



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Kandidatuppsats

**Finns det ett samband mellan self-efficacy, kön och
löneanspråk hos juriststudenter?**

**Is there a relationship between self-efficacy, gender and
salary requirements in law students?**

Jenny Isaksson Vestermark & Samar Kurdi

Kandidatuppsats HT 21

Handledare: Bengt Brattgård

Examinator: Roger Persson

Abstract

The unexplained gender wage gap has long been a topic of interest for researchers and policymakers, but also in the public debate. Previous research has attempted to explain the wage gap with different variables, such as negotiation strategies, starting salaries, and pay expectations. This study has extended previous research by an examination of the role of self-efficacy in salary requirements. Furthermore, it has examined if there existed gender differences in salary requirements and whether this could be explained by differences in self-efficacy. Quantitative data were used from a cross-sectional digital survey answered by 67 law students at Lund University. The study showed a significant positive correlation between self-efficacy and salary requirements. However, the data showed no significant gender difference in self-efficacy or required salary. Based on the results it was concluded that self-efficacy plays an important role in salary requirements but more research on the gender wage gap is needed for further conclusions.

Keywords: Self-efficacy, salary, gender differences, wage gap, pay expectations

Sammanfattning

Det oförklarade lönegapet mellan könen har länge varit ett ämne av intresse för forskare och beslutsfattare, men även i den allmänna debatten. Tidigare forskning har försökt att förklara lönegapet med olika variabler, såsom förhandlingsstrategier, ingångslöner, och löneförväntningar. Denna studie har utvidgat tidigare forskning genom en undersökning av vilken roll self-efficacy har i löneanspråk. Vidare undersökte studien om det existerade könsskillnader i löneanspråk och huruvida det kunde förklaras med skillnader i self-efficacy. Kvantitativ data har använts från en digital tvärsnittsstudie som besvarats av 67 juriststudenter vid Lunds universitet. Studien visade en signifikant positiv korrelation mellan self-efficacy och löneanspråk. Dock hittades inga signifikanta könsskillnader i self-efficacy eller löneanspråk. Baserat på resultaten drogs slutsatsen att self-efficacy spelar en viktig roll för löneanspråk men mer forskning om den oförklarade löneskillnaden behövs för att dra fler slutsatser.

Keywords: Self-efficacy, lön, könsskillnader, lönegapet, löneförväntningar

Tack!

Vi vill rikta ett stort tack till alla deltagare som tagit sig tiden att svara på vår enkät. Vi vill även tacka våra kontakter som hjälpt oss lägga upp enkäten i de slutna facebookgrupperna, utan er hade inte denna studie varit möjlig. Slutligen vill vi även tacka vår handledare Bengt Brattgård för dina tänkvärda frågor och kommentarer.

Finns det ett samband mellan self-efficacy, kön, och löneanspråk hos juriststudenter?

Män och kvinnors löner i Sverige skiljer sig inom i stort sett alla yrkesområden. Nästan uteslutande är löneskillnaderna till männens fördel, det vill säga det är männen som har de högre lönerna. Medlingsinstitutet gör årliga rapporter om löneskillnaderna mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. År 2020 låg löneskillnaderna på 9,8 %. Goda nyheter är att löneskillnaderna mellan könen har minskat årligen från 2007, vilket medlingsinstitutet förklarar med att könssegregationen på arbetsmarknaden också minskar. När man tar med skillnader i yrke, sektor, utbildning, samt arbetstider kvarstår dock en löneskillnad mellan könen på 4,4 procent. Detta är den så kallade "oförklarade" löneskillnaden. Medlingsinstitutet betonar att skillnaden är statistiskt oförklarad, vilket alltså innebär att tillgängliga variabler inte har kunnat förklara skillnaden. (Medlingsinstitutet, 2020).

Det finns forskning som indikerar att 31-34 % av lönegapet mellan könen kan förklaras med skillnader redan i ingångslön (Gerhart, 1990). Detta antyder att den lönesättning som sker tidigt i karriären kan ha långtgående konsekvenser för individens löneutveckling. Dagens pensionssystem bygger på tre delar, den allmänna pensionen, tjänstepension, samt eget sparande. Den allmänna pensionen baserar sig på livsinkomst och tjänstepensionen baseras på den lön du har hos arbetsgivaren (Pensionsmyndigheten, u.å.) En oförklarad löneskillnad på 4,4% kan anses liten, men i förlängningen påverkas kvinnors pension och möjlighet till eget sparande negativt. Mot bakgrund av detta är det viktigt reda ut varför den oförklarade löneskillnaden finns.

Det har presenterats olika förklaringsmodeller till de oförklarade löneskillnaderna mellan könen. En sådan är att män och kvinnor helt enkelt begär olika löner i sitt löneanspråk (Stevens et al., 1993). Däremot saknas en etablerad förklaring av vilken roll underliggande psykologiska faktorer spelar för könsskillnader i löneanspråk. Med denna uppsats vill vi göra ett försök att fylla denna kunskapslucka genom att undersöka ifall det psykologiska begreppet self-efficacy, myntat av Bandura, fungerar som en prediktorvariabel för vilket löneanspråk individen gör. Bandura's definition av self-efficacy är "one's capabilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to meet given situational demands" (Wood & Bandura, 1989, s. 408). Vidare vill vi undersöka om det finns en könsskillnad i det löneanspråk deltagarna gör, samt om denna skillnad kan förklaras med skillnader i self-efficacy. Undersökningen kommer att göras på juriststudenter vid Lunds universitet.

Den tidigare nämnda forskningen undersöker skillnader mellan män och kvinnor i hela förhandlingssituationer, vilket även innefattar löneanspråket. I denna uppsats undersöks endast själva löneanspråket i förhållande till en fiktiv arbetsannons. Deltagarnas self-efficacy kommer att mätas utifrån den fiktiva arbetsannonsens innehåll. Studiens teoretiska utgångspunkt är att grad av self-efficacy, i detta fall hur en bedömer sin egen kompetens i förhållande till de krav arbetsannonsen ställer på sökande, också kan predicera vilket löneanspråk individen gör för jobbet i fråga.

Tabellen nedan visar lönerna för nyutexaminerade och yrkeserfarna jurister inom olika sektorer (tabell 1). Ser man till den genomsnittliga månadslön för nyutexaminerade jurister i Sverige år 2019 finns det en liten löneskillnad mellan könen. Om man tar medelvärdet av löneskillnaderna mellan könen i kommunal, statlig, och privat sektor tjänar kvinnor ca 766 kronor mindre än män, med störst löneskillnad i den privata sektorn där kvinnor tjänar 1700 kronor mindre i genomsnittlig månadslön än män. Tittar man på den genomsnittliga månadslönen för yrkeserfarna jurister finns en markant större löneskillnad mellan könen. Medelvärdet av löneskillnaderna mellan könen i statlig, kommunal, och privat sektor är 4 100 kronor till männens fördel, med störst skillnad inom privat sektor där kvinnor tjänar 6 800 kronor lägre än män (Statistiska centralbyrån [SCB], 2020).

Tabell 1.

Genomsnittlig månadslön bland jurister i olika sektorer 2019

Sektorer	Nyutexaminerade		Yrkeserfarna	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Statlig	31 600	32 000	50 200	54 000
Kommunal	35 800	36 000	48 300	50 000
Privat	38 200	39 900	60 000	66 800

Data hämtad från Statistiska Centralbyrån, 2020

I en rapport från Jusek (2017), som är ett fackförbund för bland annat jurister, framkommer det att den oförklarade löneskillnaden mellan könen bland jurister är 3 500 kronor. Detta räknades ut genom en justering för olika lönepåverkande faktorer såsom bransch, arbetsområde, antal års erfarenhet, deltidsarbete och sektor. Det är bland annat denna påvisat oförklarade löneskillnad inom juristyrket som gör vår population juriststudenter intressant att undersöka närmare.

Teoretisk bakgrund

Self-efficacy

Self-efficacy är ett begrepp som härstammar från den socialkognitiva teorin. Wood och Bandura definierade det som “one's capabilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to meet given situational demands” (Wood & Bandura, 1989, s. 408). Self-efficacy innebär alltså individens tro att klara av en uppgift utifrån de förmågor hen besitter. Till skillnad från exempelvis self-esteem är self-efficacy alltid kopplat till en specifik uppgift (Gist & Mitchell, 1992).

Self-efficacy kan varieras i magnitud, generalitet och styrka. Magnituden innebär att den upplevda förmågan kan begränsas till enklare delar av uppgiften eller innefatta mer krävande delar. Generalitet innebär att vissa erfarenheter kan göra att en individ upplever self-efficacy kopplat till en avgränsad uppgift men också att vissa förmågor kan appliceras i andra kontexter. Slutligen syftar graden av styrka på hur lätt en individs self-efficacy förändras. Låg grad av self-efficacy medför att motstånd kan få individen att förändra sitt sätt att se på sina förmågor, medan hög grad av self-efficacy inte lika lätt påverkas av motgångar. (Bandura, 1977)

Bandura (1997) menade att self-efficacy är en generativ förmåga i meningen att den hela tiden förändras. Personer som har likvärdiga kompetenser kommer inte nödvändigtvis prestera lika bra i samma givna situation. Self-efficacy är inte direkt kopplat till vilka förmågor individen faktiskt besitter, utan snarare tron på att dessa förmågor kan användas i olika situationer. Individens tankar aktiverar olika kognitiva, motiverande och emotionella processer som reglerar individens kunskap och förmågor. Kunskapen och förmågorna översätts sedan till aktiva handlingar (Bandura, 1977).

Upplevd self-efficacy påverkar hur individer väljer att agera i olika situationer. Hotfulla situationer brukar i allmänhet undvikas medan situationer som upplevs som säkra brukar framkalla ett beteende som kännetecknas av självsäkerhet. Self-efficacy avgör också hur mycket ansträngning en individ är villig att lägga på en uppgift, vilka förväntningar man har att lyckas med en uppgift (Bandura, 1977) samt vilka mål man sätter upp för sig själv och hur dessa efterlevs (Locke et al., 1984). Stevens et al. (1993) visade senare också att en grupp som satte mål för sig själv till skillnad från de som valde att inte göra detta hade högre nivåer av self-efficacy. Författarna resonerar vidare att vilka mål man sätter upp för sig själv är viktigt då de kan påverka ens prestation. Self-efficacy kan alltså genom uppsatta mål som en medierande faktor påverka individers prestation.

Könsskillnader i self-efficacy har hittats inom vissa områden som informations- och kommunikationsteknik (Hargittai & Shafer, 2006). Sterling et al. (2020) undersökte self-efficacy bland ingenjörstudenter och hittade att kvinnor hade lägre self-efficacy än män när det kom till tekniska uppgifter. Liknande resultat av Biron och Hanuka (2018) visade att männen hade högre self-efficacy än kvinnorna på ett mansdominerat teknikföretag.

Arbetsrelaterad self-efficacy

Self-efficacy är betydande för många arbetsrelaterade frågor och har bland annat visat sig spela en viktig roll i val av utbildning och karriär (Bandura, 1997). Self-efficacy har även senare i arbetslivet visat sig korrelera med arbetstillfredsställelse (Abele & Spurk, 2009; Borgogni et al., 2013,) oron att förlora sitt jobb (Alisic & Wiese, 2020), och återanställning vid arbetslöshet (Kanfer & Hulin, 1985).

Arbetsrelaterad self-efficacy har i flera studier också visat sig påverka arbetstagares löner. Abele och Spurk (2009) upptäckte att individer med hög arbetsrelaterad self-efficacy hade högre lön efter tre år, och hade efter sju år ökat sin lön mer än dem med låg arbetsrelaterad self-efficacy. Sterling et al. (2020) hittade i sin studie att self-efficacy var en medierande faktor när det kom till lön och att detta kunde förklara löneskillnader mellan män och kvinnor. Både män och kvinnor la lika stor vikt på kulturen på arbetsplatsen och värderade hög lön lika och kan därför inte förklara könsskillnaderna i ingångslöner (Sterling et al., 2020). Biron och Hanuka (2018) utförde en studie om löneskillnader på en mansdominerad arbetsplats och hittade att self-efficacy var positivt korrelerat med kvinnors löner, denna relation kunde dock inte ses bland männen. De menade att detta skulle kunna bero på att kvinnor som besitter hög self-efficacy blir uppmärksammade och kompenseras lönemässigt på en mansdominerad arbetsplats.

Könsskillnader i ingångslön och löneförväntningar

Som tidigare nämnt har forskning kunnat förklara en tredjedel av löneskillnaderna mellan könen med skillnader redan i ingångslön (Gerhart, 1990). Forskning av Gerhart och Rynes (1991) samt empirisk evidens av Stevens et al. (1993) indikerade att kvinnor tenderar att förhandla till sig lägre ingångslön än män. Denna lönediskrepans i ingångslön mellan könen anses ha långtgående konsekvenser som kan komma att hämma kvinnors löneutveckling i förhållande till männens (Gerhart & Rynes, 1991).

Tidigare forskning visade även att kvinnor hade lägre löneförväntningar än män (Hogue et al., 2010; Kaman & Hartel, 1994; Keaveny & Inderrieden, 2000; Major & Konar, 1984; Schweitzer et al., 2014). Låga löneförväntningar är negativt eftersom det i sin tur leder till att individen också blir erbjuden lägre lön i motsats till högre löneförväntningar som leder

till högre lön (Major et al., 1984). Stevens et al. (1993) teoretiserade att kvinnors lägre löneförväntningar möjligen kan bero på att kvinnor har lägre self-efficacy. I sin forskning visade de att utan träning i så kallad self-management (självhantering), så upplevde kvinnor lägre self-efficacy i sin förmåga att löneförhandla.

Hogue et al. (2010) upptäckte att ökad self-efficacy hos kvinnor ledde till en höjning av förväntad ingångslön, men hade inte någon effekt på lönenivån senare i karriären. Forskarna lyfte i sin slutsats fram vikten av att uppmuntra kvinnor att tro på sin egen kompetens och förmåga som ett sätt höja sina löneförväntningar tidigt i karriären.

Resultat från Schweitzer et al. (2014) visade i enlighet med tidigare forskning att det fanns en signifikant könsskillnad i förväntad lön, däremot kunde det i denna studie inte förklaras med self-efficacy då könen inte skiljde sig signifikant i det avseendet. Inte heller i studien av Biron och Hanuka (2018) visade sig self-efficacy korrelera med förväntad lön. Detta demonstrerar att det finns olika uppfattningar om betydelsen av self-efficacy för löneförväntningar, vilket är en av anledningarna till varför vi anser det viktigt att vidare undersöka detta.

Trots kvinnors lägre löner har tidiga fältstudier på området inte hittat evidens för att kvinnor skulle vara mer missnöjda än män, varken med sina jobb eller löner (Crosby, 1982, refererat i Major & Konar, 1984). Major och Konar (1984) lyfte fram teorier som föreslår att förväntningar är viktiga faktorer för tillfredsställelse. Författarna menade att kvinnors lägre löneförväntningar delvis kan förklara varför kvinnor inte uppvisar mer missnöje med sina löner. Tillfredsställelse antas bero på diskrepansen mellan vad en person eftersträvar och vad samma person faktiskt erhåller (Locke, 1976, refererat i Major & Konar, 1984). Vidare menade Major & Konar (1984) att en person med lägre löneförväntningar kan vara mer tillfredsställd med en given lön än någon med högre löneförväntningar hade varit med samma lön.

Social comparison theory

En teori som har tillskrivits en viktig roll i att förklara lönegapet mellan könen är den om social comparison (social jämförelseteori) (Ataay, 2018; Barron, 2003; Bylsma och Major, 1994). Social comparison theory är utvecklad av socialpsykologen Leon Festinger (1954). Enligt teorin tenderar människor att jämföra sina egna åsikter och förmågor med andra människor när objektiv information inte finns tillgänglig, och på så vis bilda en uppfattning av vad man själv är berättigad till. Enligt Festinger minskar dock tendensen att jämföra sig med en annan person om dennes förmågor skiljer sig avsevärt från ens egen. (Festinger, 1954)

Bylsma och Major (1994) hittade att både kvinnors och mäns löneförväntningar och hur tillfredsställda de är med sina löner påverkades av jämförelser med det egna könet trots att information om båda gruppernas löner fanns tillgänglig. Författarna menade att dessa processer resulterar i att kvinnor fortsatt kommer få lägre betalt då de konstruerar sina löneförväntningar enbart utifrån andra kvinnors löner.

Ataay (2018) fick intressanta resultat som visade att kvinnor upplevde högre tillfredsställelse med sina löner än män. Detta resultat förutsatte dock att kvinnorna jämförde sina löner med andra kvinnor lägre ner i organisationen. När kvinnorna jämförde sig lönemässigt med personer uppåt i organisationen visade de lägre lönetillfredsställelse än männen. Författaren resonerade att fler kvinnor behövs på högre nivåer i organisationen för att verka som referenser för andra kvinnor vilket kan höja kvinnors lönekrav.

Löneförhandling och stereotyp

Ytterligare en förklaring till löneskillnaderna som tidigare forskning har lyft fram är att män och kvinnor beter sig på olika sätt i förhandlingssituationer (Kaman & Hartel, 1994; Stevens et al., 1993; Säve-Söderbergh, 2019). Kaman och Hartel (1994) påvisade i sin studie att män var mer benägna att använda en aktiv löneförhandlingsstrategi, medan kvinnor istället använde självupplyftande taktiker.

Förhandling påverkas även av stereotyp. Tellhed och Björklund (2011) visade i sin studie att kvinnor begär lägre lön i jämförelse med män när de blir utsatta för stereotyp. I förhandlingar där stereotyp inte förekom hittades inga könsskillnader. När kvinnor utsattes för stereotyp uppgav de lägre "reservations salary" jämfört med män, detta beskrevs som minimilönen personen inte är villig att understiga. Reservation salary var en medierande faktor för kvinnors lägre löneanspråk.

Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att undersöka om det finns ett samband mellan self-efficacy och löneanspråk, samt om det finns könsskillnader i self-efficacy som kan förklara eventuella könsskillnader i löneanspråk. Att förstå vad könsskillnader i löneanspråk beror på är också ett sätt att förstå de oförklarade löneskillnaderna.

Aktuell statistik visar att det finns en oförklarad löneskillnad mellan manliga och kvinnliga jurister idag. Som tidigare nämnts kan detta ha en negativ påverkan för kvinnors löneutveckling och i det långa loppet även pensionen. Att förstå den oförklarade löneskillnaden är därför avgörande för att uppnå mer jämlik lönesättning på arbetsmarknaden. Studiens praktiska relevans bottenar i att generera nya insikter i ämnet, vilket förhoppningsvis kan hjälpa lönesättande chefer att blir mer medvetna om vilken roll self-efficacy spelar för

löneanspråket löntagaren gör. En ökad medvetenhet kring vilka mekanismer som kan påverka löneanspråket möjliggör för lönesättande chefer att göra en lönesättning som är mer förankrad i verklig kompetens och arbetsprestation snarare än enbart i löneanspråket. Genom att förstå vilka mekanismer som är associerade med höga löneanspråk kan även löntagare gynnas av studiens resultat.

Studiens frågeställningen formulerades enligt nedan och för tydlighetens skull delades den upp i fyra olika frågor.

1. Finns det en korrelation mellan löneanspråk och self-efficacy bland juriststudenter?
- 2a. Finns det en könsskillnad bland juriststudenter i löneanspråk?
- 2b. Finns det en könsskillnad bland juriststudenter i self-efficacy i förhållande till en arbetsannons?
3. Går det att förklara eventuell skillnad mellan gruppernas löneanspråk med skillnader i self-efficacy?

Metod

Deltagare

Studiens målpopulation består av juriststudenter i Sverige. Urval innefattar endast juriststudenter vid Lunds universitet. Initialt var urvalet i första hand juriststudenter vid Lunds universitet från de senare terminerna (7, 8, och 9). Till följd av få antal svar togs beslutet att bredda urvalet till att även innefatta juriststudenter från andra terminer. Totalt svarade 67 personer på enkäten, av dessa var 44 kvinnor och 23 män. Detta innebär att 66% av de svarande var kvinnor och 34% män. Ingen svarade att de identifierade sig som annat. Könsfördelningen kan jämföras med antagningsstatistik från Lunds universitet. Mellan höstterminen 2017 och höstterminen 2020 var det i genomsnitt 39% män och 61% kvinnor som blev antagna till juristprogrammet på Lunds universitet (Universitets- och högskolerådet 2021).

Av de svarande gick 26 personer i termin 1-3, 12 personer termin 4-6 och 29 personer termin 7-9. Ingen skillnad mellan terminsgrupperna kunde identifieras. Av de 67 personer som svarade på enkäten var ett svar på frågan om löneanspråk ofullständigt och föll därmed bort från en av dataanalyserna.

Procedur & design

Studien utfördes genom en kvantitativ tvärsnittsstudie i enkätform. Enkäten skapades i Google formulär och bygger på en hypotetisk arbetsannons. De flesta frågorna besvarades med en femgradig likertskala. Innan arbetsannonsen presenterades i enkäten svarade deltagarna på en fråga om vilken lön de uppfattar att nyexaminerade jurister har. Efter arbetsannonsen kom frågor kring löneanspråk samt self-efficacy. Self-efficacy skattas i förhållande till kravprofilen i den fiktiva arbetsannonsen. En kontrollfråga i enkäten handlade om hur gärna deltagarna vill ha jobbet och syftade till att ge en indikation på om arbetsannonsen framstod som relevant ur juriststudenters perspektiv. Ytterligare en kontrollfråga var den sista om hur väl deltagarna känner att de besitter dem krav som efterfrågas i arbetsannonsen. Den frågan är inte en del av self-efficacy skalan och vid närmare eftertanke beslutades att inte inkludera frågan i analysunderlaget. Enkäten låg ute i åtta dagar innan den stängdes ned då antalet svar ansågs vara tillräckligt många för att kunna genomföra en tillfredsställande dataanalys.

Ett bekvämlighetsurval har använts då detta är det mest tidseffektiva alternativet. Trots det icke-randomiserade urvalet bedöms det vara tillräckligt bra för denna studiens ändamål då rätt målgrupp fångats. Exakt statistik över hur stort urvalet för studien är saknas, men antagningsstatistik visar att 1475 studenter har antagits till juristprogrammet på Lunds universitet mellan höstterminen 2017 och höstterminen 2021 (Universitets- och högskolerådet 2021). Antalet svar på enkäten i förhållande till det totala antalet antagna ger en svarsprocent på 4,6%.

Ambitionen var att skicka ut enkäten till de juriststudenter som närmar sig arbetslivet och därför låg fokus till en början på de senare terminerna. Enkäten skickades till två juridikstuderande som delade den i deras respektive klassgrupp på facebook. Via dem nåddes termin 8 och 9. Eftersom tillträde till klassgruppen på facebook för juriststudenterna i termin 7 saknades, samt att antal svar från de tidigare terminerna var alldeles för få, togs beslutet att inkludera andra digitala kanaler där studiens målgrupp återfanns. Enkäten publicerades i en sluten facebookgrupp avsedd för alla juriststudenter i Lund. Gruppen heter "Juriststudent i Lund" och har uppåt 1400 medlemmar. Då antalet erhållna svar från de digitala kanalerna fortsatt var få togs beslutet att vid två tillfällen under samma dag besöka juridiska fakulteten i Lund. Där tillfrågades juriststudenter om de ville delta i undersökningen. Detta förenklades genom en QR-kod med en URL adress som deltagarna kunde skanna.

Material

The Occupational self-efficacy scale (BWS)

The occupational self-efficacy scale (BWS) bygger på fem påstående där varje påstående besvaras med en skala från 1 till 5 (1 står för *inte alls* och 5 står för *i mycket hög grad*). Skalan är framtagen i Tyskland och visade då på god diskriminerande och konvergent validitet. Skalan hade även hög intern konsistens med en cronbach alfa på 0.78 (Abele et al. 2000). Den har också använts i senare studier och visat på både god intern konsistens samt reliabilitet (Abele & Spurk, 2009). Denna studie använder den svenska översättningen av Jungert et al. (2013). Översättningen från engelska gjordes separat av två svensktalande personer. I de fall översättningarna avvek från varandra fick två experter inom engelska avgöra vilken översättning som vara mest korrekt. Beslutet skulle fattas i konsensus för att processen skulle gå vidare (Jungert et al., 2013). I vår data hade the occupational self-efficacy scale en hög intern konsisten med ett cronbach alfa värde på 0,73.

Arbetsannonser

Arbetsannonserna är framtagen genom att studera aktuella arbetsannonser som ligger ute på nätet. Två arbetsannonser valdes ut som inspiration till den hypotetiska arbetsannonserna och många formuleringar hämtades därifrån. Dessa annonser riktade sig endast till affärsjurister, men för att inkludera fler juriststudenter breddade vi vår annons till att även innefatta arbetsrätt, familjerätt och brottmål. Företagsnamnet är påhittat. Det var ett aktivt val att låta arbetsgivaren vara en advokatfirma då statistik visar att löneskillnaderna mellan män och kvinnor skiljer sig mest inom den privata sektorn (Statistiska centralbyrån [SCB], 2020).

Annonsen har blivit faktagranskad av en universitetslektor och docent på juridiska fakulteten på Lunds universitet samt av en verksam advokat. Utifrån denna granskning lades det till att de sökande skulle skicka in sitt examensbevis och betyg. I övrigt ansågs annonsen vara trovärdig.

Analys

När all data var insamlad analyserades denna i Jamovi (Version 1.2.27). Första frågeställningen analyserades i första hand med en korrelationsanalys med pearsons korrelationskoefficient, senare gjordes även en regressionsanalys. Den andra frågeställningen analyserades genom två separata t-test. I det ena t-testet undersöktes könsskillnader i förhållande till self-efficacy och i det andra t-testet undersöktes könsskillnader i förhållande till löneanspråk. Innan dessa genomfördes testades antagandena om normalitet med Shapiro-Wilks test och varianshomogenitet med Levene's test. I båda fall var dessa uppfyllda, vilket gjorde att student's t-test ansågs mest lämplig för analysen. En analys av tredje

frågeställningen genomfördes inte då den var beroende av de föregående t-testerna som ej visade signifikanta resultat.

Den statistiska signifikansnivå som vi utgår ifrån i detta arbete är $p \leq 0.05$. Denna nivå valdes då det är den konventionella nivån inom psykologin för denna typ av studie.

Ett Cronbach's alfa på The occupational self-efficacy scale genomfördes också för att mäta hur hög inre konsistens testet hade i denna specifika studie.

Etiska aspekter

I den här studien har samtycke inhämtats genom ett obligatoriskt fält i enkäten där deltagarna behövde bekräfta sitt samtycke till att medverka innan det var möjligt att gå vidare. Information om studiens syfte presenterades i samband med att samtycke delgavs. Samtycket var därmed i enlighet med forskningsetiska riktlinjer informerat. Deltagarna informerades om att medverkan var frivillig och kunde närhelst avbrytas, att inga personuppgifter skulle samlas in, samt att anonymitet var garanterat. Studien har inte använt någon metod som innebär ett fysiskt ingrepp på deltagarna, och inte heller någon metod som innebär risk för att skada deltagarna psykiskt eller fysiskt. I informationen om studiens syfte valdes medvetet att inte nämna att studien avser undersöka könsskillnader, utan endast skillnader överlag kopplat till self-efficacy. Detta för att undvika reaktivitet vid besvarandet av enkäten. Detta anses inte vara problematiskt ur etiskt hänseende då det centrala i studien lyfts fram.

Resultat

I tabellen nedan redovisas deskriptiv data för de undersökta variablerna (Tabell 2). Medelvärdet för kontrollfrågan "vilken lön har nyexaminerade enligt din uppfattning?" var lägre än de marknadsmässiga lönerna som redovisas i tabell 1. Standardavvikelsen visar att deltagarna hade en relativt samlad bild av vad en ingångslön kunde ligga på.

Tabell 2*Deskriptiv data för de två huvudvariablerna och kontrollfrågorna*

Variabler	N	Missing	M	SD
Self-efficacy	67	0	4.04	0.524
Löneanspråk	66	1	32406	3505
Uppfattad lön för nyexaminerade lön	67	0	30694	3053
Hur gärna man vill ha jobbet	67	0	3.27	1.10

Kommentar: Lönevariablerna anges i SEK, Self-efficacy mättes på en skala mellan 1-5, Hur gärna man vill ha jobbet mättes på en skala mellan 1-5.

1. Finns det en korrelation mellan löneanspråk och self-efficacy bland juriststudenter?

Löneanspråk och self-efficacy visade på en positiv signifikant korrelation där $r=0.436$ och $p<0.001$. En linjär regressionsanalys visar även att man kan predicera löneanspråk med self-efficacy. $F(1,64)=15,0$ $p<0,001$ $r=0.436$, $R^2=0,19$.

2a. Finns det en könsskillnad bland juriststudenter i löneanspråk?

Könsskillnader i löneanspråk mättes även det med ett t-test (tabell 3). Medelvärdet var 32198 för kvinnor och 32783 för män. Skillnaden i medelvärden mellan könen var 585 kr. Medianen för kvinnor var 31000 medan medianen för män var 34000. En person hade inte svarat på frågan. T-testet visade inte på någon signifikans skillnad mellan grupperna. $t(64.0)=-0.643$, $p=0.522$. Eftersom frågeställning nummer två inte visade signifikanta resultat genomfördes ingen analys av tredje frågeställningen.

Tabell 3*Oberoende t-test för könsskillnader i variabeln löneanspråk*

Faktor	Kön	M	SD	t(64)	P	Cohen's d
Löneanspråk	Kvinna	32198	3756	-0.643	.522	0.166
	Man	32783	3014			

Kommentar: t(64) anger antalet frihetsgrader i t-testet. Löneanspråket anges i SEK.

2b. Finns det en könsskillnad i self-efficacy i förhållande till arbetsannonsen?

Könsskillnader i self-efficacy mättes genom ett t-test (tabell 4). Medelvärdet för kvinnor var 4.12 och medelvärde för män 3.86. Skillnaden i medelvärde mellan könen var 0.26.

Medianvärdet var 4 för både män och kvinnor. Kvinnor visade alltså lite högre self-efficacy än männen i denna enkät men denna skillnad var inte signifikant. $t(65.0) = 1.78$, $p = 0.080$.

Tabell 4

Oberoende T-test för könsskillnader i variabeln self-efficacy

Faktor	Kön	M	SD	t(65)	p	Cohen's d
Self-efficacy	Kvinna	4.12	0.496	1.78	.080	0.457
	Man	3.86	0.552			

Kommentar: t(65) anger antalet frihetsgrader i t-testet, Self-efficacy mättes på en skala mellan 1-5

Diskussion

Resultat

Den teoretiska utgångspunkten var att self-efficacy påverkar vilken lön man anser sig förtjäna och därmed vilken lön man faktiskt gör anspråk på. Resultatet visar på en signifikant korrelation mellan löneanspråk och self-efficacy. Detta är i linje med tidigare forskning som visat på korrelation mellan self-efficacy och den lön man faktiskt erhåller (Abele och Spurk, 2009). En tvärsnittsstudie kan generellt inte säga någonting om orsak-verkan förhållanden. Samtidigt är det i denna studie mer rimligt att det är self-efficacy som predicerar det löneanspråk individen gör och inte tvärtom. Det är dock viktigt att beakta avsaknaden av kontrollvariabler vilket försvårar möjligheten att dra några konkreta slutsatser om kausalitet. Det skulle kunna finnas bakomliggande variabler som påverkar sambandet som inte har undersökts. Ytterligare ett möjligt hot mot studiens validitet är content overlap, nämligen att löneanspråket skulle kunna vara ett indirekt mått på self-efficacy. Det kan argumenteras för att en deltagare som lägger ett högt löneanspråk också samtidigt visar på hög self-efficacy. I den aktuella studien är korrelationen relativt låg mellan variabeln löneanspråk och self-efficacy, vilket talar emot att variablerna skulle överlappa varandra i någon högre utsträckning.

Relevanta teorier här är den om social comparison. Social comparison theory har i tidigare forskning antagits kunna förklara löneskillnaden mellan könen (Ataay, 2018; Barron,

2003; Bylsma och Major, 1994). Löneförväntningar konstrueras bland annat av att individer tenderar att jämföra sig med andra, framförallt de man identifierar sig med. Det hade varit intressant att undersöka ifall social comparison påverkar individens self-efficacy. Man kan exempelvis resonera att jämförelser med andra påverkar hur individen uppfattar sina egna förmågor och därmed möjligheterna att erhålla en högre lön. Även tillfredsställelse kopplat till self-efficacy kan vara intressant att titta närmare på. Hur tillfredsställd man är med sin nuvarande lön påverkar rimligtvis hur mycket man anstränger sig för att höja lönen. Det hade därför varit intressant att undersöka hur self-efficacy och lönetillfredsställelse tillsammans påverkar löneanspråket. Genom att utöka regressionsanalysen till att innehålla fler variabler skulle man delvis få en djupare förståelse för vad som påverkar löneanspråket, men även utvärdera self-efficacy variabelns styrka i förhållande till andra variabler.

Tidigare forskning har inte i första hand fokuserat på löneanspråk, utan snarare på löneförväntningar och vilka lönemässiga utfall dessa kan ha (Hogue et al., 2010; Kaman & Hartel, 1994; Keaveny & Inderrieden, 2000; Major & Konar, 1984; Schweitzer et al., 2014). Även om denna studie inte har undersökt just förväntningar, resonerar vi att de löneförväntningar man har rimligtvis bör påverka vilket anspråk man gör. Löneanspråket kan alltså antas vara en spegling av löneförväntningarna. Forskning kring löneförväntningar kan därför bidra till att förklara denna studiens signifikanta resultat mellan self-efficacy och löneanspråk. Till exempel visade forskning att en höjning i self-efficacy hos kvinnor också resulterade i en höjning i förväntad ingångslön (Hogue et al., 2010). Annan forskning visade att höga löneförväntningar var positivt då detta faktiskt kunde leda till att man blev erbjuden en högre lön (Major et al., 1984). Pearson's r-värde i korrelation-och regressionsanalysen är relativt lågt, därför bör viss försiktighet tillämpas i tolkningen av resultatet. Fler studier med större sample behövs för att säkerställa dessa resultat.

Studien visar inte på någon signifikant skillnad mellan män och kvinnor i self-efficacy. Detta är inte alltför överraskande med tanke på att resultat från tidigare forskning varit varierad. I de fall skillnader i self-efficacy mellan män och kvinnor har förekommit har det rört sig om tekniska uppgifter eller i ingenjörsarbeten (ex Hargittai & Shafer, 2006 Biron och Hanuka 2018; Sterling et al., 2020). Det är därför tveksamt om det går att generalisera tidigare forskningsresultat till juriststudenter.

I studien mäts self-efficacy i förhållande till en arbetsannons. Tidigare forskning har visat att kvinnor upplevde lägre self-efficacy i sin förmåga att löneförhandla utan träning i self-management (Stevens et al., 1993). Med tanke på detta vore det intressant att mäta self-efficacy i förhållande till en förhandlingssituation och se om detta ger ett annat resultat.

Att komma in på juristprogrammet har de senaste åren varit svårt då antagningspoängen är höga. Self-efficacy har i tidigare forskning visat sig korrelera med måluppfyllelse samt arbetsprestation (Locke et al., 1984; Stevens et al., 1993). De som läser på juristprogrammet kan därför också ha en förhållandevis hög self-efficacy när det kommer till frågor som rör just juristyrket. Detta resonemang stämmer bra överens med resultatet där deltagarna överlag har relativt hög self-efficacy och spridningen är liten. Man kan därför argumentera för att juriststudenter är en extremgrupp och det kan vara svårt att hitta signifikanta skillnader i homogena och extrema grupper. På grund av detta kanske inte self-efficacy är rätt variabel att undersöka när det kommer till juriststudenter. Framtida forskning skulle förslagsvis även kunna undersöka self-efficacy hos andra grupper än juriststudenter för att se ifall könsskillnader finns bland mer heterogena grupper.

Inga signifikanta könsskillnader i löneanspråk hittades. Vårt resultat kan sättas i kontrast mot tidigare forskning som påvisat att det föreligger könsskillnader i löneförväntningar samt att kvinnor tenderar att förhandla till sig lägre löner. Rådande statistik från den svenska arbetsmarknaden visar också på skillnader i löner bland jurister (Jusek, 2017; Statistiska centralbyrån [SCB], 2020).

Att det inte finns några skillnader i löneanspråk mellan män och kvinnor i denna studie skulle kunna ses som ett positivt tecken på att vi 2021 har kommit långt i jämställdhetsarbetet. Sedan 2007 har löneskillnaden mellan män och kvinnor minskat och bara för att det finns en oförklarad löneskillnad idag behöver det inte nödvändigtvis förbli så i framtiden. Idag diskuteras frekvent löneskillnaderna och röster har höjts kring krav på förändring mot en mer jämställd lönebildning mellan könen. Denna medvetenhet bland studenter kan förklara avsaknaden av löneskillnader i denna studie. Förhoppningen är att resultaten från denna studie håller i sig även när deltagarna kommer ut på arbetsmarknaden.

Något att ha i beaktning är att det endast undersökts en liten del av processen som leder fram till vilket löneanspråk en individ väljer att göra. Situationen är mer komplex i verkligheten och det finns många faktorer relaterade både till individen själv samt till själva situationen man befinner sig i, som sedan avgör vilket löneanspråk man gör. I verkligheten framställs vanligtvis löneanspråket i samband med ett lönesamtal eller en löneförhandling. Att befinna sig i en verklig förhandlingssituation ställer helt andra krav på individen. Det är en social situation som involverar förmågan att förhålla sig till en motpart, som dessutom ska bedöma ens anställningsbarhet. Detta betyder att andra faktorer som inte mäts i just denna studie mycket möjligt kan påverka löneanspråket. Tidigare forskning har bland annat visat att kvinnor endast begär lägre lön i förhandlingar då de utsatts för stereotypot (Tellhed och

Björklund, 2011). Stereotypot är ett exempel på en faktor som denna studie inte tar i beaktning men som kan påverka löneanspråk som förs fram i förhållande till en motpart.

I och med att deltagarna är medvetna om att de medverkat i en forskningsenkät saknas även känslan av att det löneanspråk man lägger gör reell skillnad i verkligheten.

Metod

Den initiala tanke var att göra undersökningen på juriststudenter i de senare terminerna (termin 7-9) då dessa står närmare arbetsmarknaden och därmed bör ha en bättre uppfattning av nyutexaminerade juristers löneläge. Vid inkludering av fler terminer i underlaget hittades inga skillnader mellan terminerna varken i löneuppfattning eller löneanspråk, därför anses inkludering av fler terminer inte utgöra något problem i undersökningen. Avsaknaden av direkt tillgång till alla facebookgrupper där enkäten lades ut försvårade möjligheterna att påminna gruppens medlemmar om att svara på enkäten. Detta kan ha påverkat svarsfrekvensen negativt. Enkäten lades förutom i slutna klassgrupper även upp på en privat facebookgrupp. Trots att gruppen är privat kan vem som helst gå med vilket innebär att personer som inte studerar till jurist också kunde få tillgång till enkäten. Genom att tydliggöra vem enkäten var riktad till och inkludera en kontrollfråga om huruvida man studerar till jurist, anses risken som lite att någon utanför målgruppen besvarat enkäten.

Self-efficacy skalan som har använts hade hög intern konsistens i denna studie likväl som i tidigare studier. Det är däremot osäkert hur träffsäker self-efficacy mätningen är i denna studie då deltagarna behöver skatta sina self-efficacy utifrån en kort och koncis arbetsannons. Det går att diskutera om det är möjligt att bedöma vilka krav som kommer att ställas på en utifrån denna korta beskrivning. Den ursprungliga self-efficacy-skalan har testats för god diskriminerade och konvergent validitet, detsamma kan dock inte sägas för den svenska översättningen. Det finns ingen validitetsprövning på den översatta versionen vilket är något som man bör ta hänsyn till.

Generaliserbarhet och representativt urval

Studiens målpopulation var juriststudenter i Sverige. Att urvalet av deltagare endast innefattar juriststudenter vid Lunds universitet gör att urvalet inte är representativt för hela populationen.

Ett annat problem är att studien hade en estimerad svarsfrekvens på endast 4,6%, vilket måste anses väldigt lågt. Antalet studenter som studerar vid juristprogrammet bygger på antagningsstatistik från höstterminen 2017 till höstterminen 2021. Detta är inte en träffsäker statistik då den inte fångar upp hur många som fullföljer sina studier utan endast antalet som blir antagna. Svarsfrekvensen kan därför vara något högre än beräknat men bör

ändå betraktas som väldigt låg. Proportionen mellan manliga och kvinnliga deltagare i studien är däremot relativt lik könsfördelningen på juristprogrammet i Lund. Att studiens könsfördelning speglar könsfördelningen på juristprogrammet talar därför, trots den låga svarsfrekvensen, på att studien skulle kunna vara representativ för juriststudenter vid Lunds universitet.

Eftersom undersökningen gjordes på juriststudenter och inte yrkesverksamma jurister är det svårt att säga hur väl detta resultat kan generaliseras till individer på arbetsmarknaden. Även det faktum att löneanspråket undersöktes isolerat från en given förhandlingssituation gör att generaliserbarheten blir lidande.

Studien är utförd med utgångspunkt på juriststudenter i Sverige och den svenska arbetsmarknaden. Då arbetsmarknaden ser olika ut i olika länder kan det vara svårt att överföra våra forskningsfynd till andra länder. Studien är gjord på juriststudenter därför bör man vara försiktig med att generalisera fynden till andra grupper.

Slutsats

Sammanfattningsvis kan man konstatera att self-efficacy verkar spela en roll i vilket löneanspråk individen väljer att föra fram. Studien visar däremot inte på några könsskillnader varken i self-efficacy eller löneanspråk. Avsaknaden av könsskillnader i den här studien är optimistisk och förhoppningen är att detta speglar en verklig förändring i kvinnors löneanspråk.

Den ursprungliga ambitionen med studien var bland annat att bidra med en förklaring till de oförklarade löneskillnaderna mellan könen. Då inga könsskillnader i löneanspråk eller self-efficacy hittades är studiens förmåga att bidra med en sådan förklaring begränsad. Däremot ser vi ett värde i det forskningsfynd som indikerar att self-efficacy är viktigt när man ska lägga fram ett löneanspråk. Medvetenhet om detta skulle kunna motivera människor att jobba med sin self-efficacy som ett sätt att våga höja sitt löneanspråk.

Framtida forskning

Avslutningsvis anser vi att så länge det råder en oförklarad löneskillnad mellan könen på arbetsmarknaden är det viktigt med fortsatt forskning inom området. Till skillnad från den aktuella studien bör fokus ligga på hela förhandlingsprocessen snarare än enbart på själva löneanspråket. Framtida forskning bör inkludera fler variabler såsom lönetillfredsställelse, löneförväntningar, samt social comparison theory i sin förklaringsmodell för att ge ökad kunskap om löneskillnaderna. Därutöver ser vi även ett behov av mer forskning på den svenska arbetsmarknaden samt bland fler grupper och uppmanar därför till vidare studier.

Referenser

- Abele, A. E., Stief, M., & Andrä, M. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeits-erwartungen—Neukonstruktion einer BSW-Skala = On the economic measurement of occupational self-efficacy expectations: A new BSW scale. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 44(3), 145–151. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1026//0932-4089.44.3.145>
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
- Alisic, A., & Wiese, B. S. (2020). Keeping an insecure career under control: The longitudinal interplay of career insecurity, self-management, and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 120. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103431>
- Ataay, A. (2018). Effects of referents' gender and hierarchical level on employees' satisfaction with pay. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(10), 1623–1636. <https://doi.org/10.2224/sbp.7023>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Barron, L. A. (2003). Ask and you shall receive? Gender differences in negotiators' beliefs about requests for a higher salary. *Human Relations*, 56(6), 635–662. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/00187267030566001>
- Biron, M., & Hanuka, H. (2018). Non-cognitive antecedents of pay and pay expectations: Gender-based differences in a masculine work setting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 100–111. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1400967>
- Borgogni, L., Russo, S. D., Miraglia, M., & Vecchione, M. (2013). The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 63(3), 129–136. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.08.007>
- Bylsma, W. H., & Major, B. (1994). Social comparisons and contentment: Exploring the psychological costs of the gender wage gap. *Psychology of Women Quarterly*, 18(2), 241–249. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1471-6402.1994.tb00453.x>

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.

<https://doi.org/10.1177/001872675400700202>

Gerhart, B. (1990). Gender differences in current and starting salaries: The role of performance, college major, and job title. *Industrial and Labor Relations Review*, 43(4), 418–433.

https://www.researchgate.net/publication/5118987_Gender_Differences_in_Current_and_Starting_Salaries_The_Role_of_Performance_College_Major_and_Job_Title

Gerhart, B., & Rynes, S. (1991). Determinants and consequences of salary negotiations by male and female MBA graduates. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 256–262.

<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0021-9010.76.2.256>

Gist, M E. Mitchell, T R. (1992). Self-efficacy: a theoretical analysis of determination and malleability. *Academy of management review*. 19(2), 183-211.

Hargittai, E., & Shafer, S. (2006). Differences in Actual and Perceived Online Skills: The Role of Gender. *Social Science Quarterly (Wiley-Blackwell)*, 87(2), 432–448.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-6237.2006.00389.x>

Hogue, M., DuBois, C. L. Z., & Fox-Cardamone, L. (2010). Gender differences in pay expectations: The roles of job intention and self-view. *Psychology of Women Quarterly*, 34(2), 215–227.

<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1471-6402.2010.01563.x>

Jungert, T., Koestner, R. F., Houliort, N., & Schattke, K. (2013). Distinguishing source of autonomy support in relation to workers' motivation and self-efficacy. *The Journal of Social Psychology*, 153(6), 651–666.

<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/00224545.2013.806292>

Jusek. (2017). *Lönegapet mellan kvinnor och män- Om Juseks medlemmars löner och lönesamtalets betydelse.*

https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter/rapport-loneskillnader_ok.pdf

Kaman, V. S., & Hartel, C. E. J. (1994). Gender differences in anticipated pay negotiation strategies and outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 9(2), 183–197.

<https://doi.org/10.1007/BF02230636>

Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38(4), 835–847.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00569.x>

- Keaveny, T. J., & Inderrieden, E. J. (2000). Gender differences in pay satisfaction and pay expectations. *Journal of Managerial Issues*, 12(3), 363–379.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 241–251. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0021-9010.69.2.241>
- Major, B., & Konar, E. (1984). An investigation of sex differences in pay expectations and their possible causes. *Academy of Management Journal*, 27(4), 777–792. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.2307/255878>
- Major, B., Vanderslice, V., & McFarlin, D. B. (1984). Effects of pay expected on pay received: The confirmatory nature of initial expectations. *Journal of Applied Social Psychology*, 14(5), 399–412. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1984.tb02247.x>
- Medlingsinstitutet. (2020). *Löneskillnader mellan kvinnor och män 2020. Vad säger den officiella statistiken?*. <https://www.mi.se/publikationer/loneskilnaden-ar2020/>
- Pensionsmyndigheten. (u.å.). *Pensionens alla delar*. Hämtad 18 januari, 2022, från <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/pensionens-alla-delar>
- Schweitzer, L., Lyons, S., Kuron, L. K. J., & Ng, E. S. W. (2014). The gender gap in pre-career salary expectations: A test of five explanations. *The Career Development International*, 19(4), 404–425. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2013-0161>
- Statistiska Centralbyrån. (2020). *Vilka utbildningar ger jobb? Arbetskraftsbarometern 2020*. https://www.scb.se/contentassets/03e7444790f54d6d94479e1ba76d7c6b/uf0505_2020a01_a_m78br2003.pdf
- Sterling, A. D., Thompson, M. E., Wang, S., Kusimo, A., Gilmartin, S., & Sheppard, S. (2020). The confidence gap predicts the gender pay gap among STEM graduates. *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117(48), 30303–30308. <https://doi.org/10.1073/pnas.2010269117>
- Stevens, C. K., Bavetta, A. G., & Gist, M. E. (1993). Gender differences in the acquisition of salary negotiation skills: The role of goals, self-efficacy, and perceived control. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 723–735. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0021-9010.78.5.723>
- Säve-Söderbergh, J. (2019). Gender gaps in salary negotiations: Salary requests and starting salaries in the field. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 161, 35–51. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.jebo.2019.01.019>

Tellhed, U., & Björklund, F. (2011). Stereotype threat in salary negotiations is mediated by reservation salary. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(2), 185–195.

<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1467-9450.2010.00855.x>

The jamovi project (2020). *jamovi* (Version 1.6) [Computer Software].

<https://www.jamovi.org>

Universitets- och högskolerådet. (9 december 2021). *Antagningsstatistik*. uhr.se

<https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/resultatsida/?astasearchperiod=HT20&astasearchfor=juristprogrammet&astasearchcategory=>

Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407–415.

<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0022-3514.56.3.407>

Appendix A- Enkäten

Enkät om löneanspråk och självförmåga

Hej!

Vi är två studenter vid Lunds universitet som skriver vår kandidatuppsats i psykologi där vi avser att undersöka skillnader i löneanspråk, samt tilltron till den egna förmågan att hantera en given arbetsituation. Denna enkät riktar sig till dig i egenskap av juriststudent. Du kommer att få läsa en hypotetisk arbetsannons och därefter kort besvara några frågor.

Deltagandet i enkäten är frivilligt och kan när som helst avbrytas. Svaren är anonyma och kan inte härledas till dig. Den insamlade datan kommer att användas i vår kandidatuppsats.

Enkäten tar ca 5-10 minuter att besvara och vi önskar att du svarar så uppriktigt som du kan.

Har du frågor om studien eller önskar ta del av resultatet så är du välkommen att kontakta oss via mail på Sa7432ku-s@student.lu.se eller je3334is-s@studen.lu.se.Handledare för uppsatsen är Bengt Brattgård och kan kontaktas via mail på Bengt.brattgard@psy.lu.se.

Vi är mycket tacksamma för din medverkan!

***Obligatorisk**

1. Jag samtycker till att delta i denna enkät *

Markera alla som gäller.

Ja

2. Jag studerar på juristprogrammet *

Markera alla som gäller.

Ja

3. Ange vilken termin du läser just nu *

Markera endast en oval.

- Termin 1
- Termin 2
- Termin 3
- Termin 4
- Termin 5
- Termin 6
- Termin 7
- Termin 8
- Termin 9

4. Vilken ingångslön har nyexaminerade jurister enligt din uppfattning? Skriv ut hela lönen i siffror (månadslön) *

Arbetsannons

Nedan följer en hypotetisk arbetsannons. Läs den noga och svara sedan på efterföljande frågor.

Junior biträdande jurist till Advokatbyrå Co

Om oss:

Advokatbyrå Co är en av Sveriges ledande advokatfirmor. Vi är en fullservicebyrå med en rad olika spetskompetenser inom affärsjuridik, arbetsrätt, brottmål, och familjerätt. Vi har länge tjänat våra klienter väl och förväntar oss att fortsätta göra detta, därför behöver vi bli fler!

Vårt behov & din profil:

Vi söker just nu en junior biträdande jurist. I rollen får du möjlighet att lära dig yrket från grunden och utvecklas med växande ansvar. Du får jobba tillsammans med våra advokater och i direkt kontakt med klienter. Arbetsuppgifterna kommer att vara av högst varierande karaktär och innefatta bland annat att stödja våra advokater i det dagliga arbetet, ärende- och dokumenthantering, samt även bistå med juridisk rådgivning till våra klienter i olika frågor.

Noggrannhet och service är nyckelord, och att några av dina mest framträdande egenskaper är flexibilitet, prestigelöshet och självständighet. Du är trygg i dig själv och dina egna förmågor. Arbetet kan periodvis innebära många ärenden samtidigt och vi ser därför att du är duktig på att hantera stress samt besitter en tydlig förmåga att prioritera. Rollen passar dig som både vill arbeta självständigt och som ser nytta av att gemensamt med erfarna kollegor lösa olika problem och driva frågor mot uppsatta mål. Dina språkliga kunskaper, såväl i svenska som i engelska, är mer än goda.

För tjänsten erfordras juristexamen. Tidigare erfarenheter från branschen är meriterande, men inget krav.

Ansökan och tillträde:

Tjänsten är en tillsvidareanställning på heltid och arbetet är förlagt till kontorstid. Din ansökan ska bestå av ett personligt brev, CV, examensbevis och betyg, men även andra handlingar är välkomna. Vi använder individuell lönesättning.

5. Hur gärna hade du som nyexaminerad jurist velat ha jobbet i annonsen? (1=Inte alls, 5= i mycket hög grad). *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

6. Anta att du vill ha jobbet och bestämmer dig för att söka det. Vad anger du för löneanspråk? Skriv ut hela lönen i siffror (månadslön). *

Egenförmåga

Följande sex frågor avser att undersöka tron på din egen förmåga att klara av arbetet som beskrivs i ovanstående jobbanons. Vänligen besvara frågorna utifrån din upplevda självförmåga med utgångspunkt i arbetsannonsens kravprofil. Alla frågorna besvaras med en femsiffrig skala där 1=inte alls och 5= i mycket hög grad.

7. Jag kan behålla lugnet när jag möter svårigheter i mitt arbete eftersom jag litar på min egen förmåga. *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

8. När jag möter problem i arbetet kan jag oftast hitta flera olika lösningar. *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

9. Vad som än händer i arbetet så har jag oftast förmågan att hantera det. *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

10. Jag brukar klara av de mål jag sätter upp för mig själv i arbetet. *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

11. Jag är väl förberedd för de flesta krav jag kan möta i mitt arbete. *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

12. Överlag känner jag att jag besitter de krav som efterfrågas i arbetsannonser. *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

13. Vänligen kryssa i den könsidentitet du har *

Markera alla som gäller.

- Kvinna
- Man
- Annat

Tack för din medverkan!

Det här innehållet har varken skapats eller godkänts av Google.

Google Formulär