. Det finns alltså inte ett enormt utbud av förebilder på chefsnivå för kvinnliga studenter att spegla sig i. Huruvida kvinnliga studenter i Sverige skiljer sig i nivå av self-efficacy från deras manliga motsvarigheter eller ej återstår att se.

Tidigare forskning har visat att kvinnor besitter lägre self-efficacy än män när de omdöms överväga möjligheter till framgång inom en mansdominerad domän (Betz & Hackett, 1981a; Clement, 1987; Chen & Moons, 2015). Denna effekt sker i mycket lägre grad hos män som överväger möjligheter till framgång inom kvinnodominerade domäner (Betz & Hackett, 1981a; Clement, 1987). Betz och Hackett (1981a) bad studenter av bägge könen att överväga tio traditionellt manliga och tio traditionellt kvinnliga yrken och ange uppfattning av förmåga (self-efficacy) att framgångsrikt slutföra utbildningskraven och arbetsuppgifterna för dessa yrken. Studenterna fick även ange hur intresserade de var av yrkena och om de övervägde att arbeta inom dem. Resultaten visade som nämnt att män hade lika hög self-efficacy för både traditionellt manliga och traditionellt kvinnliga yrken, medan kvinnor hade signifikant högre self-efficacy för traditionellt kvinnliga yrken. Uppfattning av förmåga relaterade också till intresse och övervägande av yrke.

Könsstereotyper kan leda till färre möjligheter till erfarenhet inom stereotypt manliga arbetsområden för kvinnor, vilket sedan kan leda till att de upplever lägre self-efficacy angående framtida möjligheter till arbete inom dessa områden (Betz & Hackett, 1997). Undviker kvinnor då, som ett resultat av låg self-efficacy, stereotypt manliga domäner kommer det finnas färre kvinnliga förebilder där, vilket ytterligare avskräcker kvinnor från att söka sig till dessa yrken. Detta kan resultera i en ond cirkel.

För att förklara kvinnors låga self-efficacy i relation till många karriärrelaterade beteenden utvecklades en modell baserad på Banduras teori av Betz och Hackett (1981b). Modellen föreslår att kvinnors oförmåga att se sina kompetenser och talanger i karriärsammanhang till stor del är en följd av socialiseringserfarenheter (*socialization experiences*). Förväntningar och föreställningar om en själv och världen erhålls genom sociala erfarenheter och styr sedan beteende. Kvinnor som utsätts för samhälleliga förväntningar, könsstereotyper och brist på kvinnliga förebilder, internaliserar då tvivel kring sin förmåga att klättra i karriären.

Brist på kvinnliga förebilder och socialiseringserfarenheter verkar bidra till lägre self-efficacy. Utifrån ovan forskning kan det därför vara intressant att undersöka om kvinnliga studenter upplever lägre self-efficacy än de manliga.

Den aktuella studien

Ovan forskning föreslår att glastaket är ett fenomen som sätter käppar i hjulet för kvinnors ambitioner och syn på möjligheter att klättra i karriären. På grund av de hinder, såsom negativa könsstereotyper kring kvinnor i arbetslivet och dagens segregerade maktfördelning tycks kvinnor uppleva ett större stereotypot och besitta lägre self-efficacy i relation till arbetslivet än män.

Som nämnt är glastaket välutforskat, desto mindre forskat på är om glastaket kommer till uttryck redan på universitetsnivå bland studenter. Den aktuella studien intresserar sig därför för målgruppen studenter och deras ambitioner att bli chef samt hur sannolikt de uppskattar det att bli höginkomsttagare. Det finns ett behov av att förstå vad studenters tankar kring framtida arbetsliv i kombination med psykologiska faktorer kan lära oss om konceptet glastaket redan innan inträde i arbetslivet. Self-efficacy och stereotypot hos universitetsstudenter i relation till glastaket är ett relativt utforskat område. Därför är studiens ambition att undersöka studenters nivå av stereotypot och self-efficacy för att se om det i relation till arbetsliv finns könsskillnader i dessa psykologiska mekanismer. Genom dessa fyra variabler kombineras syn på framtida arbetsliv (vilja att besitta chefsposition samt uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare) med psykologiska aspekter (stereotypot och self-efficacy) för att bredda förståelsen för glastakets eventuella effekt bland studenter, en grupp som snart ska inträda i arbetslivet.

Med kunskap om glastakets eventuella existens redan på universitetsnivå bland studenter kan förståelse för hur glastaket hämmar jämställdhet i arbetslivet öka. Kunskapen kan ge beslutsfattare inom universiteten verktyg för insatser att främja jämställdhet inför arbetslivet och på så sätt förebygga risk för skev maktfördelning i samhället och bidra till såväl ekonomiska som vetenskapliga vinster.

Studiens syfte och frågeställningar. Syftet är således att öka förståelse för om det bland universitetsstudenter finns könsskillnader i syn på framtida arbetsliv och nivå av stereotypot och self-efficacy, samt hur vilja att besitta en hög chefsposition och uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare relaterar till stereotypot och self-efficacy i termer av mediering. På så sätt är ambitionen att erhålla kunskap kring om det finns tecken på att glastaket

existerar redan på universitetsnivå. Detta kommer undersökas genom att söka svar på nedan tre frågor:

F1. Finns det könsskillnader bland studenter i vilja att besitta en hög chefsposition och uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare?

F2. Finns det könsskillnader bland studenter i nivå av stereotypot och self-efficacy?

F3. Medierar self-efficacy/stereotypot sambandet mellan kön och vilja att besitta en hög chefsposition/uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare?

Utifrån frågeställningarna och tidigare forskning och teori föreslås följande hypoteser:

H1. Kvinnliga studenter vill i lägre grad bli hög chef och uppskattar lägre sannolikhet att bli höginkomsttagare.

H2. Kvinnliga studenter upplever högre nivå av stereotypot och lägre nivå av self-efficacy.

För att besvara forskningsfråga 3 kommer det även explorativt undersökas om self-efficacy/stereotypot medierar samband mellan kön och vilja att besitta en hög chefsposition/uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare.

Metod

Den aktuella studien är en tvärsnittsstudie där survey användes som metod och data samlades in genom en internetbaserad enkät. Detta val gjordes då denna metod bedömdes som mest lämplig för att besvara studiens frågeställningar och på så vis anpassad för dess syfte.

Deltagare

230 personer gav samtycke och deltog i studien och samtliga var universitetsstudenter mellan 19 och 53 år gamla ($M = 23.84$; $SD = 3.92$). 130 var kvinnor ($M = 24$; $SD, 4.28$) och 100 var män ($M = 23.64$; $SD = 3.39$). 36 kvinnor och 48 män studerade mansdominerade utbildningar (såsom teknisk fysik och systemvetenskap). 68 kvinnor och 30 män studerade kvinnodominerade utbildningar (såsom socionom och beteendevetenskap). 22 män och 26 kvinnor studerade könsneutrala utbildningar (såsom ekonomi och arkeologi). Därav fanns representation av bägge könen i flera domäner.

Instrument

Undersökningen bestod av en internetbaserad enkät med fyra sektioner; demografi, self-efficacy, framtida arbetsliv och stereotypot. Avsnitt två och fyra benämndes dock inte som self-efficacy och stereotypot (deltagarna ombads endast "ta ställning till nedanstående påståenden") för att undvika risken för att prima respondenterna med undersökningens primära syfte. Sektionerna bestod av sammanlagt 21 items där samtliga var obligatoriska för att motverka bortfall. Se Bilaga A för enkäten i sin helhet.

Vilja att besitta en hög chefsposition. Baserat på tidigare forskning som indikerar att glastaket är relaterat till kvinnors ambition att bli chef (se ex. Corell, 2004; Thébaud, 2010; Terborg, 1977) inkluderas denna faktor i undersökningen. Viljan att besitta en hög chefsposition mättes genom påstående "Jag vill besitta en hög chefsposition i framtiden" där deltagarna fick ta ställning på en 4-gradig Likert-skala graderad från "Stämmer inte alls" till "Stämmer helt och hållet". Högre poäng indikerade en starkare vilja att bli chef. En Likert-skala användes här då det är en väletablerad skala inom samhällsvetenskap (Lewis-Beck, Bryman & Liao, 2004).

Uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare. Då glastaket hindrar kvinnor från både chefspositioner och högre inkomster (Bertrand, 2018) avsåg studien att undersöka bägge dessa variabler. Uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare mättes genom påstående "Jag tror att jag kommer tjäna bland de översta 10% i min framtida bransch" (Statistiska centralbyrån, 2018c) där deltagarna fick ta ställning på en 4-gradig Likert-skala graderad från "Stämmer inte alls" till "Stämmer helt och hållet". Högre poäng indikerade en högre förväntan på hög inkomstnivå. En reliabilitetsanalys gjordes för dessa två items som ämnade mäta glastaket i form av vilja att besitta en hög chefsposition och uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare. Denna Cronbachs alpha låg på 0.72 vilket indikerade en god intern reliabilitet.

Stereotypot. För att mäta stereotypot användes Bergeron, Block och Echtenkamps (2006) reviderade version av Steele och Aronsons (1995) Stereotype Threat Scale (STS). Deras revidering innebar att anpassa frågorna till kön snarare än etnicitet. Skalan reviderades ytterligare för att passa undersökningen av studenter och deras kommande arbetsliv. STS består av sju items, varav sex användes i enkäten. Skalan mäter stereotypot med en 7-gradig Likert-skala graderad från "Tar helt avstånd" till "Instämmer helt". Exempel på ett item är "I

arbetslivet möter människor av mitt kön ofta fördomsfulla utvärderingar från andra”. Svaren tolkades genom att summera svaren resulterande i poäng mellan 6 och 42. Högre poäng indikerade en större upplevelse av stereotypot. I den aktuella studien var Cronbachs alpha för STS 0.84 vilket indikerade en god intern reliabilitet.

Self-efficacy. Self-efficacy mättes med den svenska versionen av väletablerade General Self Efficacy Scale (GSES) (Koskinen-Hagman, Jerusalem & Schwarzer, 1999). Skalan är utformad efter Rosenbergs definition av generell self-efficacy: “upplevelse av allmänt värde och självförtroende” (Rosenberg, 1979, refererat i Dickerson & Taylor, 2000). GSES skapades för att bedöma en allmän bemärkelse av uppfattad self-efficacy och är designad utefter den generella vuxna populationen, inkluderat ungdomar. GSES består av tio items som mäter self-efficacy med en 4-gradig Likert-skala graderad från “Tar helt avstånd” till “Instämmer helt”. Ett exempel på ett item är “Om jag ställs inför nya utmaningar vet jag hur jag skall ta mig an dem.” Svaren tolkades genom att summera svaren resulterande i poäng mellan 10 och 40. Högre poäng indikerade högre nivå av self-efficacy. I den aktuella studien var Cronbachs alpha för GSES 0.82 vilket indikerade en god intern reliabilitet.

Procedur

Undersökningen genomfördes med en webbaserad enkät. Deltagarna rekryterades främst genom författarnas Facebook-sidor där vänner uppmanades delta och dela. Rekrytering av detta slag ansågs vara det mest effektiva sättet att nå ut till ett stort antal studenter. Den valda metoden resulterade i ett bekvämlighetsurval. Länk till enkäten delades också ut på Eden (studierum för samhällsvetare) och LTH (studierum för naturvetare), samt till den ena författarens kollegor på ett studentkonsultbolag. Detta gjordes för att nå större spridning från mer diversifierade grupper och på så sätt öka generaliserbarheten till grupper inom olika utbildningar. Datasamling skedde mellan 3 april - 16 april 2019.

Enkäten inleddes med information om undersökningens syfte, att datasamlingen följer Vetenskapliga rådets etiska riktlinjer (däribland understryker frivillighet, försäkran om anonymitet samt möjligheten att avbryta) samt uppskattad tidslängd på enkäten. Vidare var det obligatoriskt för respondenterna att konfirmera att de studerar vid högskola/universitet samt ge samtycke till deltagande för att gå vidare till själva enkäten. Första och sista sidan inkluderade kontaktuppgifter till författarna.

STS översattes från engelska till svenska med godkännande från tvåspråkiga Geoffrey Patching, professor på Institutionen för psykologi vid Lunds universitet.

Etik

Undersökningen följde samtliga fyra av Vetenskapliga rådets etiska riktlinjer (Vetenskapsrådet, 2002). Undersökningen fyllde informations- och samtyckeskravet genom att syftet med undersökningen tydligt presenterades i enkätens inledning och deltagarna aktivt behövde klicka i att de samtycker till deltagande för att gå vidare till nästa avsnitt. Konfidentialitetskravet uppfylldes genom att alla datainsamling skedde anonymt och datan behandlades konfidentiellt. Vidare samlades inga onödiga personuppgifter in. Deltagarna informerades om att de när som helst hade rätt att avbryta deltagandet. Slutligen uppfylldes nyttjandekravet då den insamlade datan endast används i forskningsändamål och ej i användning för kommersiellt bruk eller andra syften som ansågs icke-vetenskapliga (Vetenskapsrådet, 2002). Det bedömdes inte följa några negativa konsekvenser av deltagande i undersökningen. Frågorna var ej av den art att undersökningen på något sätt riskerade påverka deltagarnas psykiska, sociala eller fysiska hälsa. Därför har dessa risker inte behövts bemötas.

Dataanalys

Rådatan samlades in genom Google Forms och importerades sedan till SPSS och granskades. För enkätens demografiska items grupperades utbildning efter mans- respektive kvinnodominerad utbildning utefter aktuell statistik om könsfördelning på högskoleutbildningar i Sverige från Statistiska centralbyrån (2018c) och Universitetskanslersämbetet (2018). Även en tredje kategori, könsneutral, användes för de utbildningar med relativt jämn könsfördelning. På detta vis kontrollerades för eventuella effekter av utbildning dominerad av ett kön. Enkätsvaren reverserades i vissa fall så att instrument för self-efficacy och stereotypot och dess variabler skulle indikera värden på samma sätt: desto högre värden på STS och GSES desto större upplevelse av stereotypot samt högre nivå av self efficacy. Därefter summerades items som mätte samma variabel, detta för att skapa variabelmått. Cronbachs alpha beräknades därefter. Ett Mann Whitney U-test utfördes för att kontrollera för outliers. Mann Whitney U-testet visade samma signifikanta resultat som de parametriska testen. Därför valdes de parametriska testen att användas för att besvara studiens frågeställningar. Signifikansnivån sattes till 5 % i enlighet med väletablerad standard inom psykologin.

Deskriptiv statistik togs fram för att beskriva de grundläggande egenskaperna i materialet. Även en korrelationsmatris gjordes, utifrån utförda bivariata korrelationsanalyser.

För att besvara den första och andra frågeställningen, och således undersöka om det finns könsskillnader i de olika variablerna, utfördes fyra t-test för oberoende grupper.

För att besvara den tredje frågeställningen, och således undersöka om det finns en medierande effekt i sambanden i frågeställning tre, utfördes en hierarkisk multipel regressionsanalys. Kön, self-efficacy och stereotyphot sattes som oberoende variabler och chefsposition samt inkomst sattes som beroende variabel. I Block 1 infördes kön och i Block 2 infördes de medierande variablerna self-efficacy och stereotyphot.

Resultat

Deskriptiv statistik

I Tabell 1 redovisas deskriptiv statistik för hela urvalet angående vilja att besitta en hög chefsposition, uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare, self-efficacy och stereotyphot.

Tabell 1. *Medelvärden och standardavvikelser för urvalet angående vilja att besitta en hög chefsposition (chef), uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare (inkomstnivå), self-efficacy och stereotyphot.*

	<i>M (SD)</i>
Chef	2.62 (.96)
Inkomstnivå	2.27 (.86)
Self-efficacy	29.24 (4.26)
Stereotyphot	23.19 (9.09)

I Tabell 2 presenteras resultat från de bivariata korrelationsanalyser som utförts mellan viljan att besitta en hög chefsposition, uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare, self-efficacy och upplevt stereotyphot.

Tabell 2. Korrelationsmatris med resultat från bivariata korrelationsanalyser.

Variabler	Chef	Inkomstnivå	Stereotyphot	Self-efficacy
Chef	-	.57**	-.074	.21**
Inkomstnivå		-	-.15*	.37**
Stereotyphot			-	-.074
Self-efficacy				-

Noteringar. * $p < .05$, ** $p < .01$

Utifrån Tabell 2 kan signifikanta korrelationer mellan flera variabler ses. Stereotyphot korrelerade negativt med uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare, vilket indikerade att individer som upplevde högre stereotyphot uppskattade det som mindre sannolikt att bli höginkomsttagare. Tabell 2 visar att det fanns ett positivt signifikant samband mellan self-efficacy och vilja att besitta en hög chefsposition samt uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare. Detta indikerade att individer med högre self-efficacy också hade en större vilja att besitta en hög chefsposition. Resultatet indikerade även att individer med högre self-efficacy uppskattade det som mer sannolikt att bli höginkomsttagare.

Könsskillnader i syn på arbetsliv och psykologiska mekanismer

Tabell 3 presenterar resultaten från de utförda t-testen för oberoende grupper.

Tabell 3. Resultat från t-test för oberoende grupper (kvinnor och män).

Variabler	Kvinnor	Män	<i>t</i>	<i>df</i>
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>		
Chef	2.58 (0.95)	2.67 (0.96)	.67	228
Inkomst	2.12 (0.78)	2.48 (0.92)	3.19*	194.66
Self-efficacy	29.07 (4.12)	29.47 (4.42)	.71	228
Stereotyphot	28.6 (6.64)	16.16 (6.74)	-14**	228

Noteringar. * $p < .05$, ** $p < .01$

För att undersöka H1, om kvinnliga studenter i lägre grad vill bli hög chef och uppskattar lägre sannolikhet att bli höginkomsttagare, och H2, om kvinnliga studenter upplever högre nivå av stereotypot och lägre nivå av self-efficacy, utfördes t-test för oberoende grupper (kvinnor och män). Resultaten från de utförda t-testen visade en signifikant skillnad mellan könen i uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare och stereotypot. Resultaten indikerade att kvinnliga studenter upplevde högre nivå av stereotypot samt såg det som mindre sannolikt att bli höginkomsttagare än de manliga. De manliga studenterna upplevde däremot inte stereotypot i alls lika hög grad samtidigt som de uppskattade det mer sannolikt att bli höginkomsttagare än de kvinnliga respondenterna. Det fanns ingen signifikant skillnad mellan könen i vilja att besitta en hög chefsposition eller nivå av self-efficacy. För variabeln uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare var antagandet om varianshomogenitet ej mött. Skillnaden var dock fortfarande signifikant även efter utfört Mann Whitney U-test.

Sammanfattningsvis fick H1 delvis stöd, då påståendet om könsskillnader i inkomst var signifikant. Påståendet om könsskillnader i chefspositioner förkastades. H2 fick också delvis stöd, då påståendet om könsskillnader i stereotypot var signifikant. Påståendet om könsskillnader i self-efficacy förkastades.

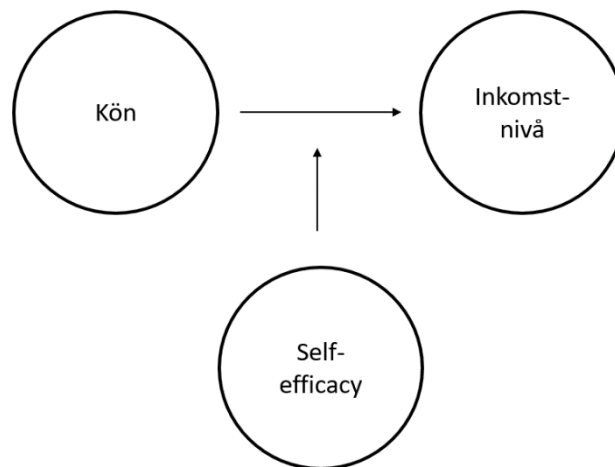
Self-efficacy som mediator av kön och arbetsliv

Tabell 4. Medierande effekt av self-efficacy på sambandet mellan kön och inkomst.

	Variabler	<i>B</i>	β	<i>Sig.</i>
Block 1	Kön	-.37	-.21	.001
Block 2	Kön	-.34	-.19	.002
	Self-efficacy	.07	.36	.000

För att explorativt undersöka frågeställning 3, om huruvida self-efficacy/stereotypot medierar förhållandet mellan kön och inkomst/chefsposition, användes en hierarkisk multipel regressionsanalys. Analysen av self-efficacy som mediator visade att det första blocket som innehöll kön förklarade 4.4 % av variansen i inkomst ($F(1.228) = 10.56; p < .01$) och att det andra blocket ökade det här värdet med 13 % ($F(2.227) = 2.38; p < .0001$). De signifikanta relationerna kan beskådas i Tabell 4. Som kan ses i Block 2 så minskade β -värdet för sambandet

mellan kön och inkomst när self-efficacy inkluderas i modellen, vilket indikerade en partiellt medierande effekt på sambandet. Se Figur 2 för en illustration av medieringsrelationen.



Figur 2. Medieringsrelationen mellan kön, inkomstnivå och self-efficacy.

Diskussion

Syftet med studien är att öka förståelse för om det bland universitetsstudenter finns könsskillnader i syn på framtida arbetsliv och nivå av stereotyp och self-efficacy, samt hur vilja att besitta en hög chefsposition och uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare relaterar till stereotyp och self-efficacy i termer av mediering. På så sätt är ambitionen att erhålla kunskap kring om det finns tecken på glastakets existens redan på universitetsnivå.

I detta avsnitt kommer studiens resultat diskuteras utifrån respektive frågeställning.

1. Finns det könsskillnader bland studenter i vilja att besitta en hög chefsposition och uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare?

För att besvara denna frågeställning fick studenterna ta ställning till *vilja* att bli hög chef och *sannolikheten* att tjäna bland de översta 10 % inom sin bransch. Inledningsvis ska det därför poängteras att det förstnämnda är ett mått på ambition att nå en viss roll, medan det andra är ett mått på hur troligt man uppskattar att inneha en viss inkomstnivå.

Hypotesen föreslog att kvinnliga studenter i lägre grad vill bli chefer och uppskattar lägre sannolikhet att bli höginkomsttagare.

Kvinnliga studenter vill bli chefer i lika hög grad som män. Studiens resultat visar inte på någon signifikant könsskillnad i vilja att besitta en hög chefsposition, ett utfall som står i motsats till hypotesen. Ändå är kvinnor underrepresenterade på chefspositioner. Frånvaron av

signifikanta skillnader kan indikera att den generation som studerar vid universitet idag upplever att arbetslivet blivit mer jämställt. Sannolikheten för kvinnor att bli höga chefer har blivit allt större (Statistiska centralbyrån, 2018c), och det skulle kunna vara en anledning till varför kvinnliga studenter vill bli chefer i nästan lika hög grad som manliga studenter.

Även om statistiken visar att allt fler kvinnor blir chefer, är det också många kvinnor som lämnar dessa positioner (se ex. Hewlett & Luce, 2005). Kvinnor möter ett flertal negativa upplevelser på chefspositioner. Det kan alltså tänkas att det först i arbetslivet blir tydligt hur mycket mer stress kvinnor på en chefsposition utsätts för jämfört med män (se ex. Fielden & Cooper, 2002; Nyberg, Leineweber & Hanson, 2015). Eftersom studenter troligen inte i hög grad erfarit innebörden av en hög chefsposition har de antagligen ännu inte en tydlig förståelse för vad chefsrollen innebär. Det är möjligt att diskrepansen mellan könsskillnader på universitetsnivå och i arbetslivet kan bero på en okunskap hos kvinnliga studenter om de negativa könsspecifika upplevelser kvinnliga chefer i stor utsträckning får utstå.

Inledningsvis nämndes en trefaldig barriär som hindrar kvinnor att nå chefspositioner (The U.S Glass Ceiling Commission, 1995b), däribland statliga och organisatoriska barriärer. Statliga barriärer innebär som nämnt bland annat otillräcklig rapportering av information som är relevant för att belysa glastaket står som ett hinder på statlig nivå. De organisatoriska barriärer som föreslås i form av motstånd mot inkludering av kvinnor samt partiska rekryteringsmetoder är barriärer kopplade till arbetslivet och ännu ej upplevda av studenter. Denna brist på relevant information, samt okunskap om kvalitativa upplevelser av arbetslivet, och då främst chefsrollen, kan vara en bidragande faktor till att resultatet står i motsats till det som hypotesen föreslog om studiens målgrupp.

Det kan också tänkas att studenter är en grupp där ambition och fokus ligger på att klättra i karriären, och där ett kommande familjeliv och de prioriteringar det bär med sig ännu inte är centralt i deras planer. *Work-family conflict*, som refererar till en svårighet att parallellt balansera krav från familj och arbete (Greenhaus & Beutell, 1985), har använts som förklaring till varför färre kvinnor än män besitter chefspositioner och klättrar i karriären, då kvinnor oftare än män prioriterar familjelivet framför karriären (se ex. Gjerberg, 2003; Sicherman, 1996). Som en rapport av Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering (2007) visar finns en stor skillnad i könsfördelning på chefspositioner beroende på om man är förälder eller ej. Bland föräldrar är endast 17 % av kvinnor chefer, till skillnad från 36 % av männen. Bland icke-föräldrar är fördelningen däremot närmare identisk (kring 18 % för bägge könen). Föräldraskap verkar alltså bidra till mindre sannolikhet för kvinnor att vara chefer. Medelåldern för deltagarna i studien låg på 23.84 år, och då medelåldern för förstagångsföräldrar ligger på 29.3

år för kvinnor och 31.6 år för män (Statistiska centralbyrån, 2018d) är det möjligt att många av studenterna som deltog ännu inte börjat tänka på att starta familj. Studenter kan tänkas ännu inte prioritera mellan karriär och att starta och bibehålla en familj.

Kvinnliga studenter uppskattar lägre sannolikhet att bli höginkomsttagare än män. Resultat stödjer hypotesen att det finns signifikant skillnad mellan könen i uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare, där kvinnliga studenter ser det som mindre sannolikt att få en hög inkomst än manliga. Då det verkar finnas fler hinder för kvinnor än män att bli höginkomsttagare, såsom stereotyper, brist på förebilder och organisatoriska barriärer, kan en medvetenhet om dessa hos studenter ligga bakom resultatet. Bowles, Babcock och Lai (2007) visade att kvinnor som kräver högre lön i löneförhandling ses som krävande och direkt otrevliga och därför mindre önskvärda att jobba med. Vidare visade forskarna att kvinnor som begär mer ersättning får betala ett högre socialt pris än män. Forskning har också poängterat att kvinnor inte får igenom sina lönekrav i samma utsträckning som män (Kray & Thompson, 2005). Könstereotypa förväntningar i förhandlingssituationer med hotet att bedömas som krävande och otrevlig samt den låga sannolikheten att få igenom sina krav kan hindra kvinnor från att be om högre lön. I den aktuella studien finns dessutom ett negativt signifikant samband mellan just stereotypot och uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare. Insikten om dessa rådande stereotyper och den lägre sannolikhet som finns för kvinnor att bli höginkomsttagare kan tillsammans tänkas ligga till grund för de signifikanta skillnaderna hos studenterna.

Den signifikanta skillnaden mellan könen i uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare kan också förklaras med att män lägger mer vikt vid en hög lön och befördran, medan kvinnor lägger mer vikt vid flexibilitet och stabilitet (Wiswall & Zafar, 2018), bra arbetsmiljö (Bartol & Manhardt, 1979), medarbetarrelationer (Centers & Bugental, 1966; Novo Corti, Calvio & Varela Candamio, 2018) samt möjlighet till utveckling och intellektuell stimulans (Brenner & Tomkiewicz, 1979). Män förväntas också stereotypt ansvara för det avlönade arbetet medan kvinnor förväntas ansvara för hemmet, och således är kvinnor de som efter första barnets födelse tappar mest i inkomst (Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering, 2019). Forskningen från Institutet för Arbetsmarknadspolitiskt Utvärdering visar också att tre fjärdedelar av inkomstskillnader mellan mannen och kvinnan i en parrelation kan bero på att de skaffat familj. Kvinnans större ansvar för familjelivet resulterar i en lägre anknytning till arbetsmarknaden vilket direkt påverkar inkomstnivån. Därför är det möjligt att kvinnliga studenter inte tror de kommer vara höginkomsttagare eftersom de kommer lägga mer vikt vid andra jobbegenskaper, såsom de ovan nämnda, samt mer sannolikt ta större ansvar för

det obetalda arbetet i hemmet (Markusson, 2017) vilket troligt påverkar deras lönenivåer negativt.

Ytterligare en anledning till resultatet kan vara att män tenderar att vara mer tävlingsinriktade än kvinnor (se ex. Dennehy, 2012; Hakim, 2006), och forskning har visat att individer som är tävlingsinriktade förväntar sig en högre lön (Reuben, Wiswall & Zafar, 2017). “Jag tror att jag kommer tjäna bland de översta 10% i min framtida bransch” är som tidigare nämnt måttet på uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare i den aktuella studien. Formuleringen indikerar att du, för att nå de översta 10 %, vunnit mot 90 % av din bransch. Då stor del av forskningen är överens om att kvinnor är mindre tävlingsinriktade än män är det möjligt att de kvinnliga studenterna, i relation till frågan, inte uppskattar lika hög sannolikhet att bli höginkomsttagare som de manliga gör.

Resultatet går således i linje med det lönegap som finns i samhället där kvinnor i snitt tjänar 17 % mindre än män (Statistiska centralbyrån, 2019a). Därmed kan det tänkas att även studenter, som ännu inte inträtt i arbetslivet, ser detta inkomstgap.

Kvinnliga studenter vill bli chef men ser det som osannolikt att bli höginkomsttagare. Som visat finns ingen signifikant skillnad mellan könen i ambition att bli chef men en signifikant skillnad mellan könen i uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare, där de kvinnliga studenterna ser detta som mindre sannolikt. Även om ökad jämställdhet tycks bidra till att allt fler kvinnor bli chefer idag så är det viktigt att poängtera att kvinnor och män blir chefer i olika sektorer med olika inkomstnivåer. Kvinnor är som inledningsvis nämnt i majoritet på chefspositioner inom kommun och landsting medan män är i majoritet på chefspositioner inom privat och statlig sektor (Statistiska centralbyrån, 2019b) där inkomstnivåerna generellt är högre (Statistiska centralbyrån, 2018e). Att fler kvinnor blir chefer minskar inte det lönegap som finns mellan könen (Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering, 2011). Resultat går därmed i linje med hur arbetslivet kan komma att se ut för studiens målgrupp där resultatet ger nya insikter om att även denna målgrupp är medveten om de inkomstrelaterade barriärer som finns i samhället.

Vidare är det värt att poängtera att de skilda resultaten kan beror på variablernas olika mått. Då den förstnämnda frågan är ett mått på *vilja* och den andra ett mått på *sannolikhet* kan resultatet indikera en diskrepans mellan ambition och realism där manliga och kvinnliga studenter besitter samma ambitioner att klättra i karriären, men där glastaket gör sig gällande när studenterna ska bedöma hur sannolikt det är att tillhöra de översta 10 % i inkomstnivå inom

sin bransch. Den realistiska bilden av hur arbetslivet ser olika ut för kvinnor och män visar sig således när studenter uppskattar sannolikhet snarare än vilja.

2. Finns det könsskillnader bland studenter i nivå av stereotypot och self-efficacy?

För att besvara ovan frågeställning fick studenterna besvara frågor från väletablerade skalor som mätte stereotypot i arbetslivet och generell self-efficacy.

Hypotesen föreslog att kvinnliga studenter upplever högre nivå av stereotypot och lägre nivå av self-efficacy.

Kvinnliga studenter upplever en högre nivå av stereotypot än män. Resultaten stödjer hypotesen att det finns en signifikant skillnad bland studenter i nivå av stereotypot, där kvinnliga studenter upplever högre stereotypot i relation till arbetslivet än manliga.

De högre nivåer av stereotypot som kvinnliga studenter upplever kan bero på medvetenhet om de negativa stereotyper som generellt finns om kvinnor i arbetslivet. Studenterna kan tänkas vara medvetna om de tidigare nämnda könsstereotypa förväntningar som finns på kvinnor att besitta *communal* egenskaper, samt de sanktioner som kan bli en konsekvens av att agera *agentic* (Eagly & Karau, 2002).

Förlängning av ovan nämnda stereotyper kring könsroller finns även i hemmet. Kvinnor ansvarar som nämnt stereotypt för hemmet och familjen, medan män ansvarar för arbete och inkomst (Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering, 2019). Ökad jämställdhet bidrar visserligen till en mer given plats för kvinnor i arbetslivet. Parallellt är dock könsstereotyper kring såväl arbetsliv som hemarbete fortfarande närvarande i samhället (Park, Bryson, Clery, Curtice & Phillips, 2013; Ridgeway, 2011). Långa arbetstimmar, oflexibla scheman samt krav på kontinuerligt engagemang är en nödvändig del av många av de mer högbetalande jobben (Bertrand, 2018). Dessa krav, i samband med könsstereotyper, kan tänkas försvåra möjligheten att balansera toppjobb med familjen och hemmet. Heilman (2001) argumenterade för att könsstereotyper, mer än något annat, är det som hindrar kvinnor från att nå högre positioner i karriären. Heilman fastställde att stereotyper ansvarar för de negativa utvärderingar kvinnliga ledare får utstå samt de sociala sanktioner kompetenta kvinnor i arbetslivet ges. Då stereotyper är rotade i samhället och konstant närvarande (Ridgeway, 2011; World Vision International, 2018) kan hoten dessa stereotyper skapar influera studenters syn på framtida arbetsliv redan på universitetsnivå. Stereotyper agerar således den barriär som The U.S. Glass Ceiling Commission (1995b) benämner som samhällelig. Studiens resultat visar således på liknande mönster som från tidigare forskning: att stereotypa uppfattningar kan påverka ambitioner och

uppfattningar kring arbetsliv (Tellhed & Jansson, 2018). Dessa uppfattningar internaliseras och bidrar till könsspecifika hot i arbetslivet (Betz & Hackett, 1981b).

Kvinnliga studenter upplever lika hög nivå av self-efficacy som de manliga. I motsats till vad hypotesen föreslog finnes ingen signifikant skillnad i self-efficacy mellan könen. Resultatet kan bero på det faktum att Sverige är ett av världens mest jämställda länder (The World Bank, 2019). Kvinnors frammarsch i många tidigare stängda arenor kan också tänkas vara en anledning till den höga self-efficacy som kvinnliga universitetsstudenter i Sverige känner idag. Även en ökning av kvinnor som klättrar i karriären, som tidigare nämnt (Statistiska centralbyrån, 2018c), och kvinnors mer aktiva roll i samhällsdebatten (såsom #metoo-rörelsen hösten 2017) kan agera motivering för kvinnliga studenter att känna tro på sin självförmåga. Utifrån Banduras tidigare nämnda teori (1982) om modellering föreslogs det att en brist på kvinnliga förebilder på chefspositioner och andra toppositioner i arbetslivet skulle kunna resultera i att kvinnliga studenter har lägre self-efficacy än män. Då det inte erhöles en signifikant könsskillnad kan en alternativ förklaring därmed vara att de senaste årens ökade kvinnorörelser samt större mediala utrymme trots allt skapat fler förebilder för kvinnor. Även Banduras faktor social övertalning (1982) i form av samhällelig uppmuntran kan därmed tänkas vara en bidragande faktor till studiens resultat.

Resultatet kan också bero på orealistisk optimism (Weinstein, 1980). Weinsteins studie på studenter fann en tendens att bedöma det som mer sannolikt att just en själv kommer ha fler positiva upplevelser i livet jämfört med sina klasskompisar. Universitetsstudenter befinner sig i en kontext där prestationer ännu inte ställs mot och jämförs med andras på ett konkret sätt. Alla har till synes liknande möjligheter att nå toppbetyg och främst egen prestation styr vad du som student kan åstadkomma. En orealistisk optimism är därför möjlig i denna miljö. Senare, i yrkeslivet, slungas studenter ut i en kontext mer präglad av hierarki där det finns ett visst antal positioner att tävla om. Self-efficacy sätts då i relation till andras och hierarkiseras. Orealistisk optimism kan då tänkas ersättas av arbetslivets realism.

Bristen på signifikant resultat kan också tänkas bero på det instrument som mäter self-efficacy. GSES är en skala som mäter en generell upplevelse av allmänt värde och självförtroende snarare än specifik self-efficacy kopplat till arbetslivet. Enligt Betz och Hackett (2006) behöver self-efficacy vara kopplat till ett specifikt beteendoområde för att ha betydelse. Exempelvis fick Dickerson och Taylor (2000) olika resultat beroende på om de mätte *global self-esteem* eller *task-specific self-efficacy*. Det är möjligt att, i ett välfärdsland som Sverige, där jämställdhet ökar och akademien är öppen för alla oavsett kön, skiljer sig könen inte i generell

self-efficacy på universitetsnivå. Hade studenterna däremot ombetts rapportera self-efficacy i relation till arbetslivet är det möjligt att en signifikant skillnad hade uppstått.

Kvinnliga studenter upplever högre stereotypot, dock lika hög self-efficacy som män. Rådande stereotyper snarare än tro på sin förmåga verkar vara det hinder som står i vägen för kvinnor att klättra i arbetslivets hierarki. Det verkar alltså som att kvinnliga studenter, precis som deras manliga motsvarigheter, har tro på sin förmåga men är medvetna om de hot som fördomar och stereotyper kring kvinnor i arbetslivet bidrar till. Detta kan vara en anledning till den signifikanta skillnaden i nivå av stereotypot och bristen på skillnader i self-efficacy mellan könen. På individnivå känner studenter sig förmögna att ta sig an problem, där jämställdhet kan tänkas vara en bidragande faktor. På strukturell nivå hotar dock fortfarande stereotypa fördomar om kvinnor i arbetslivet. Att till synes gammalmodiga stereotyper om kvinnor i denna höga grad påverkar kvinnliga studenter i ett så jämställt land kan till synes verka märkligt. Likt vad Corell (2004) som tidigare nämnt visat, formas dock självuppfattningar utifrån kulturspecifika stereotyper och de ingående övertygelser som finns om kön. Som nämnt behöver man inte ens tro på stereotypen som finns om ens grupptillhörighet för att känna sig hotad av den (Steele & Aronson, 1995).

Ytterligare en förklaring till de olika resultaten kan vara att STS mäter stereotypot i arbetslivet medan GSES mäter generell self-efficacy.

3. Medierar self-efficacy/stereotypot sambandet mellan kön och chefsposition/inkomst?

Frågeställningen undersöktes explorativt och self-efficacy visade sig ha en partiellt medierande effekt på relationen kön och inkomst.

Gällande den explorativa frågeställningen angående self-efficacy/stereotypot som mediator visar resultatet från den hierarkiska multipla regressionsanalysen att self-efficacy partiellt medierar sambandet mellan kön och inkomst.

Resultatet indikerar att trots det faktum att manliga studenter ser det som mer sannolikt att bli höginkomsttagare än deras kvinnliga motsvarigheter kan self-efficacy delvis sänka detta samband. Trots att studiens resultat pekar på att kön och uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare har ett signifikant samband så agerar self-efficacy en partiell mediator till detta samband. Detta går i linje med tidigare forskning som visar att self-efficacy är viktigt för predicering av arbetsrelaterad framgång (Ahmad Almomani & Theeb, 2016; Regenold, Sherman & Fenzel, 1999; Van Vianen, 1999). Den aktuella studien bidrar således med nya fynd

som visar att relationen mellan kön och self-efficacy är viktig att titta på för att få en bred förståelse för vad som predicerar självuppskattad inkomstnivå.

Sammanfattning av studiens resultat

Sammanfattningsvis hittades inga signifikanta könsskillnader bland studenter i vilja att besitta en hög chefsposition och self-efficacy, vilket går emot det hypoteserna föreslog. Däremot upplever kvinnliga studenter ett starkare stereotypot och uppskattar det som signifikant mindre sannolikt att bli höginkomsttagare än män, vilket går i enlighet med vad hypoteserna föreslog. Vidare medierar self-efficacy också partiellt relationen mellan kön och inkomst, på så sätt att relationen försvagas något och self-efficacy står för en del av förklaringen.

Metodologiska styrkor och svagheter

Den aktuella studien har sina styrkor och svagheter. Det är av vikt att nämna att glastaket är ett komplext koncept som kräver många perspektiv för att förstå och det är inte helt entydigt vad glastaket är och hur dess effekter mäts på bästa sätt (se ex. Jackson, O'Callaghan & Adserias, 2014). Den aktuella studien bidrar med fokus på fyra variabler.

Gällande val av metod valdes internetbaserad enkät då ett stort antal deltagare kunde nås på kort tid. En internetbaserad enkät resulterar också i en lägre risk för försöksledareffekt än en enkät i fysisk form med författarnas närvaro (Brito, 2017). Eftersom författarna inte närvarat när enkäterna besvarats kan deras beteende inte påverkat respondenterna. Dock försvinner viss möjlighet till kontroll med en internetbaserad enkät, då författarna inte kan kontrollera förhållanden för deltagarna på samma sätt som vid en fysisk enkät.

Deltagarna rekryterades främst genom författarnas Facebook-sidor där vänner uppmuntrades delta och dela, vilket resulterar i ett bekvämlighetsurval. Rekrytering av detta slag ansågs vara det mest effektiva sättet att nå ut till ett stort antal studenter. Utdelningen av enkäten på diverse studiecentrum nådde en större spridning från mer diversifierade grupper och på så sätt en ökad generaliserbarhet till grupper inom flera olika utbildningar.

För att mäta self-efficacy i den aktuella studien användes General Self Efficacy Scale (GSES). Denna skala valdes då den passade studiens målgrupp bättre än arbetsspecifika self-efficacy-skalar, då målgruppen ännu ej inträtt i arbetslivet. Då vissa forskare skiljer på generell self-efficacy och specifik self-efficacy för vissa uppgifter och situationer (Dickerson & Taylor, 2000) kan det dock tänkas att en skala anpassad till arbetslivet hade producerat andra resultat

än GSES. Det är möjligt att en skillnad mellan könen hade dykt upp om studenterna ombetts överväga sin self-efficacy specifikt i relation till sitt framtida arbetsliv.

Gällande studiens validitet kan det faktum att studien utgår från ett bekvämlighetsurval begränsa den externa validiteten. Dock har stor vikt lagts vid att få jämn fördelning av män och kvinnor samt att dessa ska representeras från kvinno- och mansdominerade, såväl som könsneutrala utbildningar. Därför kan resultatet tänkas vara applicerbart även på andra universitetsstudenter, dock med försiktighet. Framtida replikeringar krävs för att säkerställa extern validitet.

Då STS såväl som GSES är väletablerade skalor med hög intern reliabilitet kan konstruktvaliditet för stereotypot och self-efficacy anses vara hög. Angående hög chefsposition såväl som inkomstnivå kan även dessa anses ha relativt hög konstruktvaliditet då surveyn explicit frågar efter dessa variabler. Olika uppfattningar om vad en "hög chefsposition" innefattar har dock ej kontrollerats för.

Inga kausala slutsatser har dragits då studien är en tvärsnittsstudie och det går därmed inte att dra slutsatser om kausalitet. Därför är vidare diskussion kring intern validitet ej relevant.

Slutsats

Utifrån studiens resultat föreslås stereotyper spela en viktig roll i kvinnliga studenters syn på framtida arbetsliv. Då det existerar könsstereotyper och medföljande förväntningar i flera av samhällets domäner såsom arbetsliv och hem- och familjeliv, tycks dessa internaliseras och bidra till potentiella hot. Dessa hot kan tänkas bidra till att kvinnliga studenter upplever signifikant mer stereotypot och uppskattar det som signifikant mindre sannolikt att bli höginkomsttagare.

En brist på könsskillnad i vilja att besitta en hög chefsposition föreslås sammanfalla med såväl orealistisk optimism som det faktum att deltagarna studerar i ett av världens mest jämställda länder och tro sig komma ut i ett arbetsliv med något mer jämn fördelning på chefspositioner än tidigare generationer. Så även om stereotypot har ett negativt samband med uppskattad sannolikhet att bli höginkomsttagare, kan jämställdhet och den motivation den bringar tänkas bidra till en ambition att ändå ta sig an en chefsroll i sitt kommande arbetsliv. Self-efficacy verkar också, tillsammans med kön, spela en central roll i vad som predicerar uppskattad inkomstnivå. Arbetslivet präglas dock fortfarande i hög grad av stereotyper, där kvinnor och män blir chefer i olika sektorer där de mansdominerade är mer välbetalda. Utifrån detta föreslås att det finns tecken på att glastaket existerar på universitetsnivå, på så sätt att könsspecifika stereotyper sammanfaller med vad studenter, beroende på deras kön, upplever är

möjligt för dem i framtida arbetsliv. Att kvinnliga studenter inte har som ambition att klättra i karriären stämmer således inte, utan internaliserade förväntningar om män och kvinnor verkar agera ett osynligt, men ack effektivt, glastak.

Slutsatsen dras att studenter, oavsett kön, å ena sidan känner sig förmögna att ta sig an problem och vill besitta chefspositioner, där jämställdhet på frammarsch kan tänkas vara en bidragande faktor. Å andra sidan upplever kvinnliga studenter att stereotypa fördomar fortfarande hotar kvinnors chanser att nå höga inkomstnivåer i arbetslivet. Akademien har således en barriär i form av stereotyper att ta tag i.

Teoretiska och praktiska implikationer

Ökad förståelse kring glastaket bland studenter har nu erhållits med nya fynd som implicerar behov av samhällsinterventioner för att på universitetsnivå minska stereotypot och främja lika inkomstnivåer. Dessa interventioner kan bidra till såväl ekonomiska (Hsieh et al., 2019) som vetenskapliga vinster (Elsevier, 2017) då de ämnar fungera förebyggande inför arbetslivet.

De signifikanta skillnader samt sambandet som påvisats mellan stereotypot och inkomstnivå tyder på att stereotyper har stor inverkan på om studenter ser det som sannolikt att bli höginkomsttagare i framtiden eller ej. Utifrån dessa resultat föreslås interventioner inom akademien som aktivt synliggör stereotyper redan för studenter och på så vis minska stereotypers negativa effekter redan i ett tidigt stadiet. Forskning har tidigare visat att ökad medvetenhet om stereotypot minskar stereotypers negativa effekter (Johns, Schmader & Martens, 2005). För att möjliggöra dessa interventioner är det viktigt att frågor om stereotyper och dess effekter genomsyrar ledarskapet på universitetet och att blivande chefer får utbildning i dessa frågor. Vikten av att skapa förståelse för hur könsstereotyper och dess negativa effekt kan reduceras för att förebygga ojämställdhet har även tidigare föreslagits i forskning (Batara, Ngo, See & Erasga, 2018). Om effekten av negativa stereotyper kring kvinnor i arbetslivet reduceras, minskar en central del av de hinder som stoppar kvinnor från att klättra i karriären, och kvinnliga studenter kan tänkas se det som mer sannolikt att de blir höginkomsttagare.

Utöver interventioner på universitetsnivå för att belysa stereotyper och dess effekt bör också konceptet glastaket belysas ytterligare, på såväl universitetsnivå som i resten av samhället. Den barriär som The U.S. Glass Ceiling Commission (1995b) benämner som statlig bör alltså motarbetas genom ökad informationsspridning. Den aktuella studien är ett bidrag till ny information om glastakets uttryck inom akademien.

Även om många lovande fynd har funnits, både i den aktuella studien och i tidigare forskning, så har det tidigare belysts hur svårt det kan vara att omvandla fynden till praktiska

implikationer och förbättringar (Dobele, Rundle-Thiele & Kopanidis, 2014; Williams, 2014). För att en faktisk förändring ska ske föreslår Williams (2014) att det behövs en förståelse för organisationers olika kulturlager och motstånd mot förändring och mångfald. Dobele et al. (2014) belyser hur ojämna könsfördelningar ofta kvarstår trots insatta system och policies för att motarbeta dessa. Väletablerade kulturella variabler, såsom negativa könsstereotyper, fortsätter motarbeta strategier för förbättring. Detta stärker ytterligare behovet av kunskap om glastaket och motståndet som finns mot förändring. Nya och mer utvecklade metoder behöver implementeras. Vilka dessa metoder skulle kunna vara kvarstår att finna.

Förslag för framtida forskning

För att motarbeta glastaket behöver information om glastaket och dess existens som sagt spridas. Ju mer forskning som görs om glastaket, ju mer information finns att förmedla, och ju mer förebyggande och motarbetande interventioner kan implementeras.

Det är viktigt att djupare undersöka hur stereotyper agerar hot i arbetslivet för att utveckla effektfulla strategier mot dessa. Förståelse för studenters specifika self-efficacy i relation till arbetsliv bör också vidare undersökas för att få en tydligare bild av hur självförmåga i relation till arbetslivet ser ut mellan könen. Dessutom kan studenters syn på framtida arbetsliv utvecklas om vilja och sannolikhet mäts gällande både chefsposition och inkomstnivå. Således kan ambition och realism på ett tydligare sätt jämföras och bidra till förståelse kring vad som är glastak och vad som är ambitioner och livsprioriteringar.

Vidare är det av vikt att nämna att för en djup förståelse av glastaket krävs ett intersektionellt perspektiv som tar in fler variabler än kön (Rishani, Mallah, Houssami & Ismail, 2015). På grund av den aktuella studiens tidsbegränsning har fokus främst legat på kön och psykologiska mekanismer med en medvetenhet kring att faktorer såsom klass och etnicitet är viktiga för att förstå konceptet. Liknande studier med ett tydligt intersektionellt perspektiv bör således utföras.

Tack

Särskilda tack riktas till Kikki Nillasdotter och Eva Andersson på Studieverkstaden, samt vår handledare Magnus Lindén för värdefull feedback under arbetets gång.

Referenser

- Ahmad Almomani, F. & Theeb, A. (2016). The ambition level and its relation with perceived self-efficacy in light of certain variables among a sample of Jordanian universities students. *International Journal of Asian Social Science*, 6(12), 683-697. doi: 10.18488/journal.1/2016.6.12/1.12.683.697
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. doi: 10.1037/0003-066X.37.2.122
- Bartol, K. M. & Manhardt, P. J. (1979). Sex differences in job outcome preferences: Trends among newly hired college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 64(5), 477–482. doi: 10.1037/0021-9010.64.5.477
- Barreto, M., Ellemers, N., Cihangir, S. & Stroebe, K. (2009). The self-fulfilling effects of contemporary sexism: How it affects women's well-being and behavior. I Barreto, M. da C., Ryan, M. K. & Schmitt, M. T. (Red.), *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality*. (ss. 99–123). Washington, DC: American Psychological Association.
- Batara, M. A., Ngo, J. M., See, K. A. & Erasga, D. (2018). Second generation gender bias: The effects of the invisible bias among mid-level women managers. *Asia-Pacific Social Science Review*, 18(2), 138–151. Hämtad från <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=132141615&site=eds-live&scope=site>
- Bergeron, D. M., Block, C. J. & Echtenkamp, A. (2006). Disabling the able: Stereotype threat and women's work performance. *Human Performance*, 19(2), 133–158. doi: 10.1207/s15327043hup1902_3
- Bertrand, M. (2018). Coase lecture – The glass ceiling. *Economica*, 85(338), 205–231. doi: 10.1111/ecca.12264
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981a). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410. doi: 10.1037/0022-0167.28.5.399
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981b). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–39. doi: 10.1016/0001-8791(81)90019-1

Betz, N. E. & Hackett, G. (1997). Applications of self-efficacy theory to the career assessment of women. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 383-402. doi: 10.1177/106907279700500402

Betz, N. E. & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3–11. doi: 10.1177/1069072705281347

Bowles, H. R., Babcock, L. & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 103(1), 84–103. doi: 10.1016/j.obhdp.2006.09.001

Brenner, O. C. & Tomkiewicz, J. (1979). Job orientation of males and females: Are sex differences declining? *Personnel Psychology*, 32(4), 741–750. doi: 10.1111/j.1744-6570.1979.tb02344.x

Brito, C. F. (2017). Demonstrating experimenter and participant bias. I J. R. Stowell & W. E. Addison (Red.), *Activities for teaching statistics and research methods: A guide for psychology instructors* (ss. 94-97). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Carrell, S. E., Page, M. E. & West, J. E. (2010). Sex and science: How professor gender perpetuates the gender gap. *The Quarterly Journal of Economics*, 125(3), 1101-1144. doi: 10.1162/qjec.2010.125.3.1101.

Centers, R. & Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50(3), 193–197. doi: 10.1037/h0023420

Chen, J. M. & Moons, W. G. (2015). They won't listen to me: Anticipated power and women's disinterest in male-dominated domains. *Group Processes & Intergroup Relations*, 18(1), 116–128. doi: 10.1177/1368430214550340

Clement, S. (1987). The self-efficacy expectations and occupational preference of females and males. *Journal of Occupational Psychology*, 60(3), 257–265. doi: 10.1111/j.2044-8325.1987.tb00258.x

Corell, S. J. (2004). Constraints into preferences: Gender, status, and emerging career aspirations. *American Sociology Review* 69(1), 93-113. doi: 10.1177/000312240406900106

Davies, P. G., Spencer, S. J. & Steele, C. M. (2005). Clearing the air: Identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(2), 276–287. doi: 10.1037/0022-3514.88.2.276

Dennehy, J. (2012). *Competition, gender and management. Beyond winning and losing*. Palgrave Macmillan Ltd. Hämtad från

<http://search.ebscohost.com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&db=cat02271a&AN=atoz.ebs1437498e&site=eds-live&scope=site>

Dickerson, A. & Taylor, M. A. (2000). Self-limiting behavior in women: Self-esteem and self-efficacy as predictors. *Group & Organization Management*, 25(2), 191–210. doi: 10.1177/1059601100252006

Dobele, A. R., Rundle-Thiele, S. & Kopanidis, F. (2014) The cracked glass ceiling: Equal work but unequal status, *Higher Education Research & Development*, 33(3), 456-468. doi: 10.1080/07294360.2013.841654

Eagly, A.H. & Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review* 109(3), 573-98. doi: 10.1037/0033-295X.109.3.573

Eagly, A. H., Makhijani, M. G. & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111(1), 3-22. doi: 10.1037/0033-2909.111.1.3

Elsevier. (2017). *Gender in the global research landscape* (Elsevier's Research Intelligence portfolio). Hämtad från <https://www.elsevier.com/research-intelligence/campaigns/gender-17>

European Commission. (2005). *Social values, science and technology* (Special Eurobarometer 225 / Wave 63.1 – TNS Opinion & Social). Hämtat från http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_225_report_en.pdf

European Commission. (2019). *Number of researchers (male, female) by sector (public and private)*. Hämtat 16 april 2018 från European Commission: <https://rio.jrc.ec.europa.eu/en/stats/number-researchers-male-female-sector-public-and-private>

Fagenson, E. A. (1987). Breaking the glass ceiling [Recension av *Breaking the glass ceiling*. *Breaking the glass ceiling*. Ann M. Morrison Randall P. White Ellen Van Velsor Center for Creative Leadership]. *The Academy of Management Executive* (1987-1989), 1(4), 351-352. Hämtad från <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsjsr&AN=edsjsr.4164778&site=eds-live&scope=site>

Fielden, S. L. & Cooper, C. L. (2002). Managerial stress: Are women more at risk? I *Gender, work stress, and health*. (ss. 19–34). Washington, DC: American Psychological Association. doi: 10.1037/10467-002

Gjerberg, E. (2003). Women doctors in Norway: The challenging balance between career and family life. *Social Science & Medicine*, 57(7), 1327–1341. doi: 10.1016/S0277-9536(02)00513-0

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352

Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279–294. doi: 10.1080/03069880600769118

Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657. doi: 10.1111/0022-4537.00234

Hewlett, S. A & Luce, C. B. (2005). Off-ramps and on-ramps: Keeping talented women on the road to success. *Harvard Business Review*, 83(3), 43-54. Hämtad från: <https://hbr.org/2005/03/off-ramps-and-on-ramps-keeping-talented-women-on-the-road-to-success>

Hsieh, C.-T., Hurst, E., Jones, C. I. & Klenow, P. (2019). *The allocation of talent and U.S. economic growth (version 7.0)*. National Bureau of Economic Research. Hämtad från <http://klenow.com/HHJK.pdf>

Hymowitz, C. & Schellhardt, T.D. (1986). The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. *Wall Street Journal*, mars 1986. Hämtad 25 april 2019 från <https://search.proquest.com/docview/397974878?accountid=12249>

Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering. (2007). *Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjeangelägenhet?* (Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering utredning, 2007:25). Hämtad från <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2007/r07-25.pdf>

Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering. (2011). *Påverkar chefens kön den anställdes lön?* (Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering utredning, 2011:26). Hämtad från <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2011/r-11-26-paverkar-chefens-kon-arbetstagarens-lon.pdf>

Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering. (2019). *Forskning om kvinnor och män på arbetsmarknaden*. Hämtat 12 maj 2019 från Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering: <https://www.ifau.se/sv/Press/Forskningsammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/>

Jackson, J. F. L., O'Callaghan, E. M. & Adserias, R. P. (2014). Approximating glass ceiling effects using cross-sectional data. *New Directions for Institutional Research*, 2013(159), 37–47. doi: 10.1002/ir.20052

Johns, M., Schmader, T. & Martens, A. (2005). Knowing is half the battle: Teaching stereotype threat as a means of improving women's math performance. *Psychological Science*, 16(3), 175–179. doi: 10.1111/j.0956-7976.2005.00799.x

Johnson, I. (2014). Female faculty role models and student outcomes: A caveat about aggregation. *Research in Higher Education* 55(1), 686-709. doi: 10.1007/s11162-014-9331-1

Jämställdhetsombudsmannen (2019). *Statistik – hur ser det ut i Sverige?*. Hämtad 10 april 2019, från <http://www.jamombud.se/omjamstalldhet/statistik/>

Koskinen-Hagman, M., Jerusalem, R. & Schwarzer, M. (1999). *Swedish version of the General Self-Efficacy Scale*. Hämtad 27 april 2019 från Freie Universität Berlin: <http://userpage.fu-berlin.de/~health/swedish.htm>

Kray, L. J. & Thompson, L. (2005). Gender stereotypes and negotiation performance: An examination of theory and research. *Research in Organizational Behavior*, 26, 103–182. doi: 10.1016/S0191-3085(04)26004-X

Lewis-Beck, M. S., Bryman, A. & Futing Liao, T. (2004). *The SAGE encyclopedia of social science research methods*. (ss. 574-576). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. doi: 10.4135/9781412950589

Markusson, S. (2017). *Novus: Män upplever mer jämställdhet än kvinnor*. Hämtad 20 maj 2019 från <https://www.arbetsvarlden.se/novus-mannen-upplever-mer-jamstalldhet-an-kvinnorna/>

Novo Corti, I., Calvo, N. & Varela Candamio, L. (2018). Is my professional future biased for gender perceptions? A study for the Spanish case with public policy proposals on education. *Cuadernos de Gestión*, (2), 59. doi: 10.5295/cdg.150578in

Nyberg, A., Leineweber, C. & Magnusson Hanson, L. (2015). Gender differences in psychosocial work factors, work–personal life interface, and well-being among Swedish managers and non-managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(8), 1149–1164. doi: 10.1007/s00420-015-1043-0

Park, A., Bryson, C., Clery, E., Curtice, J. & Phillips, M. (Red.). (2013). *Gender roles. An incomplete revolution?* (British Social Attitudes, 2013:30). London: NatCen Social Research. Hämtad från www.bsa-30.natcen.ac.uk

Powell, G. N., Butterfield, A. D. & Parent, J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? *Journal of Management*, 28(2), 177–193. doi: 10.1016/S0149-2063(01)00136-2

Regenold, M., Sherman, M. F. & Fenzel, M. (1999). Getting back to work: self-efficacy as a predictor of employment outcome. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 22(4), 361. doi: 10.1037/h0095214

Reuben, E., Wiswall, M. & Zafar, B. (2017). Preferences and biases in educational choices and labour market expectations: Shrinking the black box of gender. *Economic Journal*, 127(604), 2153–2186. doi: 10.1111/eoj.12350

Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. New York: Oxford University Press.

Rishani, M., Mallah, M., Houssami, S. & Ismail, H., (2015). Lebanese perceptions of the glass ceiling. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(8), 678-691. doi: 10.1108/EDI-11-2014-0082

Schmitt, M. T., Spoor, J. R., Danaher, K. & Branscombe, N. R. (2009). Rose-coloured glasses: How tokenism and comparisons with the past reduce the visibility of gender inequality. I Barreto, M. da C., Ryan, M. K. & Schmitt, M. T. (Red.), *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality*. (ss. 49-71). Washington, DC: American Psychological Association.

Sicherman, N. (1996). Gender differences in departures from a large firm. *ILR Review*, 49(3), 484–505. doi: 10.1177/001979399604900307

Statistiska centralbyrån (2018a). *Utbildningsnivån i Sverige*. Hämtad 10 april 2019 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsnivan-i-sverige/>

Statistiska centralbyrån (2018b). *Personal vid universitet och högskolor*. Hämtad 10 april 2019 från Statistiska centralbyrån <http://www.scb.se/uf0202>

Statistiska centralbyrån (2018c). *På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2018*. Örebro: Statistiska centralbyrån.

Statistiska centralbyrån (2018d). *Föräldrars ålder i Sverige*. Hämtad 3 maj 2019 från Statistiska centralbyrån <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/foraldrars-alder-i-sverige/>

Statistiska centralbyrån (2018e). *Lönespridning efter sektor och kön 2017*. Hämtad 27 mars 2019 från Statistiska centralbyrån <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/loner-och-arbetskostnader/lonestrukturstatistik-hela-ekonomin/pong/tabell-och-diagram/lonespridning-efter-sektor-och-kon/>

Statistiska centralbyrån (2019a). *Inkomster för personer i Sverige*. Hämtad 8 maj 2019 från Statistiska centralbyrån <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/inkomster-for-personer/>

Statistiska centralbyrån (2019b). *Andel kvinnor och män i chefspositioner*. Hämtad 12 maj 2019 från Statistiska centralbyrån <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/andel-kvinnor-och-man-i-chefspositioner/>

Steele, C. M. & Aronson, J. M. (1995). Stereotype threat and the intellectual test-performance of African-Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811. doi: 10.1037/0022-3514.69.5.797

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S. & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199-214. doi: 10.1037/0022-3514.68.2.199

Tellhed, U. & Jansson, A. (2018). Communicating gender-equality progress, reduces social identity threats for women considering a research career. *Social Sciences* 2018, 7(2), 18-29. doi: 10.3390/socsci7020018

Terborg, J. R. (1977). Women in management: A research review. *Journal of Applied Psychology*, 62(6), 647–664. doi: 10.1037/0021-9010.62.6.647

The U.S. Glass Ceiling Commission. (1995a). *Glass Ceiling Commission - A solid investment: Making full use of the nation's human capital*. (Federal Publications, 1995)

Hämtad från

https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1117&context=key_workplace

The U.S. Glass Ceiling Commission. (1995b). *Glass Ceiling Commission - Good for business: Making full use of the nation's human capital*. (Federal Publications, 1995) Hämtad från

från

https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1118&context=key_workplace

Thébaud, S. (2010). Gender and entrepreneurship as a career choice: Do self-assessments of ability matter? *Social Psychology Quarterly*, 73(3), 288-304. doi: 10.1177/0190272510377882

The World Bank. (2019). *Women, business and the law: A decade of reform*. (The World Bank, 2019). Hämtad från

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf>

Universitetskanslersämbetet. (2018). Antal registrerade studenter VT2018. Hämtat 11 mars 2019 från Universitetskanslersämbetet: <https://www.uka.se/statistik--analys/statistikdatabas-hogskolan-i-siffror/statistikomrade.html?statq=https://statistik-api.uka.se/api/totals/1>

Van Vianen, A. E. M. (1999). Managerial self-efficacy, outcome expectancies, and work-role salience as determinants of ambition for a managerial position. *Journal of Applied Social Psychology, 29*(3), 639–665. doi: 10.1111/j.1559-1816.1999.tb01406.x

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Weinstein, N. D. (1980). Unrealistic optimism about future life events. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*(5), 806-820. doi: 10.1.1.535.9244

Williams, D. A. (2014). Organizational learning as a framework for overcoming glass ceiling effects in higher education. *New Directions for Institutional Research, 2013*(159), 75–84. doi: 10.1002/ir.20055

Wiswall, M. & Zafar, B. (2018). Preference for the workplace, investment in human capital, and gender. *Quarterly Journal of Economics, 133*(1), 457–507. doi: 10.1093/qje/qjx035

World Vision International. (2018). *The invisible side of everyday life: Gender stereotypes in daily routine* (AM Partners Consulting Company). Hämtad från <https://www.wvi.org/armenia/publication/invisible-side-everyday-life-gender-stereotypes-daily-routine>

Zhang, S., Schmader, T. & Forbes, C. (2009). The effects of gender stereotypes on women's career choice: Opening the glass door. I Barreto, M. da C., Ryan, M. K. & Schmitt, M. T. (Red.), *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality*. (ss. 125–150). Washington, DC: American Psychological Association.

Bilagor

Bilaga A. Internetsurveyn i sin helhet

Information/samtycke:

Psykologin bakom självuppfattning & arbetsliv

Syftet med enkäten är att öka förståelse för relationen mellan psykologiska mekanismer, universitetsstudenters självuppfattning och inställning till arbetslivet. Enkäten ligger till grund för en kandidatuppsats i psykologi vid Lunds universitet och följer Vetenskapliga rådets etiska riktlinjer. Det är frivilligt att delta i studien, svaren är anonyma och data behandlas konfidentiellt. Du kan närsomhelst avbryta deltagandet genom att stänga fönstret. Inga negativa konsekvenser förväntas av deltagandet.

Vänligen besvara frågorna så uppriktigt du kan. Enkäten tar ca 3-5 minuter att genomföra.

Frågor?

Kontakta soc13ab2@student.lu.se

Tack för att du ger oss av din tid och bidrar till vår kandidatuppsats!
/Elin Holgersson & Alma Bergil

*Obligatorisk

Studerar du vid högskola / universitet? *

Du kan endast delta om du är studerande.

Ja

Nej

Jag samtycker till deltagande i denna undersökning *

Ja

NÄSTA

Skicka aldrig lösenord med Google Formulär

Avsnitt 1:

Psykologin bakom självuppfattning & arbetsliv

*Obligatorisk

Demografisk information

Kön? *

Kvinna

Man

Övrigt: _____

Ålder *

Svara i siffror

Ditt svar _____

Vad studerar du? *

Svara med program, alternativt ämne på fristående kurser

Ditt svar _____

BAKÅT

NÄSTA

Skicka aldrig lösenord med Google Formulär

Avsnitt 2:

Psykologin bakom självuppfattning & arbetsliv

*Obligatorisk

Ta ställning till nedan påståenden

1. Jag lyckas alltid lösa svåra problem om jag bara anstränger mig tillräckligt. *

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

2. Även om någon motarbetar mig hittar jag ändå utvägar att nå mina mål. *

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

3. Jag har inga svårigheter att hålla fast vid mina målsättning och förverkliga mina mål. *

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

4. I oväntade situationer vet jag alltid hur jag ska agera. *

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

5. Till och med överraskande situationer tror jag mig klara av bra. *

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

6. Tack vare min egen förmåga känner jag mig lugn även när jag ställs inför svårigheter. *

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

7. Vad som än händer klarar jag mig alltid. *

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

8. Vilket problem jag än ställs inför kan jag hitta en lösning. *

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

9. Om jag ställs inför nya utmaningar vet jag hur jag skall ta mig an dem. *

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

10. När problem uppstår kan jag vanligtvis hantera dem av egen kraft. *

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

BAKÅT

NÄSTA

Skicka aldrig lösenord med Google Formulär

Avsnitt 3:

Psykologin bakom självuppfattning & arbetsliv

*Obligatorisk

Framtida arbetsliv

Hur väl stämmer nedanstående påståenden överens med dig?

Jag vill besitta en hög chefsposition i framtiden *

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte särskilt bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

Jag tror att jag kommer tjäna bland de översta 10% i min framtida bransch *

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte särskilt bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt och hållet

BAKÅT

NÄSTA

Skicka aldrig lösenord med Google Formulär

Avsnitt 4:

Psykologin bakom självuppfattning & arbetsliv

*Obligatorisk

Ta ställning till nedan påståenden

1. Jag tvivlar på att andra skulle tro att jag har mindre förmåga i arbetslivet på grund av mitt kön *

	1	2	3	4	5	6	7	
Tar helt avstånd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

2. Vissa människor anser att jag har mindre förmåga i arbetslivet på grund av mitt kön *

	1	2	3	4	5	6	7	
Tar helt avstånd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

3. Människor av mitt kön utsätts sällan för orättvisa utvärderingar i arbetslivet *

	1	2	3	4	5	6	7	
Tar helt avstånd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

4. I arbetslivet möter människor av mitt kön ofta fördomsfulla utvärderingar från andra *

	1	2	3	4	5	6	7	
Tar helt avstånd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

5. Mitt kön påverkar inte människors uppfattning om min förmåga i arbetslivet *

	1	2	3	4	5	6	7	
Tar helt avstånd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

6. I arbetslivet tror jag att andra ofta kommer se ner på mig på grund av mitt kön *

	1	2	3	4	5	6	7	
Tar helt avstånd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

BAKÅT

SKICKA

Skicka aldrig lösenord med Google Formulär

Avslut:

Psykologin bakom självuppfattning & arbetsliv

Tack för ditt deltagande!

Frågor?

Kontakta soc13ab2@student.lu.se