

GÖTEBORGS UNIVERSITET  
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Orsaker bakom en könssegregerad arbetsmarknad – hur  
könsstereotyper och karriärsmål påverkar kvinnors och mäns  
yrkesval**

Moa Lanngren

Självständigt arbete 15 poäng  
Kandidatuppsats  
PX1500  
Vårtermin 2018

Handledare: Emma Bäck

# Orsaker bakom en könssegregerad arbetsmarknad – hur könsstereotyper och karriärsmål påverkar kvinnors och mäns yrkesval

Moa Lanngren

**Sammanfattning.** Syftet var att undersöka bakomliggande orsaker till den könssegregerade arbetsmarknaden. Med utgångspunkt ur *social cognitive career theory* (SCCT) studerades egenförmåga till kvinnliga/manliga yrken och relationen till könsstereotyper. Därefter utforskades samband mellan *social rollteoris* tankar om kommunala/agentiska karriärsmål och yrkesintresse. Hundrasjutton psykologistudenter (73.5 % kvinnor och 26.5 % män) tog i en enkätstudie ställning till påståenden som avsåg undersöka syftet. Studien visade att det enbart fanns samband mellan männens egenförmåga till manliga yrken och upplevda könsstereotyper samt att kommunala karriärsmål medförde ökat intresse för kvinnliga yrken för kvinnorna. Däremot förelåg inget samband mellan agentiska mål och intresse för manliga yrken för något kön. Resultatet tydliggjorde att för att minska könssegregationen kan det vara aktuellt med olika åtgärder beroende på kön.

Sverige är i globala mått ett av världens mest jämställda länder. När World Economic Forum 2017 publicerade sin årliga mätning över länders jämställdhet placerade sig Sverige på en femte plats (World Economic Forum, 2017) och enligt Eurostat har Sveriges kvinnor procentuellt den högsta sysselsättningsgraden inom EU (Eurostat, 2017). Trots hög grad av jämställdhet visar siffror från Statistiska centralbyrån att det finns en tydlig könssegregation på den svenska arbetsmarknaden. Vid granskning av de vanligaste yrkesgrupperna för kvinnor respektive män klargörs att kvinnor tenderar att söka sig till mer omvårdande yrkesgrupper medan män är överrepresenterade inom teknik- och ingenjörrelaterade arbeten (Statistiska centralbyrån, 2016a; Statistiska centralbyrån, 2016b). Inom akademien benämns ofta denna uppdelningen i termer av att det förekommer en skev könsfördelning mellan så kallade HEED-yrken (Health care, Elementary Education, the Domestic sphere) och STEM-yrken (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Då Sveriges regering har som mål att minska könssegregationen på arbetsmarknaden (Regeringskansliet, 2017), och därmed fördelningen mellan HEED- och STEM-yrken, är det av stor vikt att få kunskap om vilka faktorer som påverkar kvinnors och mäns yrkesval.

Tidigare forskning har bland annat använt sig av *social cognitive career theory* (SCCT) för att förklara individers val av yrke. SCCT (Lent, Brown, & Hackett, 1994) är en vidareutveckling av Albert Banduras socialkognitiva teori och den utgår bland annat från det lånade begreppet *self-efficacy*. Self-efficacy kommer härnäst att hänvisas till genom dess svenska översättning 'egenförmåga'. Egenförmåga beskrivs av Bandura som "people's judgement of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performances" (Bandura, 1986, s. 391, citerad i Lent et al., 1994, s. 83). Något förenklat går det att beskriva egenförmåga som individens tilltro till den egna förmågan att hantera olika händelser i livet. Det går alltså att ha hög egenförmåga i ett sammanhang och låg i ett annat (Lent et al., 1994; Miller, 2011). Enligt

teoretikerna bakom SCCT är individens grad av egenförmåga en viktig komponent i förklarandet av dennes senare val av yrke. Om individen inte tror sig kunna utföra de arbetsuppgifter som krävs inom ett visst yrke så kommer jobb där den typen av uppgifter ingår att prioriteras bort (Lent et al., 1994). Lent et al. (1994) och Miller (2011) beskriver att föräldrar och människor i personens närhet har stor påverkan på utvecklandet av egenförmågan, till exempel genom det som kallas *vicarious learning*. Det handlar om att omgivande personers förmåga att utföra särskilda handlingar observeras för att sedan påverka den enskilda individen. Om personerna som iakttas är någon individen identifierar sig med ökar sannolikheten för påverkan. Ponera att någon med stort inflytande på individen framgångsrikt genomför en uppgift, det leder i sin tur till att denne är mer benägen att tro på den egna förmågan att utföra uppgiften på liknande sätt.

Forskning har klargjort att egenförmåga har stor påverkan på ungdomars karriärplanering och utforskande av olika arbeten (Rogers & Creed, 2011) och i tillägg till detta har det framkommit tydliga könsskillnader, även om det finns en del motstridiga resultat kring hur dessa skillnader ser ut. Ji, Lapan och Tate (2004) såg i sin studie av amerikanska åttondeklassare att flickor och pojkar uttryckte större karriärintresse och högre grad av egenförmåga inom yrken de bedömde att det egna könet var överrepresenterat inom. Senare studier har istället visat att manliga elever trodde sig kunna utföra arbetsuppgifter som ingår inom både HEED- och STEM-yrken medan kvinnliga elever avgjordes ha en högre könsstereotypisk egenförmåga och såg sig själva vara mer benägna att utföra uppgifter inom HEED (Hardin & Longhurst, 2016; Tellhed, Bäckström & Björklund, 2017). Relaterad forskning har visat att kvinnliga högskoleelever skattade sin tekniska kompetens betydligt lägre än jämgamla manliga elever vilket åtminstone delvis tros förklara varför kvinnor och män söker sig till olika gymnasieprogram i Sverige (Tellhed, Bäckström & Björklund, 2018). Det finns också studier som framhållit att aktivering av könsstereotyper för kvinnor ledde till att de uppskattade den egna förmågan att utföra traditionellt feminina yrken som högre. Resultatet gällde även då kvinnorna uttryckte lägre identifikation med det egna könet (Oswald, 2008). Både kvinnor och män uppges vara medvetna om stereotyper på arbetsmarknaden men det ger framförallt effekt på kvinnor (Gadassi & Gati, 2009) eftersom de stereotyper som råder begränsar kvinnor till arbeten med lägre status (Cejka & Eagly, 1999; Glick, 1991).

I tillägg till SCCT hänvisar många forskare även till *social rollteori* (Eagly, 1987) vid förklarandet av kvinnors och mäns yrkesval. När Koenig och Eagly (2014) beskrev teorin tog de, i likhet med förespråkare för SCCT, fasta på hur människor påverkas av observerade beteenden från omgivningen. Koenig och Eagly betonade att när kvinnor i större utsträckning noteras befinna sig i roller där de tar hand om barn och hushåll samt arbetar inom omsorgslikande yrken, ger det upphov till gruppstereotyper om att kvinnor av naturen är mer omvårdande, känsliga och varma. Kvinnor ses alltså besitta så kallade *kommunala drag* (Koenig & Eagly, 2014). På motsvarande sätt skapas lätt en föreställning om män som individualistiska, tävlingsinriktade och statusdrivna (*agentiska*) då deras beteende observeras (Diekman & Eagly, 2000; Tellhed et al., 2018). Gruppstereotyper och förväntningar på kvinnor och män påverkar i sin tur deras faktiska mål och beteenden (Forsman & Barth, 2017). På senare år har skillnaden mellan kvinnor och män blivit mindre. Idag är betydligt fler kvinnor yrkesarbetande jämfört med för ett par årtionden sedan. Diekman och Eagly (2000) menar att kvinnliga och manliga gruppstereotyper ändras när kvinnors och mäns roller förändras. De kunde konstatera att skillnaden mellan kvinnor och män uppfattades som mindre vid tidpunkten för studiens genomförande

jämfört med deltagarnas uppskattning av hur det såg ut 50 år tidigare. Därtill antogs kvinnor ha mer maskulina attribut i modern tid (Diekman & Eagly, 2000).

Även om kvinnors och mäns roller är mer jämställda än tidigare så visar ny forskning att ungdomar som stod inför valet att välja gymnasieprogram föredrog karriärsmål som ansågs stereotypiskt för det egna könet, när deltagarna tvingades välja. Kvinnorna prioriterade kommunala karriärsmål medan männen ansåg att agentiska var viktigare. Det framkom även att karriärsmål tillsammans med tilltron till den egna förmågan att utföra de uppgifter som ingår i de olika programmen (dvs. egenförmågan) påverkade de unga kvinnornas och männens senare val av gymnasieprogram (Tellhed et al., 2018). Motsvarande resultat har gått att finna vid studier av äldre deltagare. Kvinnliga universitetsstudenter ansåg att kommunala mål var viktigare än vad män gjorde (Diekman, Clark, Johnston, Brown & Steinberg, 2011; Weisgram, Bigler & Liben, 2010) och kvinnor uttryckte dessutom större intresse för yrken som klassades mer feminint stereotypa (Barth, Guadagno, Rice, Eno & Minney, 2015; Weisgram et al., 2010). Diekman et al. (2011) genomförde även en experimentell studie där det gick att se att när kommunala karriärsmål aktiverades så minskade individens intresse för STEM-yrken.

Viktigt att poängtera är emellertid att inriktning på universitetsutbildning förefaller ha inverkan på intresset för STEM- och HEED-yrken för både kvinnor och män. Studenter som läste någon form av ingenjör-, datavetenskap- eller fysikutbildning fick i en studie välja mellan yrken med feminina titlar (med "feminina" titlar menar forskarna titlar på yrken som i huvudsak domineras av kvinnor, som exempel tar de bland annat upp bibliotekarie, flygvärdinna och inredningsarkitekt) eller titellösa yrken som samtliga hade tillhörande arbetsbeskrivningar där antingen traditionellt kvinnliga eller manliga attribut framhövs (manliga attribut kunde exempelvis vara analytisk och modig medan kvinnliga mer var i stil med intuitiv, försiktig och sympatisk). Det gick då att se att de manliga studenterna lockades mest av yrken utan feminin titel som betonade manliga karaktärsdrag. De kvinnliga studenterna uttryckte större intresse än männen för de feminina titlarna men kvinnorna betraktade samtidigt arbeten med kvinnliga och manliga attribut i beskrivningen som lika intressanta (Forsman & Barth, 2017).

Carli, Alawa, Lee, Zhao och Kim (2016) har också undersökt kvinnors och mäns uppfattning om traditionellt kvinnligt och manligt dominerande yrken. De kunde först konstatera att män sågs mer agentiska och kvinnor kommunala, vilket gav stöd för social rollteori. Men de kunde även se att den traditionella bilden av en framgångsrik forskare (eng. övers. 'scientist') var någon med agentiska drag. När fler kvinnor var anställda inom forskningsfältet upplevdes sinnebilden för forskaren dock vara mer lik den stereotypa bilden av kvinnor. Dessa resultat tyder på att representation inom ett visst yrke spelar en avgörande roll för om det uppfattas innehålla agentiska eller kommunala arbetsuppgifter.

I min studie har jag utgått från SCCT och social rollteori för att söka förklaringar till varför kvinnor och män dras till olika yrkesgrupper. Först undersöktes egenförmåga samt hur begreppet korrelerar med könsstereotyper. Jag utgick från att det finns ett samband mellan könsstereotyper på arbetsmarknaden och individens grad av egenförmåga (hypotes 1). Baserat på resultat från tidigare forskning antog jag att kvinnor och män skiljer sig åt i avseende på egenförmåga till olika yrkesgrupper (1a) och att kvinnor uppger högst egenförmåga till yrken som traditionellt ses som kvinnliga (Hardin & Longhurst, 2016; Ji et al., 2004; Oswald, 2008; Tellhed et al., 2017; Tellhed et al., 2018) medan män skattar lika hög egenförmåga för både kvinnliga och manliga yrken (Hardin & Longhurst, 2016; Tellhed et al., 2017). Ji et al. (2004) har hävdade att män skattar högre egenförmåga till yrken som upplevs vara dominerat av det egna könet men

jag har valt att låta min hypotes grunda sig på det som framkommit i forskning bedriven av Hardin och Longhurst (2016) samt Tellhed et al. (2017) då deras studier är mer aktuella och dessutom liknade min studie mer i avseende på deltagarnas ålder. Slutligen undersöktes det faktiska sambandet mellan egenförmåga och könsstereotyper. Jag utgick från att sambandet mellan kvinnors och mäns egenförmåga och könsstereotyper ser olika ut (1b). Både kvinnor och män upplever att arbetsmarknaden är könssegregerad men det finns endast ett samband mellan kvinnors egenförmåga och könsstereotyper som råder (Cejka & Eagly, 1999; Gadassi & Gati, 2009).

Mycket forskning som har gjorts om egenförmåga har utgått från högstadie- eller gymnasieelever (se Ji et al., 2004; Rogers & Creed, 2011; Tellhed et al., 2017; Tellhed et al., 2018). I min studie utgick jag från en något äldre målgrupp och undersökte svenska psykologistudenters upplevelser av könsstereotyper och egenförmåga. Tidigare studier har visat att det förekommer könsskillnader (Gadassi & Gati, 2009; Hardin & Longhurst, 2016; Ji et al., 2004; Tellhed et al., 2017; Tellhed et al., 2018) men det är intressant att också undersöka om dessa skillnader kvarstår i senare skede av livet.

Jag har i min studie även valt att inkludera social rollteoris tankar om agentiska och kommunala mål samt dess relation till kvinnors och mäns yrkesval. I studien förutspådde jag att det skulle finnas ett samband mellan karriärsmål och intresse för yrke (hypotes 2). Kommunala karriärsmål medför ökat intresse för traditionellt kvinnliga yrken (2a) och agentiska mål leder till större intresse för manliga yrken (2b). Jag utgick också från att det skulle finnas könsskillnader i hur kvinnor och män värderar kommunala och agentiska mål (2c). Kvinnor skattar kommunala mål som viktigare än agentiska (Carli et al., 2016; Diekman et al., 2011; Tellhed et al., 2018) medan män uppger samma preferens för agentiska och kommunala mål. Att män skulle värdera agentiska och kommunala mål lika högt baseras på det resultat som framkom i Forsman och Barths studie (2017) då de kunde se att kvinnliga studenter inom STEM hade lika stort intresse för yrken där traditionellt kvinnliga och manliga karaktärsdrag lyftes fram i arbetsbeskrivningen. Då attributen som mättes där påminde en del om agentiska och kommunala karriärsmål översatte jag resultaten från Forsman och Barth. Eftersom de manliga deltagarna i min studie snarare kan ses ha valt en utbildning som går under HEED borde jag få fram det motsatta resultatet och därmed att män värderar agentiska och kommunala mål lika högt. Det har gjorts en del tidigare forskning om agentiska och kommunala mål hos kvinnor och män samt separata studier kring vilka faktorer som leder till intresse för olika yrken. Mig veterligen har det däremot inte gjorts lika mycket forskning där dessa mål och faktorer kombineras. Alltså är det relevant och viktigt att studera ett eventuellt samband mellan agentiska och kommunala karriärsmål samt intresse för olika yrken.

## **Metod**

### **Deltagare**

Min studie bestod av 160 psykologistudenter från Göteborgs universitet. Av dessa exkluderades 39 deltagare med anledning av att de antingen inte svarat på några frågor, avbrutit sin medverkan innan de hann komma till frågan om kön eller därför att de skickat in sina svar vid fler än ett tillfälle. Totalt svarade 86 kvinnor, 31 män och fyra personer

som inte identifierade sig som något av könen. Då den senare gruppen var väldigt liten uteslöts de deltagarna från resultatet. Fördelningen mellan kvinnor och män var relativt skev (73.5 % kvinnor och 26.5 % män) men det representerar samtidigt verkligheten då det är betydligt fler kvinnor som söker sig till psykologiutbildningar på Göteborgs universitet.

Den yngsta deltagaren i studien var 18 år och den äldsta 61, medan medelåldern låg på 28.5 år ( $SD = 9.5$ ). 94 % hade svenskt medborgarskap, 70 % läste på kandidatnivå och de vanligaste yrkena för deltagarnas mödrar var hemmafru, lärare och arbete inom vård- eller socialarbete och hos deras fäder ingenjörsarbete, tjänster som VD eller chef samt arbete inom byggbranschen. Eftersom en stor del av studien jämförde könsskillnader gjordes t-test alternativt chi-två test på samtliga undersökta demografiska frågor. Det förekom ingen signifikant skillnad mellan grupperna i något avseende.

## Instrument

Deltagarna fick genomföra en enkät bestående av totalt 76 frågor och av dessa valdes ett mindre antal ut som ansågs besvara studiens valda hypoteser. Frågorna som låg till grund för enkäten var tagna från ett frågeformulär utformat av den internationella forskargruppen UCOM (Understanding Communal Orientation in Men). Syftet med UCOM:s forskning är att få ökad förståelse för olika psykologiska faktorer som påverkar framförallt mäns roller och yrkesval (UCOM, 2017). Studien som låg till grund för uppsatsen var med andra ord en del av ett större internationellt forskningsprojekt.

För att undersöka deltagarnas upplevelse av könsstereotyper på arbetsmarknaden ombads de ta ställning till påståenden av typen ”I vilken utsträckning jobbar män/kvinnor som socialarbetare i Sverige” och fick på en linjär skala skatta mellan 0 (100 % män) till 100 (100 % kvinnor) hur fördelningen såg ut. Förutom socialarbetare fick de också uppskatta fördelningen bland sjuksköterskor, grundskolelärare, programmerare, elingenjörer och maskiningenjörer. Socialarbetare, sjuksköterska och grundskolelärare analyserades i min studie som en gemensam variabel som uppkallades ”kvinnliga yrken” medan programmerare, elingenjör och maskiningenjör kodades och analyserades som ”manliga yrken”. Kvinnliga och manliga yrken undersöktes genom att jämföra de kvinnliga och manliga deltagarnas medelvärden för de olika yrkesgrupperna. Att låta deltagarna själva skatta könsfördelningen snarare än att ta del av officiell statistik är en väl beprövad metod (se Forsman & Barth, 2017; Gadassi & Gati, 2009; Ji et al., 2004; Weisgram et al., 2010) som dessutom visat sig stämma bra överens med hur den verkliga procentuella fördelningen på arbetsmarknaden ser ut (Glick, 1991). Dessutom har Adachi (2013) kunnat fastslå att antalet personer som arbetar inom ett visst yrke har ett starkt samband med könsstereotyper för den typen av arbeten.

Egenförmåga mättes utifrån påståendena ”Jag skulle vara kapabel att framgångsrikt fullfölja en karriär som...” där deltagarna fick skatta hur mycket de höll med på en skala mellan 1 (Instämmer inte alls) till 7 (Instämmer helt). Samma yrkesgrupper användes som vid mätning av könsstereotyper. Metoden liknar den som tidigare forskare använt sig av (Tellhed et al., 2017). Intresse för olika yrken undersöktes i sin tur efter att deltagarna fick ta ställning till ”I ett annat liv kan jag föreställa mig att (...) skulle kunna vara ett intressant yrke för mig”. Återigen användes samma yrkesgrupper och likertskala.

Könsstereotyper, egenförmåga och intresse för olika yrken uppmätte god reliabilitet hos både de kvinnliga och manliga deltagarna. Cronbach alfa varierade mellan .59 och .92 med endast ett värde som föll under .60.

Slutligen fick deltagarna skatta hur viktiga ett antal kommunala och agentiska mål var för dem personligen på en skala mellan 1 (Inte alls viktigt) till 7 (Av yttersta vikt). Till de kommunala målen räknades "Hjälpa andra", "Ta hand om andra" och "Uppmärksamma andra" ( $\alpha = .81$  för kvinnor och  $\alpha = .88$  för män) och till de agentiska "Ha makt", "Ha status", "Vara skicklig", "Vara kompetent" och "Vara framgångsrik" ( $\alpha = .62$  för kvinnor och  $\alpha = .66$  för män). De mål som ingick i enkäten var inte från början uppdelade efter agentiska och kommunala mål utan indelningen gjordes efter att de jämfördes med en färdig målskala gjord av Diekman et al. (2011).

## **Tillvägagångssätt**

Majoriteten av deltagarna som ingick i studien rekryterades genom psykologiska institutionens deltagarpool. Studenter som läst eller vid studiens genomförande läste någon utbildning inom ämnet psykologi fick en inbjudan via mail om att delta i en webbaserat enkätstudie som handlade om "attityder till olika utbildningar och yrkesval, samt könsroller kopplade till dessa". Enkäten beskrevs ta ungefär 40 minuter att genomföra och som tack för medverkan erbjöds deltagarna en digital biobiljett. Då det var relativt få manliga deltagare som svarade via deltagarpoolen rekryterades även ett tiotal män genom direkt tillfrågan om intresse att delta. Samtliga observerade män på psykologiska institutionens innergård tillfrågades under tre dagars tid. De erbjöds att genomföra studien i ett laborationsrum eller på valfri plats genom att då tilldelas en webblänk till enkäten.

På första sidan av enkäten fick deltagarna information om att studien var en del av ett större internationellt forskningsprojekt och att svaren skulle komma att jämföras med deltagare från andra länder. De blev också informerade om att samtliga svar var anonyma, endast analyseras på gruppnivå samt att de när som helst under studiens gång hade rätt att dra sig ur utan att ange någon anledning. För att säkerställa att deltagarna tog till sig informationen fick de svara på en obligatorisk fråga där de gav sitt samtycke att delta.

För att undersöka könsskillnader till upplevd egenförmåga genomfördes en mixad 2x2 ANOVA med kön som mellangrupsfaktor och egenförmåga till kvinnliga och manliga yrken som inomgruppsfaktor. ANOVA:n följdes därefter upp med beroende t-test uppdelad på kön där egenförmåga till kvinnliga och manliga yrken angavs som beroende variabler. Sedan gjordes två t-test med ett stickprovsmedelvärde vardera för att bekräfta att deltagarna upplevde könsstereotyper. Testen gjordes genom att kontrollera om medelvärdet för den procentuella uppskattningen av kvinnor i kvinnliga yrken skiljde sig signifikant från testvärdet 60 % och om män i manliga yrken skiljde sig signifikant från 40 %. Dessa siffror sattes i enlighet med tidigare forskning (se Glick, 1991; Tellhed et al., 2018) som utgått från att yrken som upplevs bestå av 60 % eller mer kvinnor är kvinnligt dominerade och 40 % eller mindre kvinnor är manligt dominerade. För att studera om det fanns en relation mellan uppfattade könsstereotyper och skattad egenförmåga till kvinnliga och manliga yrken gjordes en bivariat korrelationsanalys uppdelad på kön som undersökte korrelation mellan egenförmåga och graden upplevd könssegregering vid kvinnliga och manliga yrken.

För att undersöka studiens andra hypotes och därmed utreda sambandet mellan karriärsmål och intresse för olika yrken genomfördes ytterligare en korrelationsanalys delad på kön mellan variablerna intresse för kvinnliga/manliga yrken och hur betydelsefulla kommunala/agentiska karriärsmål skattades. Slutligen gjordes beroende t-test för att undersöka kvinnors och mäns inställning till agentiska och kommunala karriärsmål. SPSS-filen med deltagarnas svar delades återigen på kön och agentiska/kommunala karriärsmål angavs som beroende variabler.

## Resultat

### Könsstereotyper och egenförmåga

Syftet med studien var först och främst att undersöka sambandet mellan könsstereotyper på arbetsmarknaden och individers grad av egenförmåga. Jag förutspådde också att det skulle föreligga könsskillnader i denna fråga. Kvinnorna skulle uppges högst egenförmåga till yrken som traditionellt ses som kvinnliga till skillnad från män som skulle skatta lika hög egenförmåga för både kvinnliga och manliga yrken. Därtill antog jag att det skulle finnas ett samband mellan kvinnors egenförmåga och upplevda könsstereotyper, men inte hos männen. En mixad 2x2 ANOVA med kön som mellangrupsfaktor och könsstereotyper som inomgruppsfaktor tydliggjorde att den förväntade riktningen för den första delen av hypotesen var korrekt. Kvinnors egenförmåga var större till kvinnliga yrken ( $M = 4.8$ ,  $SD = 1.5$ ) jämfört med manliga ( $M = 4.1$ ,  $SD = 1.8$ ) och mäns egenförmåga till kvinnliga yrken ( $M = 4.8$ ,  $SD = 1.6$ ) skiljde sig endast marginellt från deras egenförmåga till manliga yrken ( $M = 4.8$ ,  $SD = 2.0$ ). Variansanalysen visade dock ingen signifikant interaktionseffekt mellan kön och egenförmåga,  $F_{1,115} = 2.27$ ;  $p = .14$ . Trots att ingen signifikant interaktionseffekt uppnåddes gjordes två beroende t-test för att undersöka skillnaden mellan kvinnors och därefter mäns egenförmåga till kvinnliga och manliga yrken. Dessa t-test visade sig gå i linje med mina prediktioner. Kvinnors egenförmåga till kvinnliga yrken skiljde sig signifikant från egenförmågan till manliga,  $t_{85} = 2.93$ ;  $p = .004$ ;  $d = .32$  medan skillnaden mellan männens egenförmåga till de olika yrkena inte var tillräckligt stor för att bli signifikant,  $t_{30} = .10$ ;  $p = .92$ .

För att studera könsstereotyper på arbetsmarknaden var det nödvändigt att säkerställa att deltagarna upplevde de föreslagna yrkena som könssegregerade. Ett t-test för enskilt stickprovsmedelvärde visade att den uppskattade procentuella fördelningen av kvinnor inom kvinnliga yrken ( $M = 72.6$ ,  $SD = 12.5$ ) skiljde sig signifikant från det valda testvärdet på 60 %,  $t_{117} = 10.96$ ;  $p < .001$ ;  $d = 1.01$ . Ett motsvarande test visade även att den skattade fördelningen av män inom manliga yrken ( $M = 21.2$ ,  $SD = 13.8$ ) skiljde sig signifikant från det valda testvärdet på 40 %,  $t_{117} = -14.71$ ;  $p < .001$ ;  $d = -1.36$ . Därmed gick det att fastställa att deltagarna i min studie upplevde könsstereotyper inom både kvinnliga och manliga yrken.

Jag förutspådde att det skulle föreligga ett samband mellan kvinnors egenförmåga och könsstereotyper på arbetsmarknaden, men inte mäns. En bivariat korrelationsanalys uppdelad på kön visade att mitt resultat inte gav stöd för den sista delen i hypotes 1 (se Tabell 1). Analysen tydliggjorde emellertid att det inte förelåg något samband mellan kvinnors egenförmåga till varken kvinnliga eller manliga yrken och könsstereotyper. I



motsats till mina antaganden fanns det endast ett samband mellan de manliga deltagarnas egenförmåga och könsstereotyper. Det föreföll ett måttligt negativt samband mellan stereotyper till manliga yrken och männens egenförmåga till dessa vilket indikerade att ju större andelen män upplevdes vara inom yrkesgrupper desto högre blev egenförmågan till de manliga yrkena. Inget signifikant samband synliggjordes bland de manliga deltagarnas egenförmåga till kvinnliga yrken och könsstereotyper vilket gick i linje med hypotes 1b. Andra resultat som visades i analysen var att det fanns ett starkt negativt samband mellan stereotyper för kvinnliga och manliga yrken för både kvinnorna och männen. Det innebar att deltagarna som uppfattade hög könssegregering (dvs. könsstereotyper) för kvinnliga yrken också gjorde det för manliga yrken. Korrelationsanalysen visade även en signifikant positiv korrelation mellan egenförmåga till kvinnliga och manliga yrken, men endast för de manliga deltagarna. Detta låg i linje med min hypotes om att män skulle skatta lika hög egenförmåga till både kvinnliga och manliga yrken. Resultatet pekade alltså på att högre skattad egenförmåga för kvinnliga yrken också innebar högre egenförmåga för manliga yrken.

**Tabell 1** Korrelation mellan upplevda könsstereotyper på arbetsmarknaden och deltagarnas skattade egenförmåga till kvinnliga och manliga yrken.

	Stereotyper kvinnliga yrken	Stereotyper manliga yrken	Egenförmåga kvinnliga yrken	Egenförmåga manliga yrken
Manliga deltagare ( $n = 31$ )				
Stereotyper kvinnliga yrken				
Stereotyper manliga yrken	-.671**			
Egenförmåga kvinnliga yrken	.039	-.300		
Egenförmåga manliga yrken	.204	-.384*	.531**	
Kvinnliga deltagare ( $n = 86$ )				
Stereotyper kvinnliga yrken				
Stereotyper manliga yrken	-.738**			
Egenförmåga kvinnliga yrken	.134	-.043		
Egenförmåga manliga yrken	.092	-.110	.183	

Notera: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

**Tabell 2** Korrelation mellan kommunala/agentiska karriärsmål och intresse för traditionellt kvinnliga och manliga yrken.

	Intresse kvinnliga yrken	Intresse manliga yrken	Kommunala karriärsmål	Agentiska karriärsmål
Manliga deltagare ( $n = 31$ )				
Intresse kvinnliga yrken				
Intresse manliga yrken	.469**			
Kommunala karriärsmål	.301	.113		
Agentiska karriärsmål	-.039	.226	.084	
Kvinnliga deltagare ( $n = 86$ )				
Intresse kvinnliga yrken				
Intresse manliga yrken	-.209			
Kommunala karriärsmål	.256*	-.049		
Agentiska karriärsmål	-.041	.203	.032	

Notera: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

### Karriärsmål och intresse för yrken

I min studie utgick jag även från att det skulle finnas ett samband mellan karriärsmål och intresse för olika yrken. Jag förutspådde att kommunala mål skulle medföra ökat intresse för traditionellt kvinnliga yrken och att agentiska mål innebar ett större intresse för manliga yrken. Därtill antog jag att kvinnor skattade kommunala mål som viktigare än agentiska medan män värderade kommunala och agentiska mål som lika viktiga. Som illustreras i Tabell 2 gav en bivariat korrelationsanalys endast stöd för antagandet om samband mellan karriärsmål och intresse för yrke vid kvinnliga deltagare och då enbart för kommunala mål och intresse för kvinnliga yrken. Kvinnor som ansåg att kommunala mål var viktiga skattade följaktligen kvinnliga yrken som intressanta, det gick dock inte att se något motsvarande statistiskt säkert samband bland män. Ingen signifikant korrelation förekom mellan högt skattade agentiska mål och intresse för manliga yrken oavsett kön. Det synliggjordes ett måttligt positivt samband mellan de manliga deltagarnas intresse för kvinnliga och manliga yrken vilket innebar att de som

angav intresse för kvinnliga yrken också var intresserade av manliga yrken. Inget motsvarande samband gick att se hos kvinnorna. Det förekom inte heller någon signifikant korrelation mellan kommunala och agentiska karriärsmål för varken kvinnorna eller männen.

Jag förutspådde att de kvinnliga deltagarna i min studie skulle skatta kommunala karriärsmål som viktigare än agentiska. Ett t-test för beroende mätningar bekräftade också min tes. Kvinnor bedömde kommunala mål ( $M = 5.4$ ,  $SD = 1.1$ ) som signifikant viktigare än agentiska mål ( $M = 4.8$ ,  $SD = .9$ ),  $t_{85} = 3.85$ ;  $p < .001$ ;  $d = .42$ . Ett motsvarande t-test styrkte även tanken om att män uppgav kommunala och agentiska karriärsmål som lika viktiga. Män skattade kommunala mål ( $M = 5.1$ ,  $SD = 1.4$ ) som marginellt högre än agentiska ( $M = 5.0$ ,  $SD = .8$ ) men skillnaden var inte tillräckligt stor för att bli signifikant,  $t_{30} = .37$ ;  $p = .71$ .

## Diskussion

Syftet med studien var att få ökad kunskap om faktorer som påverkar kvinnors och mäns yrkesval. Först studerades sambandet mellan upplevda könsstereotyper på arbetsmarknaden och egenförmåga till ett antal kvinnliga och manliga yrken. Jag förutspådde att det skulle finnas ett samband mellan könsstereotyper och individers grad av egenförmåga (hypotes 1). Därtill utgick jag från att kvinnor och män skiljer sig i avseende på egenförmåga till olika yrkesgrupper (1a). Kvinnor skulle ange högre egenförmåga till kvinnliga yrken medan män skulle skatta lika hög egenförmåga till både kvinnliga och manliga yrken. Vidare väntade jag mig att sambandet mellan kvinnors och mäns egenförmåga och upplevda könsstereotyper skulle se olika ut (1b). Samtliga deltagare uppfattade stereotyper men det skulle enbart finnas ett samband mellan kvinnors egenförmåga och könsstereotyper som råder. Min studie gav delvis stöd för mina hypoteser. Det förekom ingen signifikant interaktionseffekt mellan kön och egenförmåga men beroende t-test visade trots det att kvinnor uppgav signifikant högre egenförmåga till kvinnliga yrken medan skillnaden mellan männens skattning av egenförmåga till kvinnliga och manliga yrken inte var tillräckligt stor för att bli signifikant. Med viss reservation gick det alltså att säga att den första delen av min hypotes fick stöd.

Det framkom att deltagarna i studien upplevde könsstereotyper på arbetsmarknaden. Däremot fick jag inte stöd för antagandet att det enbart skulle finnas ett samband mellan kvinnors egenförmåga och stereotyper. Istället fanns det endast ett samband mellan de manliga deltagarnas egenförmåga till manliga yrken och stereotyper av den upplevda fördelningen män inom manliga arbeten. Det fanns dock inget samband mellan mäns egenförmåga till kvinnliga yrken och stereotyper inom samma yrkesgrupper, vilket gick i linje med den uttalade hypotesen.

I den andra delen av studien utgick jag från att det skulle finnas ett samband mellan karriärsmål och intresse för yrke (hypotes 2). Jag förutspådde att kommunala karriärsmål skulle medföra ökat intresse för traditionellt kvinnliga yrken (2a) och att agentiska mål ledde till större intresse för manliga yrken (2b). Därtill antog jag att det skulle finnas könsskillnader i hur kvinnor och män värderade kommunala och agentiska mål (2c). Kvinnor skattar kommunala mål som viktigare än agentiska medan män uppger samma preferens för de agentiska och kommunala målen. Den genomförda analysen visade att det förekom könsskillnader i samband mellan karriärsmål och intresse för yrke. Det

påträffades en signifikant korrelation mellan kommunala karriärsmål och intresse för kvinnliga yrken bland de kvinnliga deltagarna men motsvarande resultat gick inte att se hos männen. Ju viktigare kvinnor ansåg att de kommunala målen var desto mer benägna var de alltså att skatta de kvinnliga yrkena som intressanta. Det förekom emellertid ingen signifikant korrelation för agentiska mål och intresse för manliga yrken för varken kvinnor eller män. Hypotes 2a fick med andra ord delvis stöd men hypotes 2b inget alls. Slutligen undersöktes könsskillnader i värderade karriärsmål. Jag kunde utifrån resultaten bekräfta min tes om att kvinnor bedömde kommunala karriärsmål som signifikant viktigare än agentiska och att män uppgav kommunala och agentiska mål som lika viktiga.

Min studie kommer med ett antal intressanta fynd. Första delen av analysen visade att det kan vara så att kvinnor har högre egenförmåga till kvinnliga yrken men i motsats till tidigare forskning (Cejka & Eagly, 1999; Gadassi & Gati, 2009) fanns det inget samband mellan deras egenförmåga och stereotyper på arbetsmarknaden. Om jag antar att mina resultat är korrekta kvarstår frågan: vad beror kvinnors låga egenförmåga till manliga yrken på om det inte är så att de påverkas av att få kvinnor upplevs arbeta inom den typen av yrken? Kanske går svar att finna i en studie gjord av Buday, Stake och Peterson (2012). Buday et al. (2012) studerade kvinnor och män som tidigare bedömts begåvade i matematik och naturvetenskap och fann att upplevt socialt stöd spelade en avgörande roll för om deltagarna 10 år efter avslutat program i high school såg sig själva benägna att arbeta som forskare inom naturvetenskapliga ämnen. Socialt stöd har också behandlats av Lent, Brown och Hackett (2000) som i en vidareutveckling av SCCT menade att stöd påverkar egenförmåga. Möjligheten finns att de kvinnliga deltagarna i min studie inte i samma utsträckning blivit uppmuntrade av människor i deras närhet att äntra traditionellt manliga yrken. Tidigare forskning har nämligen visat att kvinnor upplever lägre socialt stöd att fullfölja studier inom STEM-områden (Hardin & Longhurst, 2016). Då socialt stöd inte undersöktes i studien går det dock endast att spekulera kring om det skulle kunna vara en orsak bakom kvinnors lägre egenförmåga till manliga yrken. Det är även viktigt att påminnas om att det i min studie råder viss osäkerhet kring om kvinnor verkligen har högre egenförmåga till kvinnliga yrken. Första delen av analysen visade ingen signifikant interaktionseffekt mellan kön och egenförmåga men ett senare test visade en signifikant skillnad mellan egenförmåga till kvinnliga och manliga yrken. Testet hade dock en liten effektstyrka vilket innebar att skillnaden mellan egenförmågan till de olika yrkesgrupperna inte var särskilt stor. Mer forskning behövs kring ämnet för att kunna konstatera ett eventuellt samband mellan socialt stöd och egenförmåga samt för att säkerställa att kvinnor ens skattar egenförmågan till kvinnliga yrken som högre än till manliga och därmed utesluta typ I-fel.

Min studie visade alltså att det inte fanns någon relation mellan kvinnors egenförmåga och upplevda könsstereotyper, men att det delvis gjorde det för män. Resultaten avviker från den forskning som låg till grund för min hypotes om att det inte skulle föreligga något samband mellan mäns egenförmåga och könsstereotyper (Cejka & Eagly, 1999; Gadassi & Gati, 2009; Tellhed et al., 2017). Jag misstänker emellertid att det i mitt fall kan finnas bakomliggande variabler som påverkat utfallet. Sinclair och Carlsson (2013) kunde i en studie av svenska ungdomar fastslå att kvinnor och män angav mer stereotypiska jobbpreferenser när deras könsidentitet hotades. Männen i min studie hade läst eller läste vid studiens genomförande någon utbildning inom psykologi som är kvinnligt dominerat. Kanske var det så att ju fler män som upplevdes arbeta inom de manliga yrkena desto större blev hotet mot den egna könsidentiteten eftersom de manliga

deltagarna redan befann sig i en position där kvinnor var normen. När hot mot könsidentiteten ökade kände sig männen medvetet eller omedvetet tvingade att i någon mån kompensera genom att skatta egenförmågan till manliga yrken som högre. Kvinnorna i min studie upplevde inte samma hot eftersom de redan studerade inom ett ämne där de dominerade och som kunde ses uppfylla förväntningar på dem. Trots att Sinclair och Carlsson (2013) undersökte jobbpreferens och inte egenförmåga menar jag att det kan vara på sin rätt att misstänka ett eventuellt samband mellan hot mot könsidentitet, könsstereotyper och egenförmåga. Det hade också kunnat vara så att männen egentligen inte trodde att de var kapabla att framgångsrikt fullfölja karriärer inom manliga yrken men när de uppfattade att många män arbetade inom den typen av yrken inbillade de sig att egenförmågan faktiskt var högre än den egentligen var. Med andra ord hade männen kanske inte uppgett lika hög egenförmåga om studien var utformad på annat sätt. Oavsett om de manliga deltagarnas egenförmåga faktiskt påverkades av hot mot könsidentiteten eller om det förelåg någon annan anledning hade det varit intressant i ett fortsatt skede att undersöka om val av studieområde på något vis kan påverka egenförmåga. Ingen av de studier som låg till grund för utformningen av min hypotes utgick från psykologistudenter och det är därför viktigt att fortsätta studera den aspekten vidare.

Den senare delen av analysen kom också med en del spännande upptäckter. Trots att män skattade agentiska och kommunala karriärsmål som lika viktiga medförde inte de kommunala målen i männens fall ett ökat intresse för kvinnliga yrken. Kommunala karriärsmål ledde endast till större intresse för kvinnliga yrken bland kvinnorna. Studien tydliggjorde dock en positiv riktning på korrelationen mellan kommunala mål och intresse för kvinnliga yrken bland männen vilket innebar att det fanns en tendens till att de som skattade kommunala mål som viktiga också ansåg att kvinnliga yrken var intressanta, men korrelationen avvek inte tillräckligt för att bli signifikant. Cejka och Eagly (1999) samt Glick (1991) har tydliggjort att kvinnliga yrken generellt tillskrivs lägre status och möjligen kan mitt resultat förklaras med hjälp av dessa tankar. Social rollteori hävdar att kvinnor av naturen ses besitta kommunala drag och förväntas dras till mer omvårdande yrken (Koenig & Eagly, 2014) och därför torde det vara en självklarhet för kvinnor att betrakta kommunala mål som viktiga och ange högt intresse för kvinnliga yrken. Männen som å andra sidan väntas vara mer agentiska (Carli et al., 2016; Diekman & Eagly, 2000; Tellhed et al., 2018) borde enligt logiken stöta på mer problem. Trots att männen angav kommunala mål som viktiga kanske det fanns en tendens av ett inneboende motstånd mot det feminina bland vissa av dem. Eventuellt skulle det kunna vara så att några av de manliga deltagarna inte ville erkänna att kvinnliga yrken var intressanta när de angett att kommunala mål var viktiga eller på motsvarande sätt att de som skattade kvinnliga yrken som viktiga inte ville erkänna att kommunala mål var betydelsefulla för dem. Möjligen påverkades en del av männen i viss mån av att kvinnliga yrken och mål har lägre status i vårt samhälle och uttryckte instinktivt en ovilja att förknippas med det.

Intressant är även att min studie tillägger någonting till tidigare forskning. Jag baserade min hypotes om att män skulle skatta agentiska och kommunala karriärsmål som lika viktiga på forskning av Forsman och Barth (2017). De kunde visa att kvinnliga studenter inom STEM angav lika stort intresse för yrken där kvinnliga och manliga egenskaper lyftes fram i arbetsbeskrivningen. Jag antog att samma princip också skulle gå att implementera i min studie trots att jag mätte karriärsmål och hur viktiga dessa mål antogs vara till skillnad från Forsman och Barth som alltså undersökte intresse för kvinnliga och manliga attribut. Min studie var inte upplagd på exakt samma sätt som

Forsmans och Barths men jag tillämpade deras idé och med hjälp av en annan metod kunde jag komma fram till att val av utbildning förefaller påverka kvinnors och mäns bedömning av hur viktiga agentiska och kommunala karriärsmål är.

Som nämnt i uppsatsens inledande del har Sveriges regering som mål att minska könssegregationen på arbetsmarknaden (Regeringskansliet, 2017). För att lyckas uppnå detta mål behövs mer kunskap om vilka faktorer som påverkar kvinnors och mäns yrkesval. I min studie har jag tagit fäste på två potentiella faktorer, närmare bestämt könsstereotyper och karriärsmål samt dess inverkan på egenförmåga och intresse för kvinnliga och manliga yrken. Kontentan är tyvärr att möjliga lösningar förefaller befinna sig i lite av en ond cirkel. Enligt SCCT och tidigare forskning spelar egenförmåga en avgörande roll för yrkesval (Lent et al., 1994; Rogers & Creed, 2011; Tellhed et al., 2018). Egenförmåga påverkas av den upplevda fördelningen kvinnor och män inom olika yrken (dvs. könsstereotyper) (Cejka & Eagly, 1999; Gadassi & Gati, 2009; Ji et al., 2004; Oswald, 2008). För att minska könssegregation på arbetsmarknaden måste alltså fler kvinnor upplevas arbeta inom STEM-yrken och fler män inom HEED-yrken. Samtidigt uppges agentiska och kommunala karriärsmål påverka val av utbildning och yrke (Forsman & Barth, 2017; Tellhed et al., 2018). Forskare och teoretikerna bakom social rollteori har hävdad att karriärsmål baseras på observerade beteenden från människor i individens omgivning (Carli et al., 2016; Diekman & Eagly, 2000; Koenig & Eagly, 2014; Tellhed et al., 2018). Med andra ord kommer fler män att intressera sig för traditionellt kvinnliga yrken när manliga personer i dennes omgivning noteras befinna sig i mer kommunala roller och på motsvarande sätt antas kvinnor bli mer intresserade av manliga yrken när fler kvinnor uppträder på ett sätt som kan beskrivas agentiskt. För att uppnå svenska regeringens mål tycks det därmed vara nödvändigt med kvotering alternativt positiv särbehandling i rekryteringssammanhang. Det borde även vara ofrånkomligt med ökad jämställdhet i den privata sfären så barn tidigt noterar att både kvinnor och män kan befinna sig i agentiska och kommunala roller.

Min studie förtydligar att det inte finns en enkel lösning för att minska könssegregation på den svenska arbetsmarknaden. Kvinnor och män tycks reagera olika effektivt på olika åtgärder. Min studie visade att det endast fanns ett samband mellan mäns egenförmåga till manliga yrken och könsstereotyper samt att det enbart fanns en relation mellan de kvinnliga deltagarnas intresse för kvinnliga yrken och högt värderade kommunala karriärsmål. Alltså är det av stor vikt att fortsätta studera kvinnors och mäns yrkesval för att fastställa om olika åtgärder krävs för att förändra kvinnors underrepresentation inom STEM-yrken och mäns underrepresentation inom HEED-yrken.

## **Begränsningar och framtida forskning**

Trots att det uppkom ett antal signifikanta resultat i min studie och jag fick stöd för delar av både hypotes 1 och hypotes 2 är det viktigt att notera att det fanns en del svagheter som kan ha påverkat att resultatet blev som det blev. Det var till exempel så att jag hade svårt att rekrytera manliga deltagare och i jämförelse med kvinnliga deltagare så var det ganska få män som svarade på min enkät. Det är mycket möjligt att mitt resultat och mina slutsatser sett annorlunda ut om jag inkluderat fler män.

Agentiska karriärsmål visade sig också ha relativt låg alfanivå för både kvinnor och män. Jag fann ingen signifikant korrelation mellan intresse för manliga yrken och hur

deltagarna skattat agentiska mål och kanske ligger en del i förklaringen att variabeln agentiska karriärs mål hade för låg reliabilitet.

Det gick även att notera ett stort åldersspann och hög standardavvikelse på deltagarnas medelålder. Då tidigare forskning visat att inställning till kvinnliga och manliga yrken förändras genom livet (Weisgram et al., 2010) är det viktigt att undersöka om kvinnorna och männen svarade olika beroende på hur gamla de var. Framtida studier kan med fördel kontrollera om ålder har någon effekt och hur det eventuellt korrelerar med kön och upplevda könsstereotyper eller karriärs mål.

I ett framtida skede hade det också varit intressant att studera hur till exempel karriärs mål påverkas av föräldrars yrke. Schuette, Ponton och Charlton (2012) har konstaterat att fäderns yrke hade direkt inverkan på manliga ungdomarnas karriärs mål. Min studie avslöjade att det vanligaste yrket hos deltagarnas mödrar var hemmafru, lärare och arbete inom vård- eller socialarbete och bland fäder var ingenjörsarbete, tjänster som VD eller chef samt arbete inom byggbranschen vanligast. Framtida studier hade bland annat kunnat studera föräldrars sysselsättning och hur det påverkar karriärs mål samt kontrollera om det föreligger något samband mellan skattad egenförmåga och föräldrars yrke.

Mycket av tidigare forskning som avsett undersöka kvinnors och mäns yrkesval har utgått från experimentell design för att studera hur aktivering av könsstereotyper och karriärs mål påverkar olika typer av attityder till kvinnliga och manliga yrken. Det hade varit intressant att genomföra en studie i det slaget för att kontrollera att jag fått samma resultat som i den nu genomförda studien. För att undersöka könsstereotyper hade en experimentell studie exempelvis kunnat gå till så att deltagarna blev informerade om fördelningen kvinnor och män vid olika arbetsplatser istället för att låta dem skatta det och sedan studera hur den typen av aktivering påverkar kvinnors och mäns egenförmåga. Det hade också varit spännande att genomföra en replikation av Diekman et al. (2011) som lät deltagarna beskriva en gång de misslyckats att agera kommunalt (dvs. vara vänlig eller omtänksam) för att sedan be dem skatta hur intressanta ett antal STEM-yrken var. En framtida studie skulle till exempel kunnat studera ett motsatt samband, alltså om aktivering av agentiska mål påverkar intresse för HEED-yrken.

Slutligen är det viktigt för framtida forskning att även ta med sig det som Diekman och Eagly (2000) kom fram till i sin studie. Förväntningar på hur kvinnor och män bör vara är inte fast utan ständigt föränderligt. Det innebär att det är betydelsefullt att upprepa studier som liknar min för att få ökad förståelse för vilka faktorer som påverkar kvinnors och mäns yrkesval. Genom att tillämpa den typen av kunskap kommer könssegregationen på arbetsmarknaden minska samt möjligheten att närma sig ett samhälle där kvinnor och män tillåts utforska och välja yrke oberoende av omgivningens krav och förväntningar öka markant.

## Referenser

- Adachi, T. (2013). Occupational Gender Stereotypes: Is the Ratio of Women to Men a Powerful Determinant? *Psychological Reports*, 112(2), 640–650. <https://doi.org/10.2466/17.07.PR0.112.2.640-650>
- Barth, J. M., Guadagno, R. E., Rice, L., Eno, C. A. & Minney, J. A. (2015). Untangling life goals and occupational stereotypes in men's and women's career interest. *Sex Roles*, 73(11–12), 502–518. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1007/s11199-015-0537-2>

- Buday, S. K., Stake, J. E. & Peterson, Z. D. (2012). Gender and the choice of a science career: The impact of social support and possible selves. *Sex Roles*, 66(3–4), 197–209. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1007/s11199-011-0015-4>
- Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., Zhao, B. & Kim, E. (2016). Stereotypes about gender and science: Women ≠ scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244–260. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0361684315622645>
- Cejka, M. A. & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413–423. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0146167299025004002>
- Diekman, A. B., Clark, E. K., Johnston, A. M., Brown, E. R. & Steinberg, M. (2011). Malleability in communal goals and beliefs influences attraction to stem careers: Evidence for a goal congruity perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(5), 902–918. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/a0025199>
- Diekman, A. B. & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1171–1188. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0146167200262001>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. New Jersey: Erlbaum.
- Eurostat. (2017). *Employment rate by sex, age group 20-64*. Hämtad 17 april 2018 från [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020\\_10&language=en](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en)
- Forsman, J. A. & Barth, J. M. (2017). The effect of occupational gender stereotypes on men’s interest in female-dominated occupations. *Sex Roles*, 76(7–8), 460–472. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1007/s11199-016-0673-3>
- Gadassi, R. & Gati, I. (2009). The effect of gender stereotypes on explicit and implicit career preferences. *The Counseling Psychologist*, 37(6), 902–922. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0011000009334093>
- Glick, P. (1991). Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring. *Sex Roles*, 25(5–6), 351–378. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1007/BF00289761>
- Hardin, E. E. & Longhurst, M. O. (2016). Understanding the gender gap: Social cognitive changes during an introductory stem course. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 233–239. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/cou0000119>
- Ji, P. Y., Lapan, R. T. & Tate, K. (2004). Vocational Interests and Career Efficacy Expectations in Relation to Occupational Sex-Typing Beliefs for Eighth Grade Students. *Journal of Career Development*, 31(2), 143–154. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1007/s10871-004-0571-8>
- Koenig, A. M. & Eagly, A. H. (2014). Evidence for the social role theory of stereotype content: Observations of groups’ roles shape stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(3), 371–392. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/a0037215>
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/0022-0167.47.1.36>



- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Miller, H. P. (2011). *Theories of Developmental Psychology* (5:e uppl.) New York: Worth Publishers.
- Oswald, D. L. (2008). Gender stereotypes and women's reports of liking and ability in traditionally masculine and feminine occupations. *Psychology of Women Quarterly*, 32(2), 196–203. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/j.1471-6402.2008.00424.x>
- Regeringskansliet. (2017). *Den könssegregerade arbetsmarknaden ska motverkas*. Hämtad 15 april 2018 från <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/halva-makten-hela-lonen/den-konssegregerade-arbetsmarknaden-ska-motverkas/>
- Rogers, M. E. & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163–172. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1016/j.adolescence.2009.12.010>
- Schuette, C. T., Ponton, M. K. & Charlton, M. L. (2012). Middle school children's career aspirations: Relationship to adult occupations and gender. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 35–46. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1002/j.2161-0045.2012.00004.x>
- Sinclair, S. & Carlsson, R. (2013). What will I be when I grow up? The impact of gender identity threat on adolescents' occupational preferences. *Journal of Adolescence*, 36(3), 465–474. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1016/j.adolescence.2013.02.001>
- Statistiska centralbyrån. (2016a). *20 vanligaste yrkena för kvinnor*. Hämtad 4 april 2018 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/20-vanligaste-yrkena-for-kvinnor/>
- Statistiska centralbyrån. (2016b). *20 vanligaste yrkena för män*. Hämtad 4 april 2018 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/20-vanligaste-yrkena-for-man/>
- Tellhed, U., Bäckström, M. & Björklund, F. (2017). Will I fit in and do well? The importance of social belongingness and self-efficacy for explaining gender differences in interest in STEM and HEED majors. *Sex Roles*, 77(1–2), 86–96. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1007/s11199-016-0694-y>
- Tellhed, U., Bäckström, M. & Björklund, F. (2018). The role of ability beliefs and agentic vs. communal career goals in adolescents' first educational choice. What explains the degree of gender-balance? *Journal of Vocational Behavior*, 104, 1–13. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1016/j.jvb.2017.09.008>
- Understanding Communal Orientation in Men (UCOM). (2017). *About*. Hämtad 18 april från <https://ucom2017.wordpress.com/>

- Weisgram, E. S. Bigler, R. S., & Liben, L. S. (2010). Gender, values, and occupational interests among children, adolescents, and adults. *Child Development*, *81*(3), 778–796. <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/j.1467-8624.2010.01433.x>
- World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017*. Hämtad 4 april 2018 från [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf)

## Bilaga 1

Välkommen till denna studie om attityder till olika roller och yrkesval. Innan du bestämmer dig för att delta eller inte i denna studie är det viktigt att du förstår vad din medverkan innebär. Enkäten består av en serie frågor om dina tankar och din uppfattning om dig själv och andra människor. Studien tar ungefär 45 minuter att slutföra och är en del av ett större internationellt forskningsprojekt. Svaren kommer alltså att jämföras med deltagare från andra länder. Dina svar är helt anonyma och konfidentiella; det kommer inte vara möjligt att identifiera dig utifrån dina svar i enkäten, data slås samman och individuella svar kommer inte vara synliga för någon utanför forskningsteamet. Var snäll och läs alla frågor. Om det finns någon fråga du inte vill svara på kan du fortsätta till nästa fråga. Din medverkan är frivillig, vilket innebär att du kan dra dig ur studien när du vill utan att ge någon anledning.

Då vi är intresserade psykologistudenters attityder är det viktigt att du läser någon kurs eller något program inom ämnet psykologi.

Som tack för din medverkan kommer du få en digital biobiljett från SF.

Om du har några frågor eller funderingar gällande studien är du välkommen att kontakta undersökningsledare Moa Lanngren på mailadressen [guslannmo@student.gu.se](mailto:guslannmo@student.gu.se) eller projektledare Emma Bäck på [emma.back@psy.gu.se](mailto:emma.back@psy.gu.se).

Jag har läst och förstått informationen och samtycker till att delta i studien

JA

Här är vi intresserade av dina bästa bedömningar av vem i Sverige som arbetar med vad. För följande frågor, vänligen svara enligt vad du känner till.

Tänk på hur män och kvinnor är fördelade över olika yrken i Sverige. Uppskatta så gott du kan.



Människor är intresserade av många olika saker, även sådant de för närvarande inte håller på med själva. Även om vi väljer ett yrke själva, kan det finnas andra yrken vi skulle kunna tänka oss. I denna fråga är vi INTE intresserade av vilket yrke du för närvarande räknar med att ha i framtiden. I stället vill vi att du överväger varje yrke på denna lista och funderar på om du kan föreställa dig att det yrket kan vara av intresse för dig.

	1 = Instämmer inte alls	2	3	4	5	6	7 = Instämmer helt
I ett annat liv kan jag föreställa mig att socialarbete skulle kunna vara ett intressant yrke för mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I ett annat liv kan jag föreställa mig att sjukvården skulle kunna vara ett intressant yrke för mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

I ett annat liv kan jag föreställa mig att undervisning skulle kunna vara ett intressant yrke för mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

	1 = Instämmer inte alls	2	3	4	5	6	7 = Instämmer helt
I ett annat liv kan jag föreställa mig att programmering skulle kunna vara ett intressant yrke för mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I ett annat liv kan jag föreställa mig att ett arbete som elingenjör skulle kunna vara ett intressant yrke för mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

I ett annat liv kan jag föreställa mig att ett arbete som maskiningenjör skulle kunna vara ett intressant yrke för mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Nu skulle vi vilja att du tänker på din framtida karriär. OAVSETT av vilken specifik karriär du för närvarande tänker dig i framtiden vill vi att du svarar på följande frågor.

Vänligen svara på i vilken grad DU instämmer eller inte instämmer med följande påståenden.

	1 = Instämmer inte alls	2	3	4	5	6	7 = Instämmer helt
Jag skulle vara kapabel att framgångsrikt fullfölja en karriär som socialarbetare.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag skulle vara kapabel att framgångsrikt fullfölja en karriär som sjuksköterska.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Jag skulle vara kapabel att framgångsrikt fullfölja en karriär som grundskolelärare.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

	1 = Instämmer inte alls	2	3	4	5	6	7 = Instämmer helt
Jag skulle vara kapabel att framgångsrikt fullfölja en karriär som programmerare.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag skulle vara kapabel att framgångsrikt fullfölja en karriär som elingenjör.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Jag skulle vara kapabel att framgångsrikt fullfölja en karriär som maskiningenjör.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Olika människor har olika typer av mål. Vänligen ange hur viktiga följande mål är för dig personligen.

	1 = Inte alls viktigt	2	3	4	5	6	7 = Av yttersta vikt
Hjälpa andra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ta hand om andra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppmärksamma andra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha makt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visa överlägsenhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha status	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vara skicklig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vara kompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vara framgångsrik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>