

Vem når en högre position?

En kvantitativ analys om könsskillnader i högre positioner på arbetsmarknaden samt personliga- och sociala faktorer

Sandra Gavelfält & Maya Zetterberg

Sociologiska Institutionen

Kandidatuppsats i sociologi, 15 h.p.
PAO-programmet
Ht 2017

Handledare: Helen Eriksson



Stockholms
universitet

Sammanfattning

Det finns en skillnad mellan män och kvinnor gällande höga positioner på arbetsmarknaden. Män är överrepresenterade på toppositioner samtidigt som kvinnor tenderar att återfinnas i lägre positioner som anses mindre prestigefyllda. I den här studien har det undersökts om dessa könsskillnader i höga positioner på arbetsmarknaden kan bero på olika personligheter, om chefen är av samma kön som en själv eller respondentens antal nära vänner. De personligheter som mäts är huruvida respondenterna anser sig vara risktagare, målmedveten, ansvarsfull eller självsäker. För att se att könsskillnaderna inte beror på andra faktorer har det kontrollerats för utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och föräldradidighet. Studien har utgått från tidigare forskning gällande könsskillnader på arbetsmarknaden genom glastaket, manliga och kvinnliga personligheter samt teori om homosocialitet och nätverk. Datamaterialet är hämtat från Levnadsnivåundersökningen 2010 där vi använt oss av respondenter som arbetat minst 1 år samt är i åldern 25 till 65 år. Vi har även använt oss av Standardized International Occupational Prestige Score (SIOPS) för att få ett prestigevärde på de positioner som mäts. Resultatet visar till en början inte på någon signifikant skillnad mellan könen gällande position på arbetsmarknaden. På grund av detta görs en ytterligare analys där endast högre positioner mäts och arbetare selekteras bort. Resultatet blir då signifikant och visar att män i större utsträckning har en högre position än kvinnor. När alla positioner mäts är personligheten självsäker den som har störst påverkan medan målmedveten påverkar mest i analysen med endast högre positioner. Att vara en risktagare visar sig vara negativt i båda analyserna. Resultaten visar även att ha en chef av samma kön som en själv har en negativ påverkan på positionen. Personligheten ansvarsfull samt antal nära vänner visar inte på några signifikanta skillnader. Även om våra resultat visar på vissa signifikanta skillnader är effekten svag och vi kan därmed inte dra slutsatsen att detta förklarar de könsskillnader som finns i positioner på arbetsmarknaden.

Nyckelord

Position på arbetsmarknaden, prestige, kön, glastaket, personlighet, homosocialitet, nätverk

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar	1
1.2 Disposition	2
2. Teori och tidigare forskning	2
2.1 Könsskillnader på arbetsmarknaden	2
2.2 Personlighetstyper och arbetsmarknaden	4
2.3 Homosocialitet	4
2.4 Nätverksteori	5
2.5 Arbetsrelaterade faktorer.....	5
2.6 Hypoteser.....	6
3. Data och metod	6
3.1 Datamaterial	6
3.2 Urval och avgränsningar	7
3.3 Variabler	7
3.3.1 Beroende variabel.....	7
3.3.2 Oberoende variabler	8
3.4 Analysmetod	10
4. Resultat	11
4.1 Univariat analys	11
4.1.1 Beroende variabel.....	11
4.1.2 Oberoende variabler	12
4.2 Bivariat analys	14
4.3 Multivariata analyser för personligheter, chefens kön och antal nära vänner.....	16

4.4 Multivariat analys	20
4.5 Multivariat analys utan arbetare i den beroende variabeln	23
5. Diskussion.....	26
5.1 Kritisk reflektion	29
5.2 Förslag för framtida forskning	30
6. Referenser	30
6.1 Tryckta källor	30

1. Inledning

Idag är arbetsmarknaden inte jämställd och det har utförts många studier kring ämnet. Denna ojämställdhet märks särskilt i högre positioner där kvinnor är underrepresenterade (Hedborg, 2014). I den här studien är vi intresserade av om denna underrepresentation går att förklaras av personlighet, homosocialitet eller det sociala nätverket. Tidigare forskning menar att manliga och kvinnliga egenskaper formas genom social interaktion, detta är vad West och Zimmerman (1987) kallar för "doing gender". De menar att det ses som naturligt att män och kvinnor beter sig olika, där manliga egenskaper tenderar att värderas högre. Dessa skillnader mellan könen kan vara en förklaring till att män i större utsträckning har högre positioner än kvinnor (Göransson, 2004). Teorin om homosocialitet menar även att personer tenderar att föredra personer som liknar en själv (Lipman-Blumen, 1976). Vid rekrytering eller befordran kan den manliga homosocialitet som återfinns hos chefer (Kanter, 1993) vara en förklaring till varför kvinnor har svårigheter att nå toppositioner. Studier som gjorts gällande personers nätverk visar även att kvinnor som har ett nätverk eller en mentor har lättare att ta sig till högre positioner än kvinnor som inte har detta (Linehan & Walsh, 2001). Vi vill genom denna studie få en bättre bild över vem som har en högre position på arbetsmarknaden.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med den här studien är att undersöka de skillnader, med fokus på de könsskillnader som finns gällande möjlighet till högre positioner på arbetsmarknaden. Vidare vill vi också se vilka andra utmärkande egenskaper hos en människa, i form av personlighet och nätverk, som kan göra skillnad i möjligheten att nå högre positioner men också hur stor påverkan det har om chefen har samma kön som en själv. Genom detta har vi följande frågeställningar:

- Kan personlighetsdrag (risktagare, målmedveten, ansvarsfull eller självsäker) påverka möjligheten till en högre position på arbetsmarknaden?
- Påverkar chefens kön, i relation till det egna, möjligheten till en högre position på arbetsmarknaden?
- Kan omfattningen av en persons nätverk påverka möjligheten till en högre position på arbetsmarknaden?

- Kan någon eller flera av dessa faktorer förklara könsskillnader i position på arbetsmarknaden?

1.2 Disposition

Uppsatsen inleds med att presentera tidigare forskning och teorier inom det område vi avser studera. Vidare följer ett metodavsnitt där vårt datamaterial redovisas följt av urval och avgränsningar, variabler samt en analysmetod. Efter metodavsnittet redovisas det resultat som framkommit av vår studie, först genom en univariat analys där deskriptiv data för samtliga variabler redovisas i en tabell samt ett diagram över huvudsambandet. Därefter följer flera bivariata analyser samt flertal multivariata analyser genom tabeller. Efter resultatdelen följer en analys och diskussion avseende resultatet, med koppling till de teorier och tidigare forskning som tidigare tagits upp. En kritisk reflektion gällande eventuella problem med studien tas sedan upp för att till sist avsluta med förslag till framtida forskning.

2. Teori och tidigare forskning

Könsnormer i samhället gör att män och kvinnors egenskaper tenderar att värderas olika och där kön som social konstruktion kan påverka positionen på arbetsmarknaden då män i högre utsträckning når toppositioner (West & Zimmerman, 1987). I det här avsnittet tas tidigare forskning upp gällande könsskillnader i position på arbetsmarknaden men också skillnader i personlighet samt teori om sociala nätverk och homosocialitet. Dessutom tas andra arbetsrelaterade påverkansfaktorer upp.

2.1 Könsskillnader på arbetsmarknaden

Det finns en skillnad mellan män och kvinnor gällande höga positioner och befattningsnivåer på arbetsmarknaden. Vertikal segregering på arbetsmarknaden beskriver skillnaden mellan män och kvinnor inom yrken och nivåer där fördelningen är ojämn. Män representerar i större omfattning toppositionerna och istället återfinns kvinnorna i befattningar som anses mindre prestigefyllda och på en lägre nivå (Persson & Wadensjö, 1997). Hultin och Szulkin (2003) menar också att på grund av den dominans männen utgör på de höga positionerna på

arbetsmarknaden arbetar kvinnor ständigt med hinder för deras karriärutveckling. Dessa hinder och förhållningsregler för kvinnor brukar ofta beskrivas som en barriär och benämns ofta som ”glastaket” (Fagerfjäll, 2003). Officiellt tillkom begreppet år 1986 genom två journalister i *The Wall Street Journal* (Meyerson & Petersen, 1997). Som förklaring av ”glastaket” pratar man ofta om ett osynligt men ändå verkligt tak som gör det omöjligt för kvinnor att ta sig högre upp i hierarkin (ibid). I beskrivningen av begreppet är också väsentligt att barriären är på grund av att de är kvinnor och inte med anledning av bristande kompetens (Muhonen, 1999). En annan tolkning som uppmärksammas gällande begreppet ”glastaket” är att kvinnor med ambition att nå höga positioner stöter på svårigheter och orättvisor vid både befordran men också vid rekrytering (Meyerson & Petersen, 1997). De svårigheter och orättvisor som kan upplevas kan delvis förklaras av att arbetsgivare generaliserar grupper. Genom att generalisera grupper, i det här fallet kvinnor, tenderar arbetsgivarna att diskriminera (Bihagen & Härkönen, 2014). Denna form av diskriminering kallar Phelps (1972) för statistisk diskriminering. Genom statistisk diskriminering baseras besluten om befordran eller nyrekrytering på sådant som är allmänt känt, utan att ta hänsyn till individens förmåga och kunskap (ibid). Information som är känd om gruppen kvinnor är exempelvis att de i större utsträckning än männen är hemma med barnen och är därmed en orsak till statistisk diskriminering (Bihagen & Härkönen, 2014). En annan form av diskriminering är preferensdiskriminering och innebär diskriminering där arbetsgivaren vid befordran eller nyrekrytering har vissa preferenser, det vill säga någon specifik egenskap hos kandidaten som besluten baseras på, exempelvis om personen är man eller kvinna (Becker, 1971). Vanliga resonemang för att förklara den ojämställdhet som råder på arbetsmarknaden är bland annat bilden av att kvinnor brister i kunskap eller inte har en vilja och strävan efter att avancera på arbetsmarknaden (Holgersson m.fl., 2014). I en studie har det framkommit att resonemanget gällande män och kvinnors potential till chefsbefattning skiljer sig där det talas om männens brister som en möjlighet att utvecklas medan kvinnornas kompetens enbart är den de har och där det inte finns någon ambition att klättra (Kunze & Thorburn, 2014). Att varken uppmärksamma eller prata om den diskriminering som förekommer på arbetsmarknaden och att därmed inta en defensiv hållning, är det vanligaste sättet att hantera diskrimineringen. Genom detta tenderar den att göras osynlig (ibid).

2.2 Personlighetstyper och arbetsmarknaden

Olika personlighetstyper är intressanta när det kommer till att jämföra möjligheten mellan män och kvinnor och deras tillgång till högre positioner på arbetsmarknaden. Enligt Göransson (2004) anser både män och kvinnor att det finns olika medfödda egenskaper hos de båda könen som argument för att färre kvinnor är chefer. Dessa skillnader är skapade socialt och kulturellt och kan handla om maktskillnader mellan könen. Män beskrivs som att de tenderar att ha högre självförtroende än kvinnor medan kvinnor visar mer ömhet och är mer förtroendeingivande än män (Feingold, 1994). Lindgren (1996) beskriver det som att kvinnor är mer personliga och män som mer sakorienterade. I en studie av Lobel m.fl. (1993) jämfördes kvinnor som var karriärorienterade mot kvinnor som inte var det. Skillnaden som framkom var att de karriärorienterade kvinnorna såg sig själva som mer maskulina med personlighetsdrag som självsäkra, självständiga, risktagande och bestämd samt att de var emotionellt stabila. Forskningsresultatet visar även att det finns ett samband mellan kvinnors karriärutveckling och deras självkänsla. Då dessa personlighetsdrag ofta anses vara manliga är det möjligt att kvinnor behöver tona ned andra egenskaper för att nå högre positioner (Muhonen, 1999). Fagerfjäll (2003) menar att det är möjligt för företag att se till olikheterna och ta tillvara på våra olika färdigheter.

2.3 Homosocialitet

En förklaring till varför kvinnor inte når lika höga positioner på arbetsmarknaden jämfört med män kan vara teorin om homosocialitet (Lipman-Blumen, 1976). Kanter (1993) menar att homosocialitet hos chefer handlar om att de tenderar att prioritera personer med liknande bakgrund som sig själva. Konsekvensen av detta kan på arbetsplatser vara att män rekryterar andra män vilket gör det svårare för kvinnor att nå toppositioner (Reskin, 1988; i Bihagen & Härkönen, 2014; Holgersson, 2003). Speciellt svårt kan det bli för kvinnor som arbetar på mansdominerade arbetsplatser. Det finns uppfattningar om att kvinnor behöver vara mer kompetenta och jobba hårdare än män för att bli påtänkt till högre position på en arbetsplats (Regnö, 2014). Att män väljer män är något som kvinnliga företagsledare känner igen, de tror att det beror på att det känns tryggare att anställa en man istället för en kvinna (ibid.). En anledning till att män föredrar andra män är att det är lättare att relatera till varandra (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001). Homosocialitet kan enligt Lindgren (1996) ses som ett system av normer som gör att män i grupp uppträder på liknande sätt framför kvinnor.

Dessa normer bildar ett gemensamt ideal hos männen om hur manlighet ska se ut, denna idealbild kallar Lindgren (1996) för fantom. Denna fantombild kan liknas vid vad Connell (2005) beskriver som hegemonisk maskulinitet. Likt Lindgrens fantombild ses den hegemoniska maskuliniteten som en norm över hur män ska vara. Genom detta växer ett ideal av makt fram som den manliga gruppen vill upprätthålla (Carrigan, Connell & Lee, 1985).

2.4 Nätverksteori

Teorin menar att en persons nätverk hjälper dennes karriärutveckling. Durbin (2011) menar att det finns två typer av nätverk; formella och informella. Hon förklarar det formella nätverket som arbetsrelaterat och att det informella nätverket har skapats antingen av arbetsrelaterade eller sociala skäl. De som har en högre position på arbetet har ofta blivit erbjudna den tjänsten av sin överordnade chef, vilket gör det informella nätverket och relationen med sin chef viktig (Göransson, 2004). Enligt Lin (1999) är information som nätverket kan bidra med förmånligt för individens karriär. Det kan vara information gällande chanser och möjligheter som individen inte fått tillgång till utan nätverket, särskilt om nätverket består av personer i högre positioner. I rekryteringsprocesser kan nätverket även rekommendera individen samt fungera som en social referens gällande dennes sociala kapital (ibid.). Individens sociala kapital hjälper med att få högre lön, avancera i karriären samt bättre mental hälsa (Lin, 2000). Kvinnor som har en mentor, en förebild och ett nätverk kan lättare ta sig till högre positioner än kvinnor som saknar detta (Linehan & Walsh, 2001).

2.5 Arbetsrelaterade faktorer

Utbildningsnivån i Sverige har stigit som resultat av kunskapssamhället och ökade kvalifikationskrav på arbetet (Tåhlin, 2014). Utbildningsnivån men också valet av utbildning är en av de faktorer som påverkar karriärmöjligheterna (Wolbers m.fl., 2011 i Bihagen & Härkönen, 2014). I kontrast till detta menar Tåhlin (2014) att då utbildningsnivån ökar blir också fler överutbildade och konsekvensen är att utbildningen inte har lika stor betydelse för framgång. Vidare menar han att erfarenhet kopplat till arbetet har större betydelse, detta främst i högre kvalificerade yrken. Humankapitalteorin förklarar också att framgång i karriären är på grund av högre utbildning och mer arbetslivserfarenhet (Becker, 1964). Vidare menar Becker (1991) att då kvinnor i större utsträckning är hemma och tar ansvar för barnen har männen samtidigt möjlighet att få mer humankapital. Kvinnors karriärutveckling tenderar

därmed att stanna upp och ofta handlar det om en prioriteringsfråga mellan karriär och föräldraskap (Linghag, 2014). Trots att kvinnor idag generellt sett både har högre utbildning än män och mer arbetslivserfarenhet än vad kvinnor tidigare haft är det fortfarande flest män i högre positioner på arbetsmarknaden (Bihagen, Nermo & Stern, 2013; Bihagen & Härkönen, 2014).

2.6 Hypoteser

Utifrån teori och tidigare forskning har vi kommit fram till följande hypoteser:

- De som identifierar sig som antingen mer risktagande, målmedveten, ansvarsfull eller självsäker har en högre position på arbetsmarknaden.
- En person som har en chef av samma kön som sig själv har en högre position på arbetsmarknaden.
- En person med större nätverk har även en högre position på arbetsmarknaden.
- Könsskillnader i högre positioner på arbetsmarknaden kan förklaras av personens personlighetsdrag, att chefen har samma kön som en själv eller av personens nätverk.

3. Data och metod

I avsnittet som följer gällande metod och data kommer datamaterialet som vi använt oss av att beskrivas samt de metoder vi använt oss av för att analysera vårt resultat.

3.1 Datamaterial

Vi har använt oss av tvärsnittsdata från Levnadsnivåundersökning 2010 för att genomföra vår studie. Levnadsnivåundersökningar genomförs i Sverige av Statistiska Centralbyrån (SCB) på uppdrag av Institutet för social forskning (SOFI) vid Stockholms Universitet. Syftet är att se den vuxna befolkningens levnadsförhållanden inom exempelvis arbetsförhållanden, familj, sociala förhållanden och hälsa samt att se hur dessa personer och deras levnadsförhållanden förändras med tiden. Levnadsnivåundersökningen (LNU) har utförts flera gånger sedan 1968 där 2010 är den senaste. I urvalet i LNU 2010 finns de personer som tidigare medverkat i

undersökningen samt nya ungdomar och immigranter som tillsammans representerar Sveriges befolkning födda mellan år 1935 och 1981 (SCB, 2012). I den senaste LNU från 2010 har även respondenterna fått ta ställning till påståenden gällande personligheter, något som visar på hur de uppfattar sig själva (Evertsson, 2014).

3.2 Urval och avgränsningar

För att respondenterna vi använder oss av ska vara relevanta för studiens syfte har vi valt att exkludera respondenter som varit mindre än 1 år i förvärvsarbete. Detta för att vi vill ha respondenter som är en del av arbetsmarknaden. Vidare har vi selekterat bort personer yngre än 25 och äldre än 65 år. Detta för att vi anser att personer yngre än 25 år ofta arbetar i andra yrken än de som följer av deras utbildning samt att personer äldre än 65 år har gått i pension eller närmar sig pensionen. Vi har även valt att enbart använda oss av respondenter som svarat på frågor kopplade till samtliga variabler. Kvar har vi då ett urval på 1789 respondenter. I en senare analys har vi valt att exkludera de personer som har en position som arbetare, kvar har vi då 1383 respondenter.

3.3 Variabler

3.3.1 Beroende variabel

För studien har vi använt variabeln *position på arbetsmarknaden som beroende variabel*. Vi mäter denna genom variabeln EGP nuvarande arbete som är indelad i 15 olika svarsalternativ. Eftersom EGP är kategorisk utan rangordning och ekvidistans mellan kategorierna har vi använt oss av Standardized International Occupational Prestige Scores (SIOPS) som även benämns Treimanskalan (Bihagen & Härkönen, 2014). SIOPS mäter olika arbetens yrkesprestige i samhället (Ganzeboom & Treiman, 1996) och då vi är intresserade av vilka positioner som anses vara höga menar vi att det är ett bra mått att använda. Med hjälp av SIOPS har vi fått fram prestigevärdet för de olika kategorierna i variabeln EGP nuvarande arbete. Vi har tagit medelvärdet av de olika yrkenas prestige och skapat vår beroende variabel. Den nya variabeln är på kvotskala och har nu en ekvidistans mellan kategorierna samt går att rangordna. Variabeln presenteras på en skala där värdet 28 är okvalificerade arbetare upp till värdet 64 som är högre tjänstemän. Kategorin "egenföretagare" finns inte längre kvar i vår

nya variabel då dessa yrken inte kan rangordnas efter prestige eller i vårt fall, hur positionen klassas på arbetsmarknaden.

3.3.2 Oberoende variabler

Variabeln *kön* är en dikotom variabel som har två svarsalternativ: man eller kvinna. Eftersom variabeln är en nominal variabel har vi kodat om den till en dummyvariabel där kvinna kodats som 1 och man som 0. Vår referenskategori är därmed att vara man.

Personlighetsdrag

Vi är intresserade av att mäta om det är några sociala faktorer som påverkar möjligheten till högre positioner på arbetsmarknaden och tror att respondenternas personlighetsdrag kan påverka. Vi har valt att bland annat undersöka personlighetsdragen risktagare och självsäker då Lobel m.fl. (1993) menar att det är manliga personlighetsdrag som karriärorienterade kvinnor innehar. Vidare undersöker vi att vara målmedveten då könsskillnader i högre positioner kan förklaras av att kvinnor saknar en vilja och strävan att avancera (Holgersson m.fl., 2014). Detta tolkar vi som att det krävs en målmedvetenhet för att nå högre positioner på arbetsmarknaden. Genom att kvinnor tar mer ansvar och i högre utsträckning är hemma med barnen (Becker, 1991) anser vi också att detta visar på ett personlighetsdrag av att vara ansvarsfull, något som vi anser bör vara viktigt för att tillgå de höga positionerna på arbetsmarknaden. Lobel m.fl. (1993) menar också att självständighet kan vara positivt för kvinnor i karriären, vilket vi kan tolka vara sammankopplat med att vara ansvarsfull.

Variablerna “jag är en risktagare” och “för att lyckas i livet måste man ta risker” har vi använt oss av för att mäta personligheten *risktagare*. Variablerna är på ordinalskala och innehåller 5 svarsalternativ. För att kunna rangordna dessa skapade vi ett index som är på kvotskala. Detta index baseras på ett medelvärde av svarsalternativen på de två variablerna. Indexet går mellan 1 och 5 där 1 är “stämmer inte alls” och 5 är “stämmer helt”. För att kontrollera våra index interna reliabilitet har vi använt oss av Cronbach’s Alpha. Cronbach’s Alpha går mellan 0 och 1 där 0 ses som ingen intern reliabilitet och 1 som perfekt intern reliabilitet. Värdet 0.8 kan ses som en acceptabel nivå men även lägre siffror kan anses som godkända (Bryman, 2011). Cronbach’s Alpha för indexet risktagare är 0,642 vilket vi anser är godkänt.

Variablerna “jag ger inte upp vid motgångar”, “jag brukar lägga ner möda på saker som betalar sig först i framtiden”, “framgång är ett resultat av hårt arbete snarare än tur” samt “vad som händer mig beror på mina egna handlingar” har vi använt oss av för att mäta personligheten *målmedveten*. Variablerna är på ordinalskala och innehåller 5 svarsalternativ.

För att kunna rangordna dessa skapade vi ett index som är på kvotskala. Detta index baseras på ett medelvärde av svarsalternativen på de fyra variablerna. Indexet går mellan 1 och 5 där 1 är "stämmer inte alls" och 5 är "stämmer helt". Cronbach's Alpha är 0,355, vilket kan anses som något lågt.

Variablerna "jag ser alltid till att slutföra det jag påbörjat", "jag har lätt för att få saker gjorda", "jag har god självdisciplin" samt "jag gillar att ta ansvar" har vi använt oss av för att mäta personligheten *ansvarsfull*. Variablerna är på ordinalskala och innehåller 5 svarsalternativ. För att kunna rangordna dessa skapade vi ett index som är på kvotskala. Detta index baseras på ett medelvärde av svarsalternativen på de fyra variablerna. Indexet går mellan 1 och 5 där 1 är "stämmer inte alls" och 5 är "stämmer helt". Cronbach's Alpha är 0,718 vilket gör att indexet för *ansvarsfull* anses ha relativt god reliabilitet.

Variablerna "jag har ett gott självförtroende", "jag är utåtriktad och social" samt "jag är en naturlig ledare" har vi använt oss av för att mäta personligheten *själsäker*. Variablerna är på ordinalskala och innehåller 5 svarsalternativ. För att kunna rangordna dessa skapade vi ett index som är på kvotskala. Detta index baseras på ett medelvärde av svarsalternativen på de tre variablerna. Indexet går mellan 1 och 5 där 1 är "stämmer inte alls" och 5 är "stämmer helt". Cronbach's Alpha är 0,586 vilket kan anses något lågt för detta index.

Chefens kön

Teorin om homosocialitet menar att chefer tenderar att anställa personer som liknar sig själva (Kanter, 1993). På arbetsplatser innebär det att manliga chefer anställer män (Reskin, 1988; i Bihagen & Härkönen, 2014; Holgersson, 2003). Vi tar därför med variabeln *chef med samma kön* då vill undersöka om det påverkar positionen positivt om man har en chef med samma kön som en själv, både för män och kvinnor. Variabeln har skapats genom att vi slagit ihop variablerna respondentens kön och chefens kön för att skapa en ny dikotom variabel som anger om chefen har samma kön som respondenten eller inte. Den nya variabeln är en dummyvariabel där en chef av annat kön än sig själv är 0 och samma kön är 1. Att ha en chef av motsatt kön är därmed vår referenskategori.

Antal nära vänner

Lin (1999) menar att en individs nätverk kan ha en positiv inverkan på dennes karriärutveckling. Det kan till exempel handla om att nätverket rekommenderar individen till en tjänst samt bidrar med information som individen inte fått utan nätverkets hjälp (ibid.). Vi vill därför undersöka om storleken på respondenternas nätverk påverkar vilken position på

arbetsmarknaden denne har. För att göra detta använder vi oss av variabeln *antal nära vänner* som mäter hur många nära vänner som respondenter anser att den har utöver familjemedlemmar. Variabeln är på kvotskala.

Arbetsrelaterade faktorer

Vi har använt oss av variablerna utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och föräldraledighet. Vi tar med dessa variabler då de kan förklara varför en person nått en högre position på arbetsmarknaden. Utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet är variabler som mäter respondenternas humankapital medan föräldraledighet kan vara en förklaring till varför arbetslivserfarenheten är lägre hos vissa individer.

Variabeln *utbildningsnivå* används för att mäta respondenternas utbildning. Vi har valt att använda oss av tre kategorier av utbildning; grundskola, gymnasium och universitet/högskola. Dessa är dummykodade med grundskola som referenskategori.

Respondenternas arbetslivserfarenhet mäter vi genom variabeln *antal år i förvärvsarbete*. Variabeln är en kontinuerlig variabel på kvotskalenivå och mäter hur många år respondenterna sammanlagt har förvärvsarbetat.

Variabeln *föräldraledighet* mäter hur många månader totalt som respondenterna varit föräldralediga räknat från deras första arbete som de arbetat på i minst sex månader. Variabeln är kontinuerlig på kvotskalenivå.

3.4 Analyismetod

För att studera sambandet mellan vår beroende variabel och våra oberoende variabler har vi använt oss av linjär regressionsanalys estimerad med Ordinary Least Squares (OLS). OLS innebär att man minimerar avståndet mellan de predicerade värdena och de faktiska värdena. Vi använder oss av linjär regressionsanalys då vår beroende variabel är kontinuerlig. OLS används med fördel i liknande studier, där den beroende variabeln är på kvot- eller intervallnivå (Edling & Hedström, 2003). Signifikans används för att ge en fingervisning om hur tillförlitliga resultaten i undersökningen är samt om de är generaliserbara på populationen. Vidare handlar det om att se i vilken grad man är villig att acceptera ett felaktigt samband. Det vanligaste är att acceptera en risknivå på 5 procent och därmed kan man säga att resultatet är signifikant på 95 procentsnivå och att resultatet inte bör baseras på slumpen. Genom att bestämma den acceptabla signifikansnivån anger man också risken för att förkasta en

nollhypotes, att det inte finns ett samband mellan två variabler (Bryman, 2011).

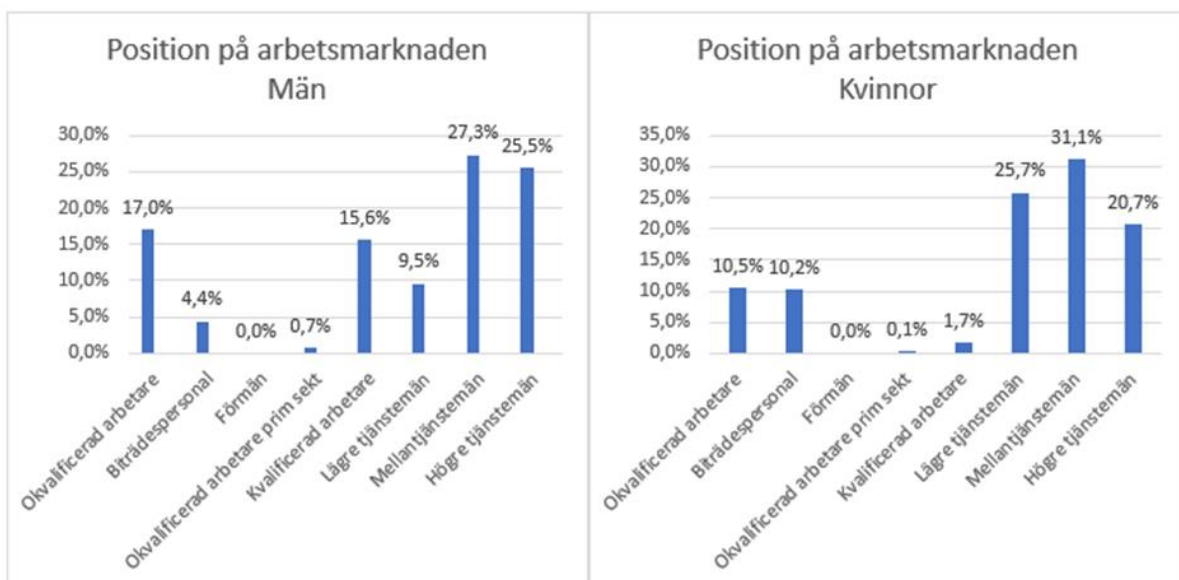
Determinationskoefficienten, R^2 mäter hur stor del av variansen i materialet som är förklarad av variablerna i modellen (Edling & Hedström, 2003).

4. Resultat

4.1 Univariat analys

4.1.1 Beroende variabel

I tabell 1 kan vi se hur den beroende variabeln, position på arbetsmarknaden är fördelad mellan män och kvinnor men även totalt sett. Vi kan i tabellen utläsa att det är en stor skillnad mellan män (9,5 procent) och kvinnor (25,7 procent) i de positioner som anses vara lägre tjänstemän. Vi kan även se att mellantjänstemän är den kategori som utgör den största andelen respondenter (29,2 procent). Även i denna kategori är det större andel kvinnor (31,1 procent) jämfört med män (27,3 procent), dock inte lika stor skillnad som hos de lägre tjänstemännen. Gällande högre tjänstemän kan vi se att det är en större andel av männen (25,5 procent) som arbetar inom den yrkeskategorin jämför med kvinnor (20,7 procent). Totalt är det 23,1 procent av respondenterna som har ett arbete som kategoriseras som högre tjänstemän. Vidare kan vi se att det är störst andel män som arbetar i de olika arbetar-kategorierna jämfört med kvinnor. Vi kan i figur 1 och 2 se hur uppdelningen mellan män och kvinnor ser ut gällande position på arbetsmarknaden.



4.1.2 Oberoende variabler

I tabell 1 kan vi se att det totala antalet respondenter mäts till 1 789 där det är en jämn fördelning av kvinnor och män. Antalet män är 886 (49,5 procent) och antalet kvinnor är 903 (50,5 procent).

De fyra personligheter vi mätt; risktagare, målmedveten, ansvarsfull och självsäker utgörs av ett index där ett värde på 1 innebär att respondenten angett att det inte alls stämmer in på dem medan ett värde på 5 innebär att det stämmer helt. I tabell 1 kan vi se att för samtliga personligheter ligger medelvärdet mellan 3 och 4. Både män och kvinnor har angett det högsta medelvärdet för personlighetsdraget ansvarsfull där män angett 3,85 procent och kvinnor 3,95 procent. För personlighetsdraget att vara en risktagare har de angett det lägsta medelvärdet, 3,20 procent för män respektive 3,03 procent för kvinnor. Medelvärdet för personligheterna är relativt jämna mellan män och kvinnor. Vad vi däremot kan utläsa är att risktagare, målmedveten och självsäker är något högre hos män än för kvinnor medan kvinnor har ett högre medelvärde än män för personligheten ansvarsfull.

I tabell 1 kan vi också se att totalt 71 procent angett att deras chef är av samma kön som de själva och därmed att resterande 29 procent angett att chefen är av det motsatta könet. Det är vanligare för en man att ha en manlig chef (82,5 procent) än för kvinnor att ha en kvinnlig chef (59,5 procent). Vi kan därmed se att det är en jämnare fördelning hos kvinnor än för män.

Gällande antal nära vänner kan vi se att både män och kvinnor angett att de i snitt har mellan 7 och 8 nära vänner. Män har angett att de har ungefär en nära vän (7,89) mer än kvinnor (7,04).

Gällande utbildningsnivå kan vi i tabell 1 se att det är en jämn fördelning mellan män och kvinnor i de olika utbildningsnivåerna. Den vanligaste högsta utbildningen är gymnasiet på 70,4 procent. Detta beror troligen på att gymnasium idag ses som standard att läsa i Sverige. Vi kan även se att kvinnor i något högre grad väljer att studera vidare på universitet eller högskola jämfört med männen.

Av som minst 1 år i arbete och som mest 50 år kan vi i tabell 1 se att medelvärdet ligger på 22,95 år av arbetslivserfarenhet. Uppdelat på kön kan vi även se att män i genomsnitt har drygt 1 år mer arbetslivserfarenhet än kvinnor. Vidare kan vi se att antalet månader av föräldraledighet skiljer sig stort mellan män och kvinnor där män har ett medelvärde på 0,77

månader och kvinnor har ett medelvärde på 18,37 månader. Då kvinnor i genomsnitt tar ut mer föräldraledighet än män kan det förklara varför de har mindre arbetslivserfarenhet.

	Man	Kvinna	Totalt
Kön	886 (49,5 %)	903 (50,5 %)	1 789 (100 %)
Position på arbetsmarknaden			
Okvalificerad arbetare	151 (17,0 %)	95 (10,5 %)	246 (13,8 %)
Biträdespersonal	39 (4,4 %)	92 (10,2 %)	131 (7,3 %)
Förmän	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Okvalificerad arbetare primär sektor	6 (0,7 %)	1 (0,1 %)	7 (0,4 %)
Kvalificerad arbetare	138 (15,6 %)	15 (1,7 %)	153 (8,6 %)
Lägre tjänstemän	84 (9,5 %)	232 (25,7 %)	316 (17,7 %)
Mellantjänstemän	242 (27,3 %)	281 (31,1 %)	523 (29,2 %)
Högre tjänstemän	226 (25,5 %)	187 (20,7 %)	413 (23,1 %)
Utbildningsnivå			
Grundskola	46 (5,2 %)	40 (4,4 %)	86 (4,8 %)
Gymnasium	626 (70,7 %)	633 (70,1 %)	1 259 (70,4 %)
Universitet/högskola	214 (24,2 %)	229 (25,4 %)	443 (24,8 %)
Arbetslivserfarenhet			
Medelvärde	23,54	22,37	22,95
Min./Max.	1 år / 50 år	1 år / 48 år	1 år / 50 år
Standardavvikelse	12,341	11,655	12,011
Föräldraledighet (mån)			
Medelvärde	0,77	18,37	9,65
Min./Max.	0 mån. / 45 mån.	0 mån. / 167 mån.	0 mån. / 167 mån.
Standardavvikelse	3,284	19,190	16,387
Rishtagare			
Medelvärde	3,20	3,03	3,11
Min./Max.	index 1.00 / index 5.00	index 1.00 / index 5.00	index 1.00 / index 5.00
Standardavvikelse	0,761	0,799	0,785
Målmedveten			
Medelvärde	3,75	3,61	3,68
Min./Max.	index 2.00 / index 5.00	index 1.75 / index 5.00	index 1.75 / index 5.00
Standardavvikelse	0,459	0,482	0,475
Ansvarsfull			
Medelvärde	3,85	3,95	3,90
Min./Max.	index 1.50 / index 5.00	index 2.00 / index 5.00	index 1.50 / index 5.00
Standardavvikelse	0,605	0,568	0,589
Själsäker			
Medelvärde	3,64	3,57	3,61
Min./Max.	index 1.33 / index 5.00	index 1.00 / index 5.00	index 1.00 / index 5.00
Standardavvikelse	0,642	0,676	0,660
Chef (samma kön)			
Ja	731 (82,5 %)	540 (59,8 %)	1 271 (71,0 %)
Nej	155 (17,5 %)	363 (40,2 %)	518 (29,0 %)
Antal nära vänner			
Medelvärde	7,89	7,04	7,46
Min./Max.	0 vänner / 60 vänner	0 vänner / 60 vänner	0 vänner / 60 vänner
Standardavvikelse	6,834	6,378	6,620

N	886	903	1 789
---	-----	-----	-------

Tabell 1. Deskriptiv data över samtliga variabler.

4.2 Bivariat analys

Nedan presenteras bivariata analyser gällande de fyra olika personligheterna, om chefen är av samma kön som en själv samt antal nära vänner. Vi har valt att inte kontrollera för utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och föräldraledighet då vi i ett första steg vill analysera om position i befolkningen i stort samvarierar med någon av våra förklarande variabler.

I den bivariata analysen (tabell 2) för personligheten risktagare kan vi se att konstanten är 48,912 vilket är prestigenivån när risktagarindexet är 0. I det här fallet saknar konstanten meningsfull tolkning då den ligger utanför det minsta värdet 1 som är möjligt att svara på upplevt risktagande. Varje ytterligare steg i risktagande motsvaras av en minskning i position på arbetsmarknaden med -0,638, alltså de som anger att de är mer risktagande har lägre förväntade positioner på arbetsmarknaden. Skillnaden är dock ytterst liten i jämförelse med konstanten och ej statistiskt säkerställd. Det betyder att vi inte med säkerhet kan säga att upplevt risktagande skiljer sig åt för de olika positionerna på arbetsmarknaden. Det mycket låga R^2 -värdet (0,2 procent) anger att egenupplevt risktagande förklarar väldigt lite av variansen i position på arbetsmarknaden.

I tabell 3 tester vi istället för personligheten målmedveten som visar på statistisk signifikans. Varje ytterligare steg i att vara målmedveten motsvaras av en ökning i position på arbetsmarknaden med 2,512. Att vara målmedveten verkar därmed ha en betydande effekt gällande en persons position på arbetsmarknaden. R^2 för denna modell förklarar 0,9 procent av variansen i datamaterialet.

Vidare kan vi i tabell 4 se att personligheten ansvarsfull är statistisk signifikant och bidrar med en ökning i position på arbetsmarknaden med 1,574 för varje ytterligare steg i att uppleva sig som ansvarsfull. Att vara ansvarsfull har därmed en påverkan på vilken position en person har på arbetsmarknaden, effekten är dock lite mindre än för andra personligheter. Det låga R^2 -värdet (0,5 procent) anger att upplevd ansvarsfullhet förklarar väldigt lite av variansen i position på arbetsmarknaden.

För den sista personligheten, självsäker, kan vi i tabell 5 se att värdet för personligheten självsäker är 2,170 och statistiskt signifikant. Det sker alltså en ökning i position på

arbetsmarknaden med detta värde för varje ytterligare steg på indexet gällande självsäkerhet. Likt personligheten målmedveten har att vara självsäker en betydande effekt för positionen på arbetsmarknaden, vilket även Lobel m.fl. (1993) bekräftar genom studier om vilka personlighetsdrag karriärorienterade kvinnor har. R^2 visar här ett värde på 0,013 vilket förklarar 1,3 procent av variansen i datamaterialet.

I tabell 6 undersöker vi effekten av om chefen är av samma kön som en själv. Variabeln chef (samma kön) är statistiskt signifikant och värdet på -2,547 visar på en minskning i position för varje steg på indexet. Det innebär att det är negativt att ha en chef av samma kön som sig själv, vilket går emot teorin om homosocialitet (Reskin, 1988; i Bihagen & Härkönen, 2014). Vårt värde på R^2 är 0,008 och förklarar därmed 0,8 procent av variansen i datamaterialet.

I den sista bivariata tabellen (tabell 7) har vi testat variabeln antal nära vänner. Antal nära vänner har ett värde på 0,061 och är inte statistiskt signifikant. Hade den dock varit signifikant hade detta inte gjort någon skillnad då värdet är så pass lågt. Någon ytterligare nära vän skulle alltså inte göra någon skillnad för positionen på arbetsmarknaden. R^2 är i denna modell 0,001 och visar på att sambandet kan förklara 0,1 procent av variansen i datamaterialet.

I samtliga bivariata tabeller kan vi se att R^2 är mycket lågt (0,1-1,3 procent). De låga R^2 -värdena anger att de oberoende variablerna förklarar väldigt lite av variansen i position på arbetsmarknaden.

Bivariata analyser

Oberoende variabler	
Konstant (man)	48,912*
Rishtagare	-0,638
N	1 789
R^2	0,002 (0,2 %)

* Signifikant på 0,05 nivå.

Tabell 2. Bivariat analys över *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

Oberoende variabler	
Konstant (man)	37,690*
Målmedveten	2,512*
N	1 789
R^2	0,009 (0,9 %)

* Signifikant på 0,05 nivå.

Tabell 3. Bivariat analys över *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

Oberoende variabler	
Konstant (man)	40,785*
Ansvarsfull	1,574*
N	1 789
R ²	0,005 (0,5 %)

* Signifikant på 0,05 nivå.

Tabell 4. Bivariat analys över *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

Oberoende variabler	
Konstant (man)	39,102*
Själsäker	2,170*
N	1 789
R ²	0,013 (1,3 %)

* Signifikant på 0,05 nivå.

Tabell 5. Bivariat analys över *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

Oberoende variabler	
Konstant (man)	48,736*
Chef (samma kön)	-2,547*
N	1 789
R ²	0,008 (0,8 %)

* Signifikant på 0,05 nivå.

Tabell 6. Bivariat analys över *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

Oberoende variabler	
Konstant (man)	46,473*
Antal nära vänner	0,061
N	1 789
R ²	0,001 (0,1 %)

* Signifikant på 0,05 nivå.

Tabell 7. Bivariat analys över *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

4.3 Multivariata analyser för personligheter, chefens kön och antal nära vänner

Innan vi övergår till de stegvisa multivariata modellerna vill vi säkerställa att de bivariata samband vi hittade tidigare inte beror på stora skillnader i de tidigare nämnda bestämningsfaktorerna för position på arbetsmarknaden; utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet

och föräldraledighet. I det här avsnittet har vi gjort om modellerna i det tidigare avsnittet med den skillnaden att vi inkluderat också dessa variabler i modellerna.

I tabell 8 där vi undersöker för personligheten risktagare kan vi se att den, likt tabell 2, fortfarande inte är statistisk signifikant. Att den inte blir signifikant tror vi kan bero på att variabeln är osäker på så vis att vara en risktagare inte alltid påverkar positionen. Även om resultatet hade visat på signifikans är värdet litet (-0,448) och effekten skulle inte påverka positionen på arbetsmarknaden. R^2 är 0,266 vilket innebär att vårt resultat förklarar 26,6 procent av variansen i datamaterialet. Anledningen till att R^2 nu är högre än i den i bivariata analysen (tabell 2) är för att vi tagit med de viktigaste förklarande variablerna för position på arbetsmarknaden.

I tabell 9 har vi testat sambandet för personligheten målmedveten. Här kan vi se att den oberoende variabeln målmedveten fortfarande är signifikant, dock något lägre (1,525) jämfört med tabell 3 (2,512). Prestigevärdet är fortfarande positivt, dock cirka 1 enhet mindre då vi lägger till våra kontrollvariabler jämfört med utan dessa. Detta kan bero på att våra kontrollvariabler förklarar en del av sambandet. R^2 visar nu 26,9 procent och är högre då vi tar med kontrollvariablerna vilket innebär att denna modell förklarar sambandet bättre än den bivariata analysen.

I tabell 10 undersöker vi sambandet för personligheten ansvarsfull. Modellen visar att det finns ett positivt signifikant samband mellan att vara ansvarsfull och position på arbetsmarknaden. Effekten av sambandet är dock lägre (1,071) när vi tar med våra kontrollvariabler jämför med den bivariata analysen (1,574 i tabell 4). Att sambandet blir lägre tyder på att våra kontrollvariabler förklarar en del av sambandet som tidigare såg ut att förklaras av att vara ansvarsfull. Det finns alltså skillnader i ansvarsfullhet i de olika grupperna av utbildning eller arbetslivserfarenhet. Av våra kontrollvariabler är det universitet- eller högskoleexamen (24,477) som har störst påverkan på vilken position man har på arbetsmarknaden. R^2 är 0,268 vilket innebär att vårt resultat förklarar 26,8 procent av variansen i datamaterialet.

I tabell 11 testar vi sambandet för personligheten självsäker. I modellen är självsäker statistiskt signifikant vilket tyder på att det finns ett samband mellan personligheten och position på arbetsmarknaden. Likt tidigare modeller där vi tillfört kontrollvariabler är värdet även för denna personlighet lågt (1,466) och har sänkts jämfört med den bivariata analysen i tabell 5 (2,170). Då man som högst kan svara 5 ("stämmer helt") på frågan om personligheten självsäker kan indexet högst ta värdet 7,33 vilket är den största påverkan den kan ha på

prestigevärdet. R^2 är 0,271 vilket innebär att vårt resultat förklarar 27,1 procent av variansen i datamaterialet.

I tabell 12 har vi valt att undersöka för om chefen har samma kön som respondenten och om det påverkar positionen på arbetsmarknaden. Likt den bivariata analysen finner vi ett negativt signifikant samband. Värdet är nu -1,304 då vi tillfört våra kontrollvariabler, jämfört med tidigare värdet på -2,547 i tabell 6. Då variabeln är en dummyvariabel och endast kan anta två värden, 0 eller 1, blir effekten så liten att den inte kommer förändra positionen på arbetsmarknaden. R^2 är 0,268 vilket innebär att vårt resultat förklarar 26,8 procent av variansen i datamaterialet.

Slutligen testar vi i tabell 13 sambandet mellan antal nära vänner och position på arbetsmarknaden. Resultatet visar likt den bivariata analysen (tabell 7) ingen signifikans. Värdet är även lågt (0,022) och om vi ser till medelvärdet i den univariata analysen på 7,46 antal nära vänner kan vi se att det skulle påverka prestigevärdet med 0,164, vilket inte påverkar positionen. Detta tyder på att antal nära vänner har svag koppling till arbetsmarknaden och kan vara anledning till att sambandet inte är signifikant. R^2 är 0,266 vilket innebär att vårt resultat förklarar 26,6 procent av variansen i datamaterialet.

Multivariata regressionsanalyser

Oberoende variabler	
Konstant	33,245*
Kvinna	-0,092
Utbildningsnivå	
Gymnasium	10,339*
Universitet/Högskola	24,534*
Arbetslivserfarenhet	0,065*
Föräldraledighet	0,030
Rishtagare	-0,448
N	1 789
R^2	0,266

* Signifikant på 0.05 nivå.

Tabell 8. Multivariat analys med *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

Oberoende variabler

Konstant	26,017*
Kvinna	0,156
Utbildningsnivå	
Gymnasium	10,219*
Universitet/Högskola	24,350*
Arbetslivserfarenhet	0,074*
Föräldraledighet	0,032
Målmedveten	1,525*
N	1 789
R²	0,269

* Signifikant på 0.05 nivå.

Tabell 9. Multivariat analys med *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

Oberoende variabler	
Konstant	27,736*
Kvinna	-0,108
Utbildningsnivå	
Gymnasium	10,336*
Universitet/Högskola	24,477*
Arbetslivserfarenhet	0,063*
Föräldraledighet	0,029
Ansvarsfull	1,071*
N	1 789
R²	0,268

* Signifikant på 0.05 nivå.

Tabell 10. Multivariat analys med *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

Oberoende variabler	
Konstant	26,494*
Kvinna	0,085
Utbildningsnivå	
Gymnasium	10,105*
Universitet/Högskola	24,232*
Arbetslivserfarenhet	0,074*
Föräldraledighet	0,031
Själsäker	1,466*
N	1 789
R²	0,271

* Signifikant på 0.05 nivå.

Tabell 11. Multivariat analys med *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

Oberoende variabler	
Konstant	32,877*
Kvinna	-0,319

Utbildningsnivå	
Gymnasium	10,271*
Universitet/Högskola	24,400*
Arbetslivserfarenhet	0,069*
Föräldraledighet	0,030
Chef (samma kön)	-1,304*
N	1 789
R²	0,268

* Signifikant på 0.05 nivå.

Tabell 12. Multivariat analys med *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

Oberoende variabler	
Konstant	31,683*
Kvinna	-0,014
Utbildningsnivå	
Gymnasium	10,266*
Universitet/Högskola	24,482*
Arbetslivserfarenhet	0,066*
Föräldraledighet	0,031
Antal nära vänner	0,022
N	1 789
R²	0,266

* Signifikant på 0.05 nivå.

Tabell 13. Multivariat analys med *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

4.4 Multivariat analys

I tabell 14 visar vi en multivariat regressionsanalys där vi presenterar fyra olika modeller. I modell 1 har vi undersökt huvudsambandet mellan kön och position på arbetsmarknaden. I modell 2 har vi inkluderat våra kontrollvariabler utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och föräldraledighet för att se hur de påverkar sambandet. Vidare har vi i modell 3 lagt till de personligheter vi vill kontrollera för; risktagare, målmedveten, ansvarsfull och självsäker. I modell 4 har vi slutligen kontrollerat för chef av samma kön som en själv samt antal nära vänner.

I modell 1 visas huvudsambandet mellan vår beroende variabel position på arbetsmarknaden och kön. Konstanten (46,588) visar oss det predicerade värdet när alla oberoende variabler är 0. Skillnaden mellan könen är 0,67, vilket betyder att medelvärdet i position på arbetsmarknaden för män är 46,588 och medelvärdet för kvinnor är 47,258. Skillnaden är dock inte signifikant på 95-procentsnivån vilket innebär att vi inte med säkerhet kan säga att

skillnaden inte är 0 istället för 0,67. R^2 är 0,001 vilket innebär att vårt resultat förklarar 0,1 procent av variansen i datamaterialet.

Vidare har vi i modell 2 lagt till kontrollvariablerna utbildning, arbetslivserfarenhet och föräldraledighet. Vi kan se att då man läst på gymnasiet eller universitet/högskola påverkas positionen positivt, vilket var förväntat. Störst påverkan har en universitet- eller högskoleexamen, detta kontrollerat för övriga oberoende variabler. Även arbetslivserfarenhet har en positiv påverkan på prestigevärdet då det ökar med 0,068 per ytterligare år i förvärvsarbete. Detta är dock en liten påverkan i sammanhanget. I modellen visar variabeln föräldraledighet ingen statistisk signifikans vilket vi tror kan bero på att den hör ihop med arbetslivserfarenhet. Detta för att arbetslivserfarenheten blir kortare med ökad föräldraledighet och arbetslivserfarenhet har ett större förklaringsvärde för vårt samband. Kön är fortsatt inte signifikant och är därmed inte kopplat till positionen på arbetsmarknaden. R^2 har ökat till 0,266 vilket innebär att vårt resultat förklarar 26,6 procent av variansen i datamaterialet.

I modell 3 har vi lagt till de personligheter vi vill kontrollera för där risktagare, målmedveten och självsäker visar sig vara signifikanta. Risktagare har en negativ påverkan på prestigevärdet medan de andra två har en positiv påverkan. Den personlighet som har störst påverkan är självsäker och gör att prestigevärdet ökar med 1,449 enheter ju högre en person anser att personligheten stämmer in på sig själv. Personligheterna har en viss effekt på positionen men inte särskilt stora. Att personlighetsdraget självsäker har en positiv påverkan för position på arbetsmarknaden går i linje med tidigare forskning om att självsäkerhet bidrar till framgång i yrkeslivet (Lobel m.fl., 1993). Vidare menar de att vara en risktagare är positivt för karriären, något som resultatet i vår modell inte visar. Personligheten ansvarsfull är inte statistiskt signifikant vilket innebär att det inte finns ett samband mellan att vara ansvarsfull och position på arbetsmarknaden. Föräldraledighet och kön är fortsatt inte signifikanta. R^2 är 0,274 vilket är en ytterligare ökning och innebär att vårt resultat förklarar 27,4 procent av variansen i datamaterialet.

I modell 4 har vi lagt till de oberoende variablerna chef (samma kön) och antal nära vänner. Modellen visar att antal nära vänner inte är signifikant, kontrollerat för övriga variabler. Anledningen till detta kan enligt oss vara att antal nära vänner endast mäter antalet utan att säga någonting om vilka dessa vänner är eller i vilka sammanhang de ses. Det nätverk som kan användas i arbetssammanhang är personer som respondenten snarare skulle beskriva som sina bekanta och kommer därför inte räknas med i denna variabel. Vidare kan vi se att om

chefen har samma kön som respondenten sänks prestigevärdet med 1,282. Det visar på att det finns ett negativt samband men dock är effekten liten. Likt tabell 6 i vår bivariata analys går resultatet emot teorin om homosocialitet. Både personligheterna samt våra kontrollvariabler är i denna modell nästintill identiska som tidigare. R^2 är 0,276 vilket är en ytterligare ökning och innebär att vårt resultat förklarar 27,6 procent av variansen i datamaterialet. Då kön inte är signifikant i någon av modellerna tror vi att det kan bero på en spridning i positioner på arbetsmarknaden. Vidare tror vi att kön har en påverkan när det gäller högre positioner och kommer testa detta i en ny multivariat analys.

Multivariat regressionsanalys

Oberoende variabler	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Konstant	46,588*	31,774*	24,268*	25,356*
Kvinna	0,670	-0,036	0,120	-0,163
Utbildningsnivå				
Gymnasium		10,290*	10,155*	10,139*
Universitet/Högskola		24,525*	24,099*	23,972*
Arbetslivserfarenhet		0,068*	0,072*	0,072*
Föräldraledighet		0,031	0,028	0,028
Personligheter				
Rishtagare			-0,923*	-0,925*
Målmedveten			1,282*	1,259*
Ansvarsfull			0,127	0,177

Självssäker			1,449*	1,416*
Chef (samma kön)				-1,282*
Antal nära vänner				0,005
N	1 789	1 789	1 789	1 789
R²	0,001	0,266	0,274	0,276

* Signifikant på 0.05 nivå.

Tabell 14. Multivariat analys med *position på arbetsmarknaden* som beroende variabel.

4.5 Multivariat analys utan arbetare i den beroende variabeln

I den tidigare multivariata analysen (tabell 14) har vi haft med alla kategorier av positioner i vår beroende variabel *position på arbetsmarknaden*. I den univariata analysen kan vi se att det är fler män än kvinnor som är arbetare men också högre tjänstemän vilket därmed kan förklara att medelvärdet i prestige för män blir lägre än för kvinnor. Med stöd från litteraturen (Persson och Wadensjö, 1997) finns det anledning att tro att könsskillnaderna främst framträder i de högre positionerna. Vi har därför testat att ta bort kategorierna okvalificerade arbetare, okvalificerade arbetare primär sektor och kvalificerade arbetare då vi främst är intresserade av de högre positionerna på arbetsmarknaden.

I den första modellen då vi tagit bort arbetare ur den beroende variabeln testar vi vårt huvudsamband, om kön påverkar prestigevärdet och därmed positionen på arbetsmarknaden. Konstanten är 54,191 vilket är prestige-nivån när vi utgår från vår referenskategori, att vara man. Vidare kan vi se att kön nu blir signifikant till skillnad från tabell 14. Koefficienten för kön är -4,372 vilket innebär att kvinnor har i genomsnitt 4,372 lägre prestigevärde än män. Persson och Wadensjö (1997) menar att kvinnor i högre utsträckning finns i de lägre positionerna på arbetsmarknaden som inte anses lika prestigefyllda som toppositionerna som män i större omfattning har, vilket också styrker vår tes om att kön har större betydelse i högre positioner. Trots att kön nu är signifikant visar R² ett lågt värde, 0,043 vilket innebär att resultatet endast förklarar 4,3 procent av variansen i datamaterialet.

I modell 2 har vi lagt till kontrollvariablerna utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och föräldraledighet. Resultatet visar att utbildningsnivå, både gymnasium men också universitet- eller högskola är statistiskt signifikant, där universitet- eller högskoleexamen har störst påverkan på prestigevärdet. Jämfört med den tidigare multivariata analysen (tabell 14) har

utbildningsnivån inte lika stor effekt på prestigevärdet då arbetare inte längre undersöks. Variabeln arbetslivserfarenhet är nu inte längre signifikant vilket kan bero på att den tidigare hade ett lågt värde och var på gränsen till signifikant. Den signifikans som arbetslivserfarenhet hade i tabell 14 kan nu istället förklaras av kön. Kön är i den här modellen fortsatt signifikant men värdet har sänkts något. Det kan vi tolka som att utbildningsnivå förklarar en del av sambandet. Den oberoende variabeln föräldraledighet visar inte på statistisk signifikans och är nästintill obefintlig och skulle inte göra någon skillnad även om den var signifikant. R^2 värdet är 0,228 och visar att vårt resultat förklarar 22,8 procent av variansen i datamaterialet.

Vidare har vi i modell 3 lagt till alla fyra personlighetsvariabler. Variabeln att vara en risktagare är statistiskt signifikant och har ett värde på -1,063, detta innebär att prestigevärdet sänks desto högre respondenter anser att den är en risktagare. Effekten är dock relativt låg och gör ingen betydande skillnad för positionen. Trots att vi nu tagit bort arbetare ur analysen är det ingen stor skillnad för variabeln jämfört med tabell 14. I denna modell är även personlighetsdraget att vara målmedveten signifikant med ett värde på 1,285, vilket visar på ett näst intill identiskt resultat som i tabell 14. Att vi nu undersöker högre positioner påverkar därmed inte dessa personligheter. För personlighetsdraget självsäker har det dock skett en förändring där den nu inte är signifikant. Detta tror vi kan bero på att fler i höga positioner anser sig vara självsäkra och därmed är det andra personligheter som har en större effekt på prestigevärdet. Även personlighetsdraget att vara ansvarsfull visar inte på signifikans, dock är det värdet så pass lågt (0,219) att det oavsett inte hade gjort någon betydande skillnad för prestigevärdet. För resterande variabler, både kön men också för våra kontrollvariabler har det inte skett någon märkbar skillnad. Kön och utbildningsnivå fortsätter vara signifikanta medan arbetslivserfarenhet och föräldraledighet inte är det. R^2 har ett värde på 0,235 och visar därmed att vårt resultat förklarar 23,5 procent av variansen i datamaterialet.

I vår sista modell har vi lagt till variablerna för chef med samma kön som en själv samt antal nära vänner. Resultatet för variabeln chef med samma kön som en själv är signifikant och visar att prestigevärdet för personer med samma kön som sin chef minskar med 1,453 jämfört med att ha en chef med motsatt kön. För en högre position kan vi se att det är något mer betydande att ha en chef med motsatt kön. Kanter (1993) menar att chefer tenderar att prioritera personer som är lika dem själva. Utifrån hennes tidigare forskning samt vårt resultat kan vi säga att det inte är samma kön som påverkar positionen utan andra egenskaper. Gällande variabeln antal nära vänner kan vi se att den återigen inte är signifikant. Det är

möjligt att det beror på att antal nära vänner inte förklarar det vi vill mäta, det vill säga nätverk kopplat till arbetsmarknaden. Vi kan se att kön är signifikant i alla modeller vilket tyder på att den förklarar en del av sambandet mätt för höga positioner. Även utbildningsnivåns positiva prestigevärden visar att de förklarar en del av sambandet. Att arbetslivserfarenhet samt föräldraledighet i denna tabell aldrig visar på signifikans kan bero på att våra andra variabler förklarar sambandet bättre när det gäller högre positioner på arbetsmarknaden. Värdet för R^2 visar i denna modell på att resultatet förklarar 23,8 procent av variansen i datamaterialet.

Multivariat regressionsanalys med endast högre positioner

Oberoende variabler	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Konstant	54,191*	44,659*	40,372*	41,460*
Kvinna	-4,372*	-3,654*	-3,569*	-3,851*
Utbildningsnivå				
Gymnasium		5,268*	5,089*	5,100*
Universitet/Högskola		14,946*	14,556*	14,493*
Arbetslivserfarenhet		0,041	0,040	0,043
Föräldraledighet		0,001	-0,002	-0,003
Personligheter				
Rishtagare			-1,063*	-1,069*
Målmedveten			1,285*	1,250*

Ansvarsfull			0,219	0,282
Självssäker			0,616	0,652
Chef (samma kön)				-1,453*
Antal nära vänner				-0,027
N	1 383	1 383	1 383	1 383
R²	0,043	0,228	0,235	0,238

* Signifikant på 0.05 nivån.

Tabell 15. Multivariat analys med *position på arbetsmarknaden utan arbetare* som beroende variabel.

5. Diskussion

I den här uppsatsen har vårt syfte varit att studera skillnaden mellan män och kvinnor i högre positioner på arbetsmarknaden. Vi har även haft som syfte att studera om personligheter spelar in samt om antal nära vänner eller chefens kön påverkar. Till en början skapade vi en univariat analys över vår beroende variabel position på arbetsmarknaden. Resultatet visar att män i större utsträckning arbetar antingen som högre tjänstemän eller som någon form av arbetare medan kvinnor oftare är lägre- eller mellantjänstemän alternativt biträdespersonal. Likt vad tidigare forskning visat kan vi se att det är flest män som når toppositioner medan kvinnor stannar på positioner av lägre nivå (Persson och Wadensjö, 1997). En anledning till att kvinnor hindras att nå toppositioner kan vara det så kallade glastaket som upplevs som en barriär (Fagerfjäll, 2003).

I samtliga tabeller i studien är det personligheterna risktagare, målmedveten samt självssäker som visar sig ha ett förklaringsvärde när vi mäter position på arbetsmarknaden. När vi undersöker sambandet med alla positioner inkluderade är självssäker den personlighet som påverkar sambandets värde högst, men då vi istället mäter för enbart de högre positionerna är det att vara målmedveten som har störst påverkan. Även att vara en risktagare visar på signifikans i båda multivariata tabellerna, dock påverkar det prestigevärdet negativt. Alla värden för de olika personligheterna är relativt låga och kommer i liten grad påverka vilken position man har på arbetsmarknaden. Vi kan därför tolka det som att det inte enbart är

personligheterna som har betydelse utan det finns många påverkansfaktorer som gör att personligheterna har ett lägre förklaringsvärde men ändå blir signifikanta.

Till skillnad från tidigare forskning av Lobel m.fl. (1993) visar vårt resultat att risktagare påverkar positionen på arbetsmarknaden negativt, oavsett vilka andra variabler som tillförs. Vi anser att det kan vara för att personer i en högre position tenderar att ha mer att förlora och därmed är mer sparsamma med sina risktaganden samt inte har lika mycket att vinna. Vad det innebär att vara en risktagare kan också uppfattas olika och är därmed svårt att mäta. Genom de resultat vi fått förkastar vi därför vår första delhypotes gällande att en person som har en hög position på arbetsmarknaden har personlighetsdraget risktagare.

Våra resultat visar att vara målmedveten är en egenskap som personer i högre positioner innehar, dock med ett lågt värde. Att värdet inte blir högre kan bero på att personligheten är kopplad till andra faktorer. Det kan vara så att målmedvetna personer till exempel väljer att studera vidare för att nå ett visst yrke samt göra karriär. Utbildningsnivå kan i detta fall förklara en del av att vara målmedveten. Det är möjligt att kvinnor inte har lika höga karriärmål som män då de eventuellt brister i självförtroende samt vet att det är svårare för en kvinna att nå toppositioner och nöjer sig därför med att sätta lägre mål. Vissa yrken har en större karriärutveckling än andra och tidigare forskning visar att kvinnor ofta väljer inriktningar som är så kallade "dead-end jobs" (Bihagen & Ohls, 2007). Även om prestigevärdet för målmedveten är lågt kan vi bekräfta vår andra delhypotes om att en person med personlighetsdraget målmedveten har en högre position på arbetsmarknaden.

I den bivariata analysen och även när vi lägger till våra kontrollvariabler visar personligheten ansvarsfull på signifikans, om än ett lågt värde. När vi mäter för alla personligheter samtidigt, i både den multivariata analysen med och utan arbetare, ser vi istället att ansvarsfull inte längre är signifikant. Vi tolkar detta som att de andra personligheterna har ett högre förklaringsvärde än vad personligheten ansvarsfull har. I den multivariata analysen där vi exkluderat arbetare blir även kön signifikant. Då vi i den univariata analysen kan se att kvinnor skattar sig något högre än män gällande personligheten ansvarsfull kan detta vara en förklaring till att personligheten inte är signifikant, förklaringsvärdet ligger då istället hos variabeln kön än i personligheten. Detta stämmer överens med tidigare forskning över vad som anses vara kvinnliga respektive manliga egenskaper. Enligt Muhonen (1999) är självsäker och risktagare egenskaper som är typiskt manliga. Kvinnor däremot visar mer ömhet och skapar förtroende (Feingold, 1994) vilket vi kan tolka in i personligheten ansvarsfull då vi anser att en person som är ansvarsfull även är omhändertagande mot

omgivningen. Att ansvarsfull inte blir signifikant och troligtvis förklaras av andra faktorer gör att vi kan förkasta vår tredje delhypotes. En person som har en hög position behöver inte ha personlighetsdraget ansvarsfull.

Självsäker är den personlighet som har högst prestigevärde då alla positioner är inräknade. Värdet är dock lågt, liksom resterande personligheter och kommer därför inte i någon större utsträckning påverka positionen på arbetsmarknaden. Tidigare forskning visar att självsäkerhet är en av de egenskaper som identifierats hos karriärorienterade kvinnor (Lobel m.fl. 1993), vilket även stämmer överens med det vårt resultat visar. Vidare anser vi att det är svårt att avgöra om respondenten fått sin högre position på grund av att denne är självsäker eller om självsäkerheten har kommit i och med den högre positionen, alltså att det råder omvänd kausalitet. Att vara självsäker är ett personlighetsdrag som en person i högre position innehar är något som vår studie samt tidigare forskning pekar på och vi kan därför bekräfta vår fjärde och sista delhypotes. Sammanfattningsvis gällande personligheter kan vi se att målmedveten och självsäker är de personlighetsdrag som en person på en högre position oftare har. Vidare kan vi med vårt resultat bekräfta vår första hypotes om att en person på en högre position har någon av studerade personlighetsdrag.

Vår hypotes om homosocialitet menar att en chef av samma kön som sig själv har en högre position på arbetsmarknaden. Teorin visar att människor rekryterar personer som är lika sig själva, främst att män anställer män (Holgersson, 2003). I samtliga analyser kan vi dock se att det finns ett negativt samband mellan att ha en chef av samma kön som en själv och position på arbetsmarknaden. Det skulle innebära att personer föredrar att anställa någon av motsatt kön vilket säger emot hur respondenterna svarat i den univariata analysen då de flesta har en chef av samma kön. Vi anser att det kan handla om att arbetsmarknaden är könssegregerad där män och kvinnor arbetar i olika yrken och de flesta därför har en chef av samma kön. Att det är negativt att ha samma kön som sin chef kan till viss del bero på kvotering där en man i ett kvinnodominerat yrke, eller tvärtom, föredras för att få en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen. Samtidigt är prestigevärdet för chef av samma kön lågt vilket gör att oavsett om chefen är av samma kön som en själv eller inte så har det ingen betydande effekt för positionen. Vi kan därmed inte bekräfta vår hypotes om att det är positivt att ha en chef av samma kön som en själv.

I samtliga analyser gällande antal nära vänner kan vi se att sambandet inte är signifikant vilket betyder att antal nära vänner inte förklarar positionen på arbetsmarknaden. Vi kan även se att om det hade visat på signifikans är värdena ändå så pass låga att det inte skulle påverka

positionen, såvida personen inte har väldigt många vänner. Detta är något vi i den univariata analysen kan se inte är fallet då medelvärdet för män är cirka 8 nära vänner och 7 för kvinnor. Att antal nära vänner inte visat på signifikans anser vi kan bero på att antal nära vänner inte är en bra variabel att använda för att mäta nätverk, detta för att variabeln inte mäter arbetsrelaterade kontakter utan snarare privata förbindelser med fokus på antalet. Nätverksteorin menar att personer som ingår i någons nätverk kan bidra till information och möjligheter som kan hjälpa denne i karriären (Lin, 1999). Ett nätverk som gynnar individens position på arbetsmarknaden kan också handla om vilken position individerna i nätverket har på arbetsmarknaden, där Göransson (2004) menar att det är positivt att ha en god relation med sin närmsta chef. En chef som kan påverka chanserna till en högre position skulle möjligen respondenterna inte säga vara en nära vän. Detta gör att antalet nära vänner inte är lika relevant som vilka personerna som ingår i nätverket. Då vi med vårt resultat samt tidigare forskning ser att det inte handlar om nätverkets storlek samt privata förbindelser kan vi därmed inte bekräfta vår hypotes om att en person med större nätverk även har en högre position på arbetsmarknaden.

I vår studie har vi kommit fram till att de personligheter som anses mer manliga; självsäker och målmedveten, är de som påverkar positionen på arbetsmarknaden positivt. Dock är de värden som resultatet visar så pass låga att vi inte kan dra slutsatsen att det är personligheterna som förklarar de könsskillnader som finns i högre positioner på arbetsmarknaden. Då variabeln att ha en chef av samma kön som en själv visade på ett negativt samband kan vi inte heller ange det som en förklaring. Inte heller storleken på nätverket kan förklara könsskillnaderna. Vi förkastar därmed vår sista hypotes.

5.1 Kritisk reflektion

I vår studie har vi använt oss av index för att mäta personligheterna. Då vi testade för Cronbach's Alpha såg vi att alla värden för dessa personlighetsdrag låg under 0.8 vilket är det värde som anses vara en acceptabel nivå (Bryman, 2011). Vi borde därför ha skapat nya index innehållande andra variabler som gav ett högre Cronbach's Alpha värde. Detta gäller främst för personlighetsdraget målmedveten där värdet endast var 0,355. Vidare är personlighet något som är svårt att mäta då det kan uppfattas olika av olika personer, till exempel är det svårt för oss och även respondenterna att avgöra vad som krävs för att anses vara en risktagare. Variabeln antal nära vänner anser vi inte var tillräckligt relevant för att mäta om nätverkets storlek har betydelse. Vi hade behövt komplettera variabeln med fler variabler som

bättre visar vilka personer som ingår i nätverket samt vilken relation som fanns mellan respondenten och personen i nätverket. Gällande våra kontrollvariabler anser vi i efterhand att det var onödigt att ha med både arbetslivserfarenhet och föräldraledighet eftersom de mäter väldigt liknande saker då längre föräldraledighet leder till kortare arbetslivserfarenhet. Hade vi gjort om studien hade vi valt att endast ha med arbetslivserfarenhet då vi anser att den har bäst förklaringsvärde.

5.2 Förslag för framtida forskning

Då vi i vår studie kommer fram till att personligheterna förklarar mycket lite av de könsskillnader som finns i högre positioner vore det intressant att mäta om personligheterna har betydelse på olika typer av arbetsplatser. Ett förslag är att mäta betydelsen av olika personligheter på mans- respektive kvinnodominerade arbetsplatser för att se om de egenskaper som anses vara manliga/kvinnliga är bättre på en viss arbetsplats. Vidare kan det finnas skillnader i privat- och offentlig sektor som vi missat då vi inte kontrollerat för detta. Vidare kan vi i vår studie inte säga med säkerhet att nätverken påverkar positionen då vi anser att vi använt en för svag variabel för att mäta detta. Att forska mer på nätverkens betydelse vore därför intressant för att se om höga positioner fås genom kontakter eller genom prestation.

6. Referenser

6.1 Tryckta källor

Becker, G. S. (1971 [1957]). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with a Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.

- Bihagen, E. & Härkönen, J. (2014). "Könsskillnader i karriärer. Utveckling för kvinnor och män födda från 1925 till 1981", s. 212-232 i Marie Evertsson och Charlotta Magnusson (red.), *Ojämlighetens dimensioner: Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.
- Bihagen, E., Nermo, M., & Stern, C. (2013). "The Gender Gap in the Business Elite: Stability and Change in Characteristics of Swedish Top Wage Earners in Large Private Companies, 1993–2007". Fourthcoming in *Acta Sociologica*.
- Bihagen, E., & Ohls, M. (2007). "Are women over-represented in dead-end jobs? A Swedish study using empirically derived measures of dead-end jobs", *Social Indicators Research*, vol. 84:2, s. 159-177.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Upplaga 2. Malmö: Liber.
- Carrigan, T., Connell, R. W., & Lee, J. (1985). "Toward a New Sociology of Masculinity". *Theory and Society*, vol. 14:S, s. 551-604.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Durbin, S. (2011). "Creating knowledge through networks: A gender perspective". *Gender, Work & Organization*, vol. 18:1, s. 90-112.
- Evertsson, M. (2014). "Appendix: Levnadsnivåundersökningen (LNU)", s. 332-335 i Marie Evertsson och Charlotta Magnusson (red.), *Ojämlighetens dimensioner: Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.
- Fagerfjäll, R. (2003). *Så spräcker vi glastaket! En handbok om hur det privata näringslivet ska kunna rekrytera och utveckla 3000 nya kvinnliga toppchefer*. Stockholm: SNS Förlag.
- Feingold, A. (1994). "Gender differences in personality: A meta-analysis". *Psychological Bulletin*, vol. 116:3, s. 429-456.
- Ganzeboom, H. B. G., & Treiman, D. J. (1996). "Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations". *Social Science Research*, vol. 25, s. 201-239.
- Göransson, A. (2004). *Kvinnor, män och karriärer: visioner och verklighet i näringslivet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Hedborg, A. (2014). "Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv". Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, SOU 2014:80. Stockholm: Fritzes.

- Holgersson, C. (2003). "Rekrytering av företagsledare: en studie av homosocialitet". EFI, Ekonomiska forskningsinstitutet, Handelshögskolan Stockholm.
- Holgersson, C., Linghag, S., Regnö, K., & Wahl, A. (2014). "Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv". Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, SOU 2014:80. Stockholm: Fritzes.
- Hultin, M., & Szulkin, R. (2003). "Mechanisms of Inequality. Unequal Access to Organizational Power and the Gender Wage Gap". *European Sociological Review*, vol. 19, s. 143-159.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kunze, A., & Thorburn, K. (2014). "Yrke, karriär och lön – Kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden". Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, SOU 2014:81. Stockholm: Fritzes.
- Lin, N. (1999). "Building a Network Theory of Social". *Capital. Connections*, vol. 22:1, s. 28-51.
- Lin, N. (2000). "Inequality in Social Capital". *Contemporary Sociology*, vol. 29:6, s. 785-795.
- Lindgren, G. (1996). "Broderskapets logik". *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, vol. 1, s. 4-14.
- Linehan, M., & Walsh, J. S. (2001). "Key issues in the senior female international career move: A qualitative study in a European context". *British Journal of Management*, vol. 12:1, s. 85-95.
- Linghag, S. (2014). "Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv". Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, SOU 2014:80. Stockholm: Fritzes.
- Lipman-Blumen, J. (1976). "Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions". *Signs*, vol. 1:3, s. 15-31.
- Lobel E., Ornit A. R., & Bempechat, J. (1993). "Personality correlates of career choice in the kibbutz: A comparison between career and noncareer women". *Sex Roles*, vol. 29:5/6, s. 359-370.

- McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). "Birds of a Feather: Homophily in Social Networks". *Annual Review of Sociology*, vol. 27, s. 415-444.
- Meyerson, E. M., & Petersen, T. (1997). "Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden". Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. SOU 1997:137. Stockholm: Fritzes.
- Muhonen, T. (1999). *Kvinnor, karriär och familj: en studie om chefer i fyra olika branscher*. Lunds Universitet, Lund.
- Persson, I., & Wadensjö, E. (1997). "Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden". Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. SOU 1997:137. Stockholm: Fritzes.
- Phelps, E. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *The American Economic Review*, vol. 62:4, s. 659-661.
- Regnö, K. (2014). "Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv". Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. SOU 2014:80. Stockholm: Fritzes.
- Statistiska centralbyrån. (2012). "Teknisk rapport: En beskrivning av genomförande och metoder. Levnadsundersökningen 2010".
- Tåhlin, M. (2014). "Arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning och barriärer", s. 236-262 i Marie Evertsson och Charlotta Magnusson (red.), *Ojämlighetens dimensioner: Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.
- West, C., & Zimmerman, H. D. (1987). "Doing Gender". *Gender and Society*, vol. 1:2, s. 125-151.