

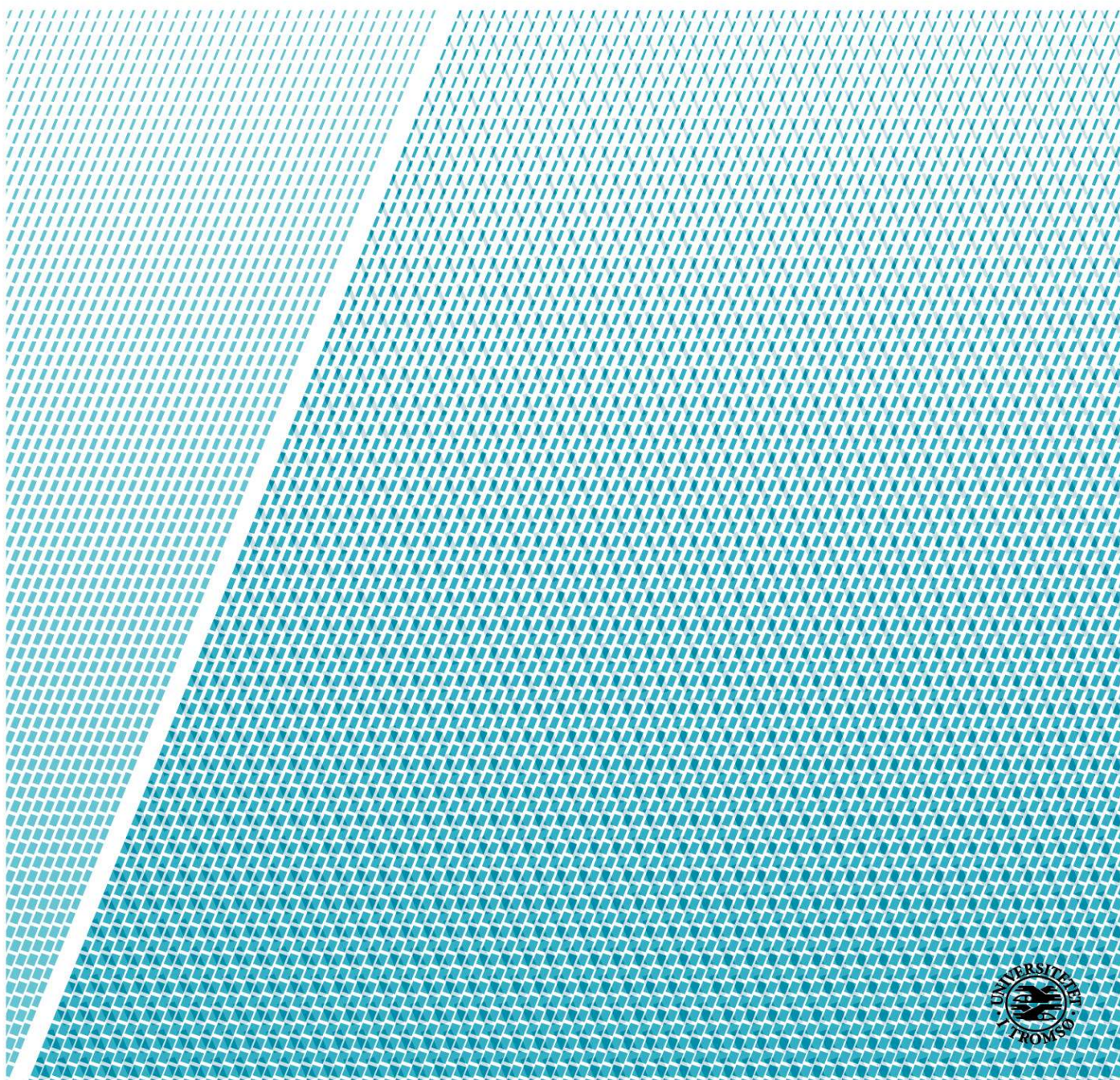
Institutt for samfunnsvitenskap

Glasstaket: illusjon eller virkelighet?

En litteraturstudie av glasstakets eksistens etter år 2000

Charlotte Thuland Larssen

Masteroppgave i STV-3906 strategisk ledelse og økonomi – November 2018



FORORD

Jeg vil takke min veileder, Hilde Marie Pettersen, for gode råd og veiledning.

Jeg vil også Anne Siri for korrekturlesing. En spesiell takk til Fenris, som har bidratt med moralsk støtte gjennom hele prosessen.

SAMMENDRAG

Denne masteroppgaven er en litteraturstudie av fenomenet glasstaket. Glasstaksteorien er en tentativ forklaring på mangelen av kvinner i topplederstillinger. Dette skyldes at kvinner møter usynlige barrierer som forhindrer vertikal karrieremobilitet. Nettopp dette at barrierene er usynlige, gjør det utfordrende å gi et klart svar på om glasstaket faktisk eksisterer. For å danne en bakgrunn for problemstillingen har jeg gjennomgått ledelsesteori med fokus på kvinnens rolle, og forsøkt å presentere de mest relevante forklaringene som bidrar til glasstaksteorien. I analysekapittelet har jeg forsøkt å besvare problemstillingen ved hjelp av både litteraturutvalget mitt og teorikapittelet. Jeg har konkludert med at litteraturutvalget ikke kan gi et enstydig svar på om glasstaket fremdeles eksisterer, og hvorfor. Dette kan muligens forklares med at forståelsen for kjønnsbegreper er uklar eller flytende, men jeg presenterer også den mulige forklaringen at glasstaksteorien kan være utdatert grunnet endringer i samfunnet, organisasjonsteori, og kvinnens rolle.

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	i
SAMMENDRAG	ii
INNHALDSFORTEGNELSE	iii
1 INTRODUKSJON	1
1.1 Oppgavens disposisjon.....	2
2 TEORETISK REFERANSERAMME	3
2.1 Innledning.....	3
2.2 Bruk av teori i litteraturstudiet.....	3
2.3 Kvinner og ledelse.....	3
2.4 Glasstaket.....	5
2.4.1 Glasstaket – forklaringsmodeller hvor kvinnen selv er årsaken.....	5
2.4.2 Glasstaket – forklaringsmodeller hvor menn og kvinner har ulike muligheter.....	7
2.5 Oppsummering.....	9
3 METODISK TILNÆRMING OG DATAMATERIALE	11
3.1 Innledning.....	11
3.3 En litteraturstudie.....	12
3.4 Kvalitetskrav.....	12
3.5 Utvalg – kriterier og utfordringer.....	13
3.6 Utfordringer ved datainnsamling og utvalg.....	15
3.7 Validitet og reliabilitet.....	16
3.8 Feature map.....	17
3.9 Oppsummering.....	19
4 PRESENTASJON AV DATAMATERIALE	21
4.1 Innledning.....	21
4.2 Litteraturoversikt.....	21
4.3 Sentrale trekk ved litteraturbidragene.....	25
4.4 Sammendrag av to sentrale artikler.....	29
4.5 Oppsummering.....	31
5 DISKUSJON OG ANALYSE	33
5.1 Innledning.....	33

5.2 Hva sier forskningslitteraturen om glasstakets eksistens etter 2000?	33
5.2.1 Glasstaket eksisterer	34
5.2.2 Glasstaket eksisterer ikke	36
5.2.3 Glasstaket eksisterer kanskje	37
5.2.4 Konklusjon.....	38
5.3 Hvilke begrunnelser og teorier brukes for å forklare hvorvidt glasstaket er en realitet eller ikke?	40
5.3.1 Glasstaket eksisterer	40
5.3.2 Glasstaket eksisterer ikke	41
5.3.3 Glasstaket eksisterer kanskje	42
5.3.4 Konklusjon.....	42
5.4 Oppsummering	44
6 AVSLUTNING	45
6.1 Innledning.....	45
6.2 Konklusjon og oppsummering	45
6.3 Videre forskning.....	46
7 REFERANSELISTE	47

1 INTRODUKSJON

Norge er et av verdens mest likestilte land, samtidig som vi har et av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder. Den vestlige verden blir også stadig mer likestilt. Godt ut i det 20-århundre er kvinner i arbeid i nesten like stor grad som menn. Kvinner fyller de fleste seteplassene innen høyere utdanning, og kan på de fleste arenaer nyte stor grad av likestilling. Likevel, domineres topplederstillingene av menn (Statistisk sentralbyrå, 2017). Dette fremstår for meg som et paradoks. Tidligere mener jeg at dette misforholdet til en viss grad kunne forklares, og muligens til og med forsvares, med at andelen av yrkesaktive kvinner var lav. Deretter manglet de yrkesaktive kvinnene i stor grad den relevante kompetanse for å inneha topplederstillinger. Etter årtusenskiftet innehar kvinner i stor grad den nødvendige kompetansen som kreves for å sitte i topplederstolen. En nylig publisert studie viser faktisk at kvinner scorer bedre enn menn på utdanning, erfaring og karrierevalg som leder til topplederstillinger (Adams et al., 2018). Likevel er kvinnelige toppledere en sjeldenhet. Mellomlederstillinger er nokså jevnt fordelt mellom menn og kvinner, slik at kvinner også innehar den relevante ledelseserfaring. Hvorfor er det da slik at det i hovedsak er menn som forfremmes og rekrutteres til topplederstillingene?

Temaet kvinner og ledelse har alltid interessert meg. Det var ikke et tema jeg hadde inngående kjennskap til, og derfor tenkte jeg at det kunne være et interessant utgangspunkt for en masteroppgave. Starten av året brukte jeg til å få en oversikt over emnet, og forsøkte samtidig å finne en spisset problemstilling som jeg ønsket å arbeide videre med. Som en kvinne som skriver denne oppgaven som en del av et masterstudium i strategisk ledelse og økonomi, så mener jeg det er ytterst relevant å undersøke om kvinner møter flere hindringer enn menn. Valget falt derfor etter hvert på glasstaket:

«Glasstaket er en usynlig barriere som forhindrer kvinner, og andre minoriteter, i å bevege seg oppover karrierestigen.»

-Wall Street Journal (1986)

Teorien om glasstaket ble for første gang tatt i bruk i Hewlett Packard av Kathrine Lawrence og Marianne Schreiber i 1979 (Solberg, 2012). Begrepets popularitet økte utover 80-tallet, og ble for

alvor kjent etter å ha blitt publisert i en artikkel i Wall Street Journal i 1986. På 90-tallet ble det opprettet en egen kommisjon som skulle utrede og undersøke fenomenet i USA, «Glass Ceiling Commission». I 1999 ble Carleton Fiorina utnevnt som CEO i Hewlett-Packard, og ble således den første kvinnelige CEO i en Fortune 500 bedrift, hvorpå hun uttalte at kvinner ikke møter noen begrensninger, altså, det eksisterer ikke noe glasstak (Cotter et al, 2000).

Siden den gang har glasstaket vært omdiskutert, og fenomenet diskuteres med jevne mellomrom i media. En av Norges mest kjente kjønnsforskere publiserte i 2012 en doktorgradsavhandling hvor hun konkluderte med at glasstaket ikke var virkelig (Solberg, 2012). Det at forskere tilsynelatende er uenig om glasstaket eksisterer, gjorde at jeg ønsket å undersøke fenomenet nærmere. Derfor ble problemstillingen min som følger:

Hva sier forskningslitteraturen om glasstakets eksistens etter 2000? Hvilke begrunnelser og teorier brukes for å forklare hvorvidt glasstaket er en realitet eller ikke?

1.1 Oppgavens disposisjon

Oppgaven er strukturert som følger:

I kapittel 2 vil jeg gjennomgå teori som danner bakgrunn for oppgaven. Jeg vil gi en kort utredelse av ledelsesteori med fokus på kjønn, samt gjennomgå noen av de vanligste teoriene som brukes for å forklare glasstakets eksistens.

I kapittel 3 vil jeg drøfte valg av forskningsdesign. Videre vil jeg begrunne valget av litteraturstudie som metode.

I kapittel 4 vil jeg presentere datamaterialet, samt relevante funn. Jeg vil gi en oversikt over valgte artikler, og drøfte utfordringer tilknyttet prosessen rundt litteratursøk.

I kapittel 5 følger en analyse av empiriske funn med bakgrunn i oppgavens problemstilling.

I kapittel 6 avsluttes oppgaven. Funn og konklusjoner presenteres, og jeg fremmer forslag til videre forskning.

2 TEORETISK REFERANSERAMME

2.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg argumentere for hvorfor det er hensiktsmessig å skape en teoretisk referanseramme i en litteraturstudie. Deretter vil jeg gi en kort gjennomgang av lederrollens utvikling med fokus på kvinner og ledelse, før jeg presenterer noen av de vanligste forklaringsmodellene til glasstakets eksistens.

2.2 Bruk av teori i litteraturstudiet

Bruk av teori i en litteraturstudie kan anses som unødvendig, ettersom litteraturstudien allerede er en studie av teori og empiriske undersøkelser. I dette tilfellet, hvor det har vært utfordrende å finne relevante litteraturbidrag, så mener jeg at en viss grad av relevant teori vil bidra til å skape bakgrunn og dybde for oppgaven, i tillegg til at teorien kan brukes som grunnlag for analysen av problemstillingen. Hensikten min er å skape forståelse for utviklingen av lederrollen i lys av kjønn, samt å gi en innføring i de vanligste teoriene som brukes for å forklare glasstaket.

2.3 Kvinner og ledelse

«Den eldste teorien om ledelse kalles gjerne «teorien om den store mann»,
med vekt på både *stor* og *mann*.» (Kaufmann & Kaufmann, 2010, s 337)

Gjennom tidene har ledelsesskikkelser satt sitt preg på vår historie. Alexander den Store, Julius Cæsar, Napoleon Bonaparte og Abraham Lincoln er noen navn i en lang rekke kjente ledere. Kvinner har det imidlertid vært færre av. Sett i et historisk perspektiv er det faktisk uvanlig med kvinnelige ledere. Årsakene til dette har tradisjonelt vært blant annet lav yrkesdeltakelse blant kvinner, manglende utdanning og etablerte kjønnsmonstre som er videreført siden steinalderen.

Lederrollen har vært en typisk maskulin rolle, som var, og til en viss grad fremdeles kan anses som uegnet for kvinner.

Et nokså vanlig argument som brukes til forsvar for den lave andelen kvinnelige ledere, er at kvinner ikke ønsker å lede. Utfordringen med dette argumentet er at det kan være vanskelig å avlive. Det er gjort forskning som antyder at kvinner simpelthen ikke har de samme karriereambisjonene som menn (Van Vianen & Fischer, 2002). På den annen side er det også gjort nyere forskning som viser at det er minimale forskjeller i ambisjonsnivået til kvinner og menn, slik at begge kjønn i utgangspunktet har et like stort ønske om å ta lederrollen (Eagly & Carli, 2007). En vedvarende lav andel kvinnelige ledere kan i seg selv forsterke dette inntrykket. Dersom samfunnet forteller kvinner at de ikke ønsker lederrollen, så kan dette bli en selvoppfyllende profeti. Vi ser imidlertid en viss endring i samfunnet, med blant annet en kvinnelig statsminister i Norge og Storbritannia, og en kvinnelig presidentkandidat i USA, som kan være med å snu denne trenden.

Et annet populært argument er at kvinner ikke egner seg som ledere, eller at en typisk feminin lederstil ikke egner seg i topplederrollen. Dette er et tveegget sverd for kvinner. Det som ofte skjer er at kvinner som utøver feminin ledelse, kan straffes ettersom denne lederstilen ikke korresponderer med topplederrollen (Eagly, 2007). Dersom kvinnene bytter til en mer maskulin lederstil, så risikerer de å bli straffet for dette, da det bryter med kjønnsforventningene. Det som er veldig interessant, og som fremkommer blant annet i litteraturutvalget mitt, er at forskningen etter hvert viser at feminin ledelse faktisk er mer effektivt enn maskulin ledelse, spesielt i moderne og flate organisasjoner (Eagly, 2007). En trend i tiden er nettopp at organisasjoner flater ut og avbyråkratiserer, slik at man egentlig bør kunne regne med at feminin ledelse blir mer utbredt og høyere verdsatt. Studier utført av Eagly (2007) viser også at kvinner er mer tilbøyelig til å bruke transformasjonsledelse enn menn, som i større grad benytter seg av transaksjonsledelse. Da transformasjonsledelse har en større positiv påvirkning på ledereffektivitet enn transaksjonsledelse, så burde dette bidra til å gravlegge argumentet om at kvinner ikke er egnet som ledere (Eagly et al., 2003).

Glasstaket er en teori som lenge har vært brukt til å forklare mangelen på kvinner i lederstillinger. Som nevnt er det en omdiskutert teori, som til tider omtales som en illusjon, eller en selvoppfyllende profeti (Storvik, 2006). Årsaken til dette er at som denne oppgaven vil vise, så er

det utfordrende å bevise at glasstaket er virkelig. Ettersom flertallet av topplederstillinger innehas av menn, kan dette lett gi et inntrykk av at det finnes et glasstak, selv om grundigere analyse vil avkrefte denne antagelsen. Dette skaper en illusjon av et glasstak, som vil ha de samme reelle konsekvensene som et faktisk glasstak. Konsekvensene for kvinner vil dermed være de samme uavhengig av om glasstaket er en illusjon eller virkelighet.

Nyere forskning har oppdaget et beslektet fenomen av glasstaket, nemlig «the glass cliff». Glassklippen viser til en teori hvor kvinner har større sannsynlighet for å bli forfremmet til en lederposisjon i organisasjoner som er i krise (Bruckmuller et al., 2014). Kvinnene forfremmes enten fordi man mener at de vil takle situasjonen bedre enn menn, organisasjonen ønsker å sende et signal, eller fordi man trenger en sydebukk dersom ting går galt (Bruckmuller et al., 2014). Kvinnene får altså en mulighet for avansement forbundet med betydelig usikkerhet og risiko. Det kan selvsagt anses som positivt dersom man mener at kvinner er bedre egnet som ledere i turbulente tider, men dess verre dersom de kun får tilgang til kapteinstolen for å gå under med skipet i siste stund, som igjen kan vinkles til at kvinner ikke er egnet for lederstolen.

Selv om kvinner har oppnådd stor fremgang på mange arenaer, viser imidlertid forskning at de også møter mange utfordringer. Videre vil jeg utrede noen av disse forklaringsmodellene, i lys av glasstaksteorien.

2.4 Glasstaket

Jeg vil nå gi en presentasjon av glasstaksteorien, før jeg redegjør for noen av de vanligste forklaringene som bidrar til, eller skaper, et glasstak. Jeg har valgt å dele teoriene i to hovedkategorier; den første kategorien forklarer årsaken til glasstaket hos kvinnen selv og deres livssituasjon, mens den andre kategorien forklarer glasstaket som et resultat av at menn og kvinne ikke har like muligheter i arbeidslivet. Det bør bemerkes at dette er en grov forenkling av komplekse og sammensatte mekanismer.

2.4.1 Glasstaket – forklaringsmodeller hvor kvinnen selv er årsaken

Disse forklaringsmodellene forklarer mangelen på kvinner i lederstillinger hos kvinnen selv og hennes livssituasjon. Årsaken ligger altså hos kvinnen, men teoriene beskriver også

samfunnsmessige strukturer som er med på å forme kvinners valg, som er utenfor hennes kontroll, samtidig som hennes valg kan bidra til å videreføre disse teoriene.

Biologi og sosialisering

Denne forklaringsmodellen tar utgangspunkt i at menn og kvinner er grunnleggende forskjellig. Enten, ved at det eksisterer biologiske forskjeller mellom kjønnene, eller at forskjeller mellom menn og kvinner har utviklet seg gjennom sosialiseringprosessen. Det vil si at kvinner og menn ikke vil være i stand til å operere utenfor sin «tildelte rolle». Ettersom lederrollen har vært en typisk maskulin rolle, vil dermed ikke kvinner kunne fylle denne posisjonen. Denne teorien nevnes i noe av litteraturutvalget, hvor det påpekes at dette er en noget utdatert modell (Storvik, 2006).

Valgteori: hjem eller karriere

Mannlige toppledere har ofte hatt ektefeller som kan bidra ekstra på hjemmebane. I 2017 var 36,9% av sysselsatte kvinner i Norge ansatt i deltidsstillinger, mens andelen menn som jobbet deltid var 14,6%, samtidig utfører kvinner fremdeles mer av husarbeidet (Statistisk sentralbyrå, 2017; 2012). Den høye andelen deltidsarbeidende kvinner kan indikere at kvinner fremdeles er den som tar hovedansvaret for hjem og familie, slik at menn som har krevende lederstillinger får avlastning på hjemmebane (Billing & Alvesson, 2000). Tallene indikerer videre at kvinner i lederposisjoner i mindre grad kan få denne avlastningen på hjemmebane, slik at de i realiteten risikerer å bli dobbeltarbeidende. Altså, kvinner betaler en høyere pris for å velge en lederstilling.

Som nevnt viser nyere forskning at menn og kvinner har tilnærmet like karriereambisjoner. Den viser dessverre også at både menn og kvinner er av den oppfatning at kvinner vil prioritere hjem fremfor karriere (Martinsen, 2015, s. 207). Dette fører til at menn tror at deres karriere er viktigst, som igjen fører til at mannens ambisjoner blir prioritert. Dette medfører at kvinner til en viss grad blir tvunget til å velge mellom hjem og karriere.

Utdanning og erfaring

Toppledere har som regel en lignende bakgrunn. Kandidatene har ofte et par tiår med arbeidserfaring, og har ikke sjelden utdanning innenfor jus, økonomi eller ledelse. Disse utdanningsretningene har tradisjonelt vært dominert av menn, mens kvinner har valgt lavere grader og utdanning innenfor andre felt, som ikke har vært grunnlaget for lederstillinger. Denne trenden har endret seg over tid. Kvinner har de siste årene dominert innen høyere utdanning. Ved NHH, som typisk produserer lederemner, har kvinneandelen de siste årene vært rundt 40% (Norges Handelshøyskole, 2017). Dette bekrefter at teorien i dag vil være en mindre troverdig forklaringsmodell i forbindelse med glasstaket.

2.4.2 Glasstaket – forklaringsmodeller hvor menn og kvinner har ulike muligheter

Disse mekanismene omfatter ikke nødvendigvis hele samfunnet, og kan eksistere i enkelte organisasjoner som et resultat av strukturelle forhold eller organisasjons- og ledelseskultur (Martinsen, 2015, s. 207). Det er en måte å tenke på som gjerne blir videreført automatisk, med mindre organisasjonen selv går inn for å endre seg. Et nokså vanlig argument som forsvarer mangelen på kvinnelige ledere, er at kvinner ikke ønsker en lederposisjon. Disse teoriene kan således være med på å forklare hvorfor kvinner i mye større grad enn menn, unnlater å søke på stillinger de ikke tror de vil få.

Kjønnspregning:

Som jeg nevnte innledningsvis, så er historien preget av mannlige ledere. En av de eldste ledelsesteoriene ble kalt «teorien om den store mann» (Kaufmann & Kaufmann, 2010). De fleste verdensledere og forretningsledere er også menn. Det bør altså ikke være en overraskelse at ledelse har vært, og er fremdeles, en tydelig kjønnsmerket og maskulin rolle (Storvik, 2006; Alvesson & Billing, 1992; Billing & Alvesson, 2000). Lederrollen har fordret egenskaper som har vært tillagt menn, og dermed har disse stillingene ofte blitt tildelt menn (Collinson, 1996). Det samme gjelder dersom organisasjonens struktur, kultur eller verdier er utpreget maskuline. Essensen i denne teorien er at ledelsesrollen krever maskuline egenskaper, og derfor vil en kvinne kun være en aktuell kandidat dersom hun åpenbart innehar maskuline egenskaper.

Stereotypisering:

Stereotypisering innebærer at et individ tillegges bestemte egenskaper på bakgrunn av visse kjennetegn, i dette tilfellet kjønn. Typiske maskuline eller autokratiske egenskaper kan være analytisk, selvstendig og løsningsorientert, mens typiske feminine eller kommunale trekk har vært inkluderende, sosial og støttende (Alvesson & Billing, 1992). Dette medfører at kvinner som søker en lederrolle kan møtes med maskuline stereotypier av hvilke egenskaper som forventes av ledere, slik at kvinner møter motbør grunnet stereotypisering (Kaufmann & Kaufmann, 2010, s. 355).

Kjønnspregning og stereotypisering er på mange måter ulike sider av den samme mynten. I en situasjon hvor både stereotypisering og kjønnspregning er gjeldende, vil det være tilnærmet umulig for en kvinne å nå til topps i en rekrutteringsprosess til en lederstilling. Dette skyldes at i henhold til kjønnspregning vil lederstillingen fordele mannlige egenskaper, som kvinnen umulig kan inneha grunnet stereotypisering. Dersom kvinnen forsøker å tilpasse seg ved å adoptere en autokratisk lederstil, vil hun oppnå mindre grad av organisatoriske resultater, samtidig som hun risikerer å bli evaluert som en dårligere leder, enn om hadde valgt en demokratisk lederstil som er i tråd med feminine forventninger (Cellar et al, 2001).

Homososial reproduksjon:

Homososial reproduksjon viser til en seleksjonsprosess hvor ledere velger andre ledere som ligner dem selv (Helms et al., 2016). I lys av glasstaksteorien vil denne likheten være kjønn. Bakgrunnen for homososial reproduksjon er at like barn leker best, og i en organisatorisk kontekst, betyr det at ledere velger nye ledere som de enkelt kan samarbeide med. Det er også dokumentert at i henhold til identitetsteori, så er det en tendens til at menn mener maskuline ledelsestrekk er viktigst, som igjen kan bety at menn foretrekker maskuline trekk fordi de definerer og forsterker sin egen gruppe (Stoker et al., 2012). Dette resulterer i at når det hovedsakelig er menn på toppen av organisasjonspyramiden, så blir denne skjevheten videreført av homososial reproduksjon.

Kjønnssegregering og marginalisering:

Kjønnssegregering innebærer at menn og kvinner rekrutteres til ulike stillinger. Det er eksempelvis en tendens til at stillinger med større grad av makt og autoritet beskrives som maskuline, mens stillinger som renholdsarbeider og sekretær tradisjonelt har vært ansett som feminine roller, samtidig som menn er tydelige på hvilke stillinger de ikke ønsker (Alvesson & Billing, 1992). Dette kan føre til en kjønnsdeling på alle nivåer i arbeidslivet. Dersom en organisasjon plasserer kvinner i denne typen «bås», så vil det åpenbart ha videre negative konsekvenser for kvinners karrierer, sammenliknet med menn.

Marginalisering handler i stor grad om nettverk, eller mangelen derav. Nettverk spiller ofte en viktig rolle i arbeidslivet. Ettersom de fleste ledere er menn, så består også de fleste ledernettverk av menn. I enkelte situasjoner vil kvinner være utestengt fra disse nettverkene, som igjen innebærer at de kan gå glipp av viktig informasjon og muligheter.

2.5 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg startet med å gi en kort begrunnelse av hvorfor jeg har valgt å bruke teori i en litteraturstudie. Deretter har jeg gitt et sammendrag av utviklingen av lederrollen over tid, med fokus på kjønn. Til slutt har jeg presentert de vanligste teoretiske forklaringene på hvorfor glassstaket eksisterer.

3 METODISK TILNÆRMING OG DATAMATERIALE

3.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for mitt valg av metode. Jeg starter med en begrunnelse av valg av litteraturstudie som metode, etterfulgt av en gjennomgang av selve metoden. Deretter redegjøres det for hvilke data som er innhentet, samt utvalgskriterier og utfordringer i forbindelse med datainnsamlingen. Videre har jeg begrunnet hvordan oppgavens validitet og reliabilitet er forsøkt ivarettatt. Jeg avslutter kapitlet med en gjennomgang av spørsmålene i mitt *feature map*.

3.2 Valg av metode

For å besvare problemstillingen min på best mulig måte, så har jeg valgt å gjennomføre en litteraturstudie. I utgangspunktet lekte jeg med tanken om å gjennomføre en empirisk undersøkelse, men jeg innså raskt at dette kunne bli en meget tidkrevende og omfattende prosess å gjennomføre, spesielt ved siden av full jobb. Mens jeg funderte over valget av problemstilling, gjorde veilederen min meg oppmerksom på at det ikke var sikkert det eksisterte så mye litteratur om akkurat glasstaket. Dette kunne selvsagt vært et godt argument for å gjennomføre nettopp en empirisk undersøkelse, som igjen kunne bidratt til å utvide litteraturutvalget innen feltet. Jeg startet dermed en prosess for å finne relevant litteratur som omhandlet glasstaket. Resultatet var dystert, og jeg fant lite litteratur som kunne besvare problemstillingen min. Nettopp dette funnet synes jeg var meget interessant.

Ved å gjennomføre en litteraturstudie får man muligheten til å undersøke og analysere den forskningslitteraturen som eksisterer om et valgt fenomen. Metoden gjør at man raskt kan sette seg inn i ukjente emner, og identifisere områder som bør prioriteres for videre forskning. På bakgrunn av dette mener jeg at denne metoden er godt egnet for å besvare problemstillingen min.

3.3 En litteraturstudie

Jeg har valgt boken «Doing a literature review – Releasing the Social Science Research Imagination» av Chris Hart som veileder gjennom prosessen. Hart definerer en litteraturstudie som en studie av utvalgte dokumenter innen et emne, med det formål å analysere dataen i lys av en gitt problemstilling (Hart, 2001).

I utgangspunktet er det to måter å anvende en litteraturstudie. En litteraturstudie kan benyttes som en del av en større oppgave, for å skape grunnlag og kontekst for en videre studie, eller den kan benyttes for seg selv, som et selvstendig og kritisk studium av litteraturen innenfor et bestemt felt (Hart, 2001). Jeg vil benytte metoden som et selvstendig studium (Hart, 2001). Denne oppgaven blir således et kritisk studium av hvordan forskningslitteraturen fremstiller og forklarer glasstakets eksistens.

3.4 Kvalitetskrav

En fare ved å skrive et selvstendig litteraturstudium, er at oppgaven kan ende opp som en tynt forkledd bibliografi (Hart, 2001). Hart skriver at kvalitet handler om å sikre tilstrekkelig tyngde, bredde og dybde (Hart, 2001). Jeg har forsøkt å oppfylle disse kravene som følger:

For å sikre at litteraturen er av god kvalitet har jeg benyttet søkemotorene Oria, Google Scholar og ProQuest, med hovedfokus på Oria, hvilket innebærer at litteraturen kan være fagfelleurdert, slik at man er sikret at litteraturen er av en viss kvalitet. 3 av bidragene mine er doktorgradsavhandlinger, mens de resterende 6 er artikler som er publisert i ulike internasjonale tidsskrifter. Jeg gikk vidt ut i starten av litteratursøket, og søkte på ulike kombinasjoner av begrepet «glasstak», både på norsk og engelsk, for å sikre at jeg ikke ville glipp på relevant litteratur. Som et resultat av dette vide søket har jeg funnet 1 artikkel som ikke inneholder ordet «glasstak». I en utvelgelsesprosess er det vanlig å prioritere litteratur med høy referansegrad og Impact Factor. I denne oppgaven har denne kvalitetskontrollen fått en sekundærrolle, ettersom utvalget har vært såpass snevert. Jeg kommer nøyere inn på dette senere i oppgaven.

Videre har jeg benyttet et *feature map* for å strukturere funn i litteraturen. Et *feature map* utarbeides på bakgrunn av problemstillingen, og har som formål å sikre tydelighet (Hart, 2001). Kartet er et

hjelpemiddel i analyseprosessen, da det bidrar til å tydeliggjøre forskjeller og sammenhenger, som ellers kunne forblitt uoppdaget. Resultatet blir en skjematisk og ryddig oppsummering av funn, som kan benyttes som grunnlag i analysen.

3.5 Utvalg – kriterier og utfordringer

For moro skyld startet jeg denne prosessen med å google ordene «*glass ceiling*». Søket ga hele 647 milliarder treff. Deretter foretok jeg det samme søket i Google Scholar, denne gangen med 526 millioner treff. Tilsynelatende burde det derfor eksistere mye og god litteratur som handler om glasstaket, og som kunne bidra til å besvare problemstillingen min. Det viste seg imidlertid at dette ikke stemte. Utfordringen med å finne relevant og god litteratur har vist seg å være langt større enn jeg hadde forventet. En mulig forklaring på dette kan være at begrepet glasstaket ikke er spesielt utbredt eller velkjent, eller at det benyttes andre begreper for å forklare fenomenet. Etter å ha undersøkt glasstaket i flere måneder vil jeg imidlertid påstå at begrepet er såpass kjent at dette ikke er et reelt problem.

I tillegg til at litteraturen selvsagt måtte omhandle fenomenet glasstaket, så satt jeg i utgangspunktet 2 utvalgs-kriterier:

- Litteraturen måtte være av nyere dato, altså publisert etter år 2000
- Litteraturen måtte beskrive situasjonen i vestlige land

Litteraturen måtte være publisert etter år 2000 da oppgaven min sikter på å svare på om glasstaket fremdeles eksisterer. Jeg valgte å sette skillet til år 2000, ettersom glasstaket var i vinden rundt 80 og 90-tallet, slik at ved å sette skillet til år 2000 ville en kanskje kunne se en endring, spesielt siden man i bachelor og masterstudier innen ledelse i Norge generelt ikke diskuterer problemstillingen lenger. Andre faktorer som har inspirert fastsettelsen av årstallet er Fiorinas uttalelse om at glasstaket ikke lenger eksisterer, som jeg nevnte innledningsvis, Norges posisjon som ledende innen likestilling, den økende andelen kvinnelige ledere, samt den lovpålagte kjønnskvoteringen i styrever fra rundt år 2004 (Storvik, 2007).

I det innledende litteratursøket oppdaget jeg at det etter år 2000 har blitt publisert studier og oppgaver rundt glasstakets eksistens i utviklingsland. Det vil som regel si at disse landene ligger langt bak Norge i likestillingsutviklingen. Dette medfører at jeg ikke kan sammenligne studier og oppgaver fra eksempelvis USA og India, fordi kvinnens posisjon er såpass forskjellig at studiene ikke er sammenlignbare for problemstillingen min. Jeg bestemte meg derfor for å begrense det geografiske utvalget til å gjelde vestlige land. Vestlige land er fremdeles et vagt begrep, og jeg er klar over at situasjonene i Norge og Polen eller Italia for kvinner er ulike, men jeg måtte sette dette skillet for å finne et stort nok utvalg, da det eksempelvis ikke foreligger nok litteratur til å vurdere situasjonen i Norge eller Skandinavia.

Som nevnt ble søkemotorene Google Scholar, Proquest og Oria benyttet i litteratursøket. Oria ble i størst grad benyttet, i samsvar med Proquest, da jeg fikk inntrykk av at disse ga flere, og til en viss grad bedre, søk enn Googlesholar. For å sikre tilstrekkelig dybde i oppgaven gikk jeg vidt ut i starten av søkeprosessen. Ettersom jeg tidlig ble klar over at det eksisterer lite relevant litteratur, så ventet jeg med å bruke referanselister for å lete etter ytterligere litteratur til jeg var kommet et stykke ut i prosessen, også kjent som snøballmetoden. Det er to årsaker til dette. For det første ønsket jeg å finne så mange synspunkter på problemstillingen som mulig, og for det andre ønsket jeg ikke at litteraturen skulle være preget av én bestemt holdning. Målet med denne oppgaven har vært å fange opp så mange ulike oppfatninger og forklaringer som mulig, og derfor ble først referanselister sjekket i runde 2. I denne prosessen oppdaget jeg at Alice H. Eagly er sitert av både Solberg og Weyer. De har dog sitert en annen artikkel enn den jeg har valgt å bruke. Det er altså enkelte aktører som går igjen innen dette fagfeltet.

De første søkene ble gjennomført på norsk, men det eksisterer naturlig nok mer litteratur på engelsk, slik at hoveddelen av litteratur som ble undersøkt er skrevet på engelsk. Disse søkene ble gjennomført i alle søkemotorer. De følgende søkene ga flest treff (tall oppgitt fra Oria avgrenset for perioden 2000-2018 og antallet som er fagfellevurdert):

- Glass ceiling AND real 76 398 (17 825)
- Glass ceiling AND effect 77 682 (24 906)
- What is the glass ceiling 152 646 (38 444)

Disse søkene resulterte i mange interessante artikler. Etter å ha bladd gjennom tusenvis av titler, og lest hundrevis av abstrakter, så satt jeg til slutt igjen med 9 relevante bidrag som jeg kunne bruke til å besvare problemstillingen min. Utvalget består av 3 doktorgradsavhandlinger og 6 artikler som er publisert i perioden 2000-2012.

I første omgang ble relevante artikler plukket ut på bakgrunn av tittel. Deretter leste jeg gjennom abstraktet eller sammendrag for å bedømme om artikkelen var aktuell med tanke på problemstilling. Dersom artikkelen tilsynelatende kunne besvare hele eller deler av problemstillingen, så leste jeg gjennom innledning og konklusjon. I løpet av denne prosessen ble litteratur enten lagret til et potensielt utvalg, eller forkastet på forskjellige stadier dersom de ikke kunne bidra til å besvare problemstillingen.

I utgangspunktet vil jeg si at dette kanskje er et relativt lite utvalg. Men, med tanke på hvor lite relevant litteratur jeg satt igjen med etter litteratursøket, så er det tilstrekkelig for å gi et svar på problemstillingen. Jeg mener litteraturutvalget belyser problemstillingen på en forsvarlig og tilstrekkelig måte.

De artiklene og PHD-avhandlingene som til slutt ble valgt fordi de i stor grad svarer på problemstillingen min. Det er interessant å bemerke at de to amerikanske doktorgradsavhandlingene er avhandlinger innen filosofi. Jeg må også påpeke at den ene artikkelen jeg har valgt, faktisk ikke inneholder ordene «*glass ceiling*» i det hele tatt. Artikkelen er valgt fordi den beskriver mekanismene bak glasstaket, og er således i aller høyeste grad relevant.

3.6 utfordringer ved datainnsamling og utvalg

Ettersom en litteraturstudie baserer seg på innhentet litteratur, så er man avhengig av at denne litteraturen er av god kvalitet. De første månedene av denne prosessen ble derfor benyttet til å lete etter god og relevant litteratur. Da søkeprosessen min i høy grad er basert på ulike kombinasjoner av ordene «*glass ceiling*» eller «*glasstak*», så kan det antas at jeg har gått glipp av annen relevant litteratur som ikke inneholder disse ordene. Men, da jeg har endt opp med en artikkel som ikke

inneholder ordene «glass ceiling», så vil jeg tro at jeg har gått vidt nok ut til å fange opp den mest relevante litteraturen.

Den største utfordringen med datainnsamlingsprosessen, var mangelen på relevant litteratur. Som nevnt ga søket i Google Scholar over 500 millioner treff, mens jeg kun sitter igjen med et utvalg på 9 bidrag. Etter å ha undersøkt andre litteraturstudier, samt faglitteratur, så foreligger det faktisk ikke en spesifikk grense eller anbefaling på hvor stort utvalget bør være (Ridley, 2012). Det eksisterer heller ikke krav for bidragenes score på Impact Factor-skalaen, eller hvor mange siteringer et bidrag må ha for å oppnå høy referansefrekvens (Ridley, 2012). Denne skjønnsmessige beslutningen faller dermed på oppgaveskriver. For denne oppgaven mener jeg et utvalg på 9 bidrag vil være tilstrekkelig, spesielt gitt utfordringene rundt mangel på relevant litteratur, kombinert med de begrensinger som skyldes mine utvalgsriterier. Ettersom bidragene belyser problemstillingen fra ulike vinkler, så mener jeg dette ytterligere kan bekrefte at utvalget er tilstrekkelig.

3.7 Validitet og reliabilitet

Ideelt kunne jeg sikret litteraturutvalgets validitet ved å velge litteratur som har høy referansegrad. På grunn av utfordringene med innsamling av relevant data har dette vært vanskelig. Halvparten av bidragene har likevel en god referansegrad. Kombinert med at utvalget besvarer problemstillingen, så vil jeg påstå at oppgavens validitet er sikret så langt det lot seg gjøre.

Opgavens reliabilitet er forsøkt ivaretatt ved å gjengi prosessen rundt datainnsamling i detalj, slik at funnene mine i stor grad kan repliseres og etterprøves. I utgangspunktet vil mitt valg av litteraturstudie sikre en viss grad av reliabilitet. Dette skyldes at datagrunnlaget er innhentet og sikret av andre, slik at jeg selv ikke har mulighet til å påvirke dataene. Ettersom litteraturen er fagfelleurdert og relativt lett tilgjengelig, så vil dette også bidra til oppgavens reliabilitet, da noen allerede har gått god for litteraturen, samtidig som funnene mine enkelt kan etterprøves.

3.8 Feature map

Som tidligere nevnt er et *feature map* er et hjelpemiddel som forenkler analyseprosessen og bidrar til å sikre tydelighet. Spørsmålene mine er utarbeidet for å trekke ut den informasjon som er relevant for å besvare eller belyse problemstillingen min. Kartet mitt består av 3 deler, og inneholder 16 spørsmål.

DEL 1: Bakgrunnsinformasjon litteratur – spørsmål 1 – 8

1. Navn på publikasjonen
2. Navn på forfatter
3. Kjønn på forfatter
4. År (publikasjon)
5. Nasjonalitet
6. Publikasjonsmedium
7. Kvalitet eller kvantitativ metode
8. Hvilken metode for datainnsamling er benyttet (hvor dette er gjeldende)

Spørsmålene i del 1 er utarbeidet for å innhente grunndata og fakta om litteraturen. Navn på publikasjon, samt publikasjonsdato er eksempelvis meget relevant informasjon, spesielt med tanke på mitt valg av tidsavgrensning. Det samme gjelder nasjonalitet, samt publikasjonsmedium, ettersom jeg også har avgrenset oppgaven min til å gjelde det som typisk kalles den vestlige verden. I en litteraturstudie består datagrunnlaget typisk av sekundærdata. Det vil si at jeg ikke selv innhenter data, og dermed ikke har kontroll eller påvirkning på denne fasen, slik at jeg er avhengig av å avklare hvilken metode forfatterne har benyttet, samt hvilken metode de har brukt for å analysere dataen.

DEL 2: Glasstaket – spørsmål 9 – 13

9. Hvordan defineres glasstaket?
10. Eksisterer (fremdeles) glasstaket?

11. Hvorfor eksisterer (ikke) glasstaket, hva er mekanismene bak som har skapt og viderefører glasstaket?
12. Hvilke effekter (eller konsekvenser?) har glasstaket?
13. Hvilken teori og begrunnelse brukes for å forklare glasstaket?

I del 2 er spørsmålene i sin helhet fokusert på glasstaket. Denne delen av kartet er utarbeidet for å sammenstille data som gir svar på problemstillingen. Spørsmål 9 går ut på å identifisere hvordan de ulike litterære bidragene har definert glasstaket. Dette spørsmålet utgjør på mange måter kjernen for analysearbeidet. Dersom to artikler som bekrefter glasstakets eksistens benytter ulike definisjoner på hva glasstaket er, så er det essensielt at dette belyses. Spørsmål 9 fordrer et direkte svar på den første delen av problemstillingen min; eksisterer fremdeles glasstaket?

Spørsmål 11-13 belyser på mange måter ulike sider av det samme spørsmålet, hvor formålet er å undersøke hvorfor glasstaket eksisterer. Når en skal undersøke hvorfor et fenomen eksisterer, og hvilke konsekvenser dette fenomenet får, så kan en ofte ende opp med «hønen-egget» spørsmålet; hva kom først? Disse spørsmålene forsøker å gi en viss klarhet i dette, men det har til tider vært utfordrende.

DEL 3: Persepsjon, kjønn eller forskjeller – spørsmål 14 – 16

14. Er menn, kvinner eller begges persepsjon undersøkt?
15. Har menn og kvinner ulike oppfatninger og formeninger om glasstaket?
16. Finnes det tegn som indikerer at det er større sannsynlighet for at glasstaket eksisterer i enkelte sektorer, eller typer organisasjoner?

Spørsmålene i del 3 vil jeg si er utarbeidet for å innhente tilleggsinformasjon, eller informasjon som kan belyse eller kategorisere funnene. Etersom glasstaket handler om at ett kjønn til en viss grad blir diskriminert til fordel for et annet, så mener jeg det er høyst relevant å undersøke om det er menn eller kvinner som danner grunnlaget for undersøkelsene i litteraturutvalget. Det er også høyst relevant og interessant å undersøke om menn og kvinner har ulike oppfatninger av glasstaket. Jeg mener også det er interessant å se om en kan finne tegn til at glasstaket er virkelig innen

spesielle sektorer eller organisasjonstyper. Disse spørsmålene skulle jeg gjerne hatt svar på, men hvor disse dataene ikke eksisterer, så danner det etter min mening en god basis for videre studier som kan bidra til å belyse fenomenet glasstaket.

3.9 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg redegjort for den metodiske tilnærmingen i oppgaven, samt begrunnet mitt valg av litteraturstudium som metode for å besvare problemstillingen min. Videre har jeg begrunnet valg av utvalgs-kriterier, og drøftet utfordringer tilknyttet datainnsamling. Deretter har jeg diskutert hvordan validitet og reliabilitet er forsøkt ivaretatt. Avslutningsvis har jeg presentert spørsmålene i mitt *feature map*.

4 PRESENTASJON AV DATAMATERIALE

4.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg presentere datautvalget. Jeg starter med en oversikt over litteraturutvalget, hvor artiklene og doktorgradsavhandlingene blir presentert med bakgrunnsinformasjon. Deretter gis det en oversikt over hvilke bidrag som gir svar på de to delene av problemstillingen. Videre belyses relevante aspekter ved litteraturutvalget, blant annet litteraturens definisjon av glasstaket, samt bruk av teoretiske forklaringsmodeller. Jeg avslutter kapitlet med å gi en mer detaljert presentasjon av to utvalgte bidrag. Den første er doktorgradsavhandlingen til Anne Grethe Solberg, som er det nyeste bidraget i litteraturutvalget. Solberg er en profilert stemme innen kjønnsforskning i Norge. Det andre bidraget er doktorgradsavhandlingen til Deitra C. Payne. Denne oppgaven gir en subjektiv vurdering av glasstakets eksistens, og fungerer som en motpol til Solbergs objektive analyse. Kapitlet avsluttes med en kort oppsummering.

4.2 Litteraturoversikt

Nedenfor følger en oversikt over de 9 artiklene og avhandlingene som utgjør grunnlaget for oppgaven. Utvalget er presentert med følgende grunndata: forfatter, tittel, tidsskrift, bidragets formål og konklusjon, tidsskriftets Impact Factor og bidragets referansesekvens hvor denne informasjonen har vært tilgjengelig. I de tilfeller hvor det ikke har vært å finne har jeg latt ruten stå tom.

Tabell 1: Oversikt over artikler og avhandlinger i litteraturutvalget.

Forfatter	Tittel	Tidsskrift	Formål/konklusjon	Impact Factor	Referansefr ekvens
Birgit Weyer (2007)	Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders	Women in management review	Oppgaven er skrevet 20 år etter begrepet glasstaket ble publisert i Wall Street Journal, og tar utgangspunkt i at		245

			glasstaket fremdeles eksisterer. Forfatteren benytter ulike teorier for å belyse tema, og konkluderer med at glasstaket fremdeles eksisterer.		
Alice H. Eagly (2007)	Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions	Psychology of women quarterly	Beskriver hvordan kvinner i stor grad utøver effektiv ledelse. Til tross for dette blir menn foretrukket som ledere. Konkluderer med at glasstakseffekter eksisterer, men ser tegn til fortsatt bedring.	2.973	834
Deitra C. Payne (2005)	The glass ceiling ten years later: a study of the professional woman's perception of success in corporate America	Capella University	Undersøker hvorvidt kvinner mener at glasstaket fremdeles eksisterer. Kvinnene var delt i sin oppfatning av hvorvidt det fantes et glasstak i deres organisasjon.		6
Elizabeth Mooney O'Callaghan (2010)	A study of longitudinal gender differences in faculty promotion and rank attainment at a research university: toward an understanding of the glass ceiling	University of Wisconsin-Madison	Oppgaven forsøker å gi en definisjon på hva glasstaket er, gjennom dets effekter. Oppgaven undersøker også hvorvidt disse effektene er synlig innen høyere utdanning. Funnene indikerer at et glasstak eksisterer.		0
Cotter et al (2001)	The glass ceiling effect	Social forces	Artikkelen definerer 4 kriterier som må oppfylles for at et glasstak eksisterer. Gjennom et fokus på	2.156 2.877 (5 år)	712

			lønnutvikling konkluderer de med at et glasstak eksisterer for kvinner.		
Belinsky og Blagg (2011)	Analyzing the glass ceiling effect among radiologic technologists	Radiologic technology	Formålet er å undersøke om glasstaket eksisterer innen helsesektoren. Funn tyder på at det ikke finnes et glasstak, men dette kan muligens forklares med lav respons i undersøkelsen.		3
Anne Grethe Solberg (2012)	Et kjønnsperspektiv på innovasjonsledelse	Universitetet I Oslo	Avhandlingen har som formål å utforske kjønnsmangfold og innovasjon. Teorien om glasstaket blir belyst, og det konkluderes med at det ikke eksisterer særlige effekter av glasstak.		4
Aagoth Elise Storvik (2006)	Glasstaket-metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten	Sosiologisk tidsskrift	Artikkelen har som formål å forklare mangelen på kvinnelige ledere i offentlig sektor. Forfatteren konkluderer blant annet med at et forestilt glasstak kan være en forklaring.		7
Baxter & Wright (2000)	The Glass Ceiling Hypothesis a comparative study of the United States, Sweden and Australia	Gender & Society	Artikkelen undersøker om et glasstak eksisterer i Sverige, USA og Australia. Forfatterne konkluderer med at et glasstak ikke eksisterer i USA, men kan finnes i Sverige og Australia.	2.360	321

Tabellen nedenfor gir en oversikt over hvilke bidrag som svarer på forskjellige deler av problemstillingen. Hvert bidrag er med å belyse problemstillingen fra ulike vinkler.

Del 1 av problemstillingen: Hva sier forskningslitteraturen om glasstakets eksistens etter 2000?

Del 2 av problemstillingen: Hvilke begrunnelser og teorier brukes for å forklare hvorvidt glasstaket er en realitet eller ikke?

Tabell 2: Oversikt over hvilke artikler gir svar på ulike deler av problemstillingen.

Forfatter	Tittel	Del 1 av problemstillingen	Del 2 av problemstillingen
Birgit Weyer (2007)	Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders	X	X
Alice H. Eagly (2007)	Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions	X	X
Deitra C. Payne (2005)	The glass ceiling ten years later: a study of the professional woman's perception of success in corporate America	X	X
Elizabeth Mooney O'Callaghan (2010)	A study of longitudinal gender differences in faculty promotion and rank attainment at a research university: toward an understanding of the glass ceiling	X	
Cotter et al (2001)	The glass ceiling effect	X	X
Belinsky og Blagg (2011)	Analyzing the glass ceiling effect among radiologic technologists	X	X

Anne Grethe Solberg (2012)	Et kjønnsperspektiv på innovasjonsledelse	X	X
Aagoth Elise Storvik (2006)	Glasstaket-metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten	X	X
Baxter & Wright (2000)	The Glass Ceiling Hypothesis a comparative study of the United States, Sweden and Australia	X	X

8 av 9 bidrag besvarer altså begge deler av problemstillingen, mens doktorgradsavhandlingen til O'Callaghan (2010) kun besvarer del 1.

4.3 Sentrale trekk ved litteraturbidragene

Jeg vil nå gi korte sammendrag av viktige trekk ved litteraturen. Først vil jeg beskrive hvordan litteraturutvalget har definert begrepet glasstaket, med det formål å undersøke om forfatterne har en lignende eller ulik forståelse av begrepet. Ettersom denne oppgaven har som formål å undersøke glasstaket etter år 2000, i den vestlige verden, så gir jeg en oppsummering av tid og sted for publikasjon. Deretter gjennomgår jeg bidragenes metodiske tilnærming og datainnsamling. Videre gir jeg en kort oversikt over den teoretiske bakgrunnen for bidragene, med fokus på teoriene jeg har utbrodert i kapittel 2. Til slutt har jeg valgt å se på bidragenes organisatoriske kontekst og bransjetilknytning, med det formål å undersøke om datagrunnlaget kan gi en indikasjon på om det er større sannsynlighet for at glasstaket eksisterer eller ikke i enkelte organisasjonstyper eller bransjer.

Definisjon av glasstaket

For å kunne gjennomføre en analyse av litteraturutvalget, er det essensielt at litteraturen har en lik forståelse av begrepet glasstaket. Samtidig er det interessant å få frem hvorvidt det opereres med ulike forståelser av begrepet, og hva disse eventuelt består av. Dersom bidragene hadde en vidt forskjellig definisjon av begrepet, ville en sammenlikning vært utfordrende. Dette skyldes naturlig nok at litteraturens svar på problemstillingen om glasstaket eksisterer eller ikke, ikke i

utgangspunktet ville vært sammenliknbar. Bidragene har ikke en identisk definisjon av glasstaket, men både Weyer (2007, s.483) og Storvik (2006, s.219) bruker definisjonen som ble publisert i Wall Street i 1986: «*Glasstaket er en usynlig barriere som forhindrer kvinner, og andre minoriteter, i å bevege seg oppover karrierestigen.*». Payne (2005) definerer glasstaket som en usynlig barriere som forhindrer kvinner og minoriteter i å avansere i organisasjoner, hvor ulikhetene er større på høyere nivåer. En lignende definisjon benyttes av Baxter & Wright (2000), som skriver at kvinner har vanskeligere for å bli forfremmet til lederstillinger, og at det blir vanskeligere nærmere toppen av organisasjonen. Solberg (2012) skriver at teorien betegner de situasjoner som usynlig hindrer en kvalifisert person fra å ta lederansvar på nivået over mellomledernivået i en hierarkisk organisasjon. Solbergs definisjon er således tilsynelatende kjønnsnøytral, til tross for at begrepet typisk beskriver en barriere for kvinner og minoriteter. Jeg vil likevel påpeke at hun til tider gjennom oppgaven refererer til glasstaket som en barriere for kvinner. Disse definisjonene er altså tilnærmet identisk, med unntak av beskrivelsen av hvem som opplever disse utfordringene. Det varierer mellom å angå kvinner, kvinner og minoriteter og den til tider kjønnsnøytrale varianten til Solberg.

Artikkelen til Cotter et al (2001), som er det mest siterte bidraget i litteraturutvalget som også inneholder en definisjon av glasstaket, skriver at glasstaket består av usynlige barrierer som manifesteres i kjønnsforskjeller på toppen, og at disse forskjellene vil øke over tid. De har satt 4 kriterier som må oppfylles for at glasstaket skal eksistere: tilstedeværelse av diskriminering, økt diskriminering høyere i organisasjonen, at det er mer sannsynlig at ett kjønn forfremmes, og at ulikheter øker i løpet av karrieren. O'Callaghan (2010) har definert glasstaket som en manifestasjon av enkelte former, eller mønstre, av diskriminering innenfor høyere utdanning. I motsetning til de andre bidragene spesifiserer hun ikke på hvilket nivå diskrimineringen forekommer, altså at diskriminering forekommer i større grad på toppen av organisasjoner, men påpeker at det er ulikheter i lønn og avansement. Hun påpeker også at det ikke er noen klar definisjon på glasstaket, hvilket kan forklare hvorfor hun har den mest diffuse definisjonen på begrepet. Belinsky & Blagg (2011) har en mer konsis definisjon; menn forfremmes oftere og raskere enn kvinner, samtidig som menn tjener mer enn kvinner. Disse 3 bidragene har det felles at de har valgt å konkretisere glasstaket, med fokus på andre elementer som enten er et kriterium eller en konsekvens av eller for glasstaket. Artikkelen til Eagly inneholder ikke begrepet glasstaket. Hun beskriver likevel fenomenet glasstaket som en usynlig barriere som forhindrer kvinner i

vertikal karrieremobilitet, hvor motstanden øker nærmere toppen av den hierarkiske pyramiden (Eagly, 2007).

Litteraturutvalget har altså ikke en identisk definisjon av glasstaket. Jeg vil imidlertid påstå at Wall Streets opprinnelige definisjon er en god og konsis oppsummering av bidragenes definisjoner, noe som naturlignok kan skyldes at det er den opprinnelige definisjonen, som andre kan ha videreutviklet eller endret. Jeg vil derfor benytte denne som grunnlag for problemstillingen min.

Dette betyr at litteraturutvalget har en felles forståelse av begrepet glasstaket, og kan således sammenlignes.

Tid og sted

6 av bidragene er publisert i perioden 2000-2009, mens de 3 resterende er publisert i perioden 2010-2012. Jeg fant ikke litteratur som traff kriteriene etter år 2012.

2 av bidragene er Norsk, mens de resterende er publisert i USA. Utvalget består av 3 doktorgradsavhandlinger og 6 artikler som er publisert i ulike tidsskrift. 2 av doktorgradene er innen fagfeltet filosofi, mens den siste er innen ledelse. Artikkene er publisert i tidsskrift som fokuserer på ledelse, psykologi og sosiologi.

Ettersom kjønn er essensielt i denne oppgaven, så mener jeg det er verdt å nevne at 3 av de 9 bidragene har mannlige medforfattere. De resterende er skrevet utelukkende av kvinner.

Metodisk tilnærming

De 9 publikasjonene består av 7 empiriske studier, 1 litteraturstudie og 1 metaanalyse. 6 av de empiriske studiene innleder med en kort litteraturgjennomgang, som brukes for å gi en oversikt over emnet og tidligere funn, samt for å forandre analysen. Videre benytter disse 6 bidragene hovedsakelig kvantitativ data for å gjennomføre statistiske analyser, mens 2 av de også inneholder kvalitativ data. Den siste empiriske studien består hovedsakelig av en regresjonsanalyse. Primærdata som er innhentet ved bruk av spørreundersøkelser er benyttet i 4 av bidragene (Payne, Belinsky & Blagg, Solberg og Storvik), mens sekundærdata er benyttet i 4 bidrag (Eagly,

O'Callaghan, Cotter et al og Baxter & Wright). O'Callaghan (2010) benytter eksempelvis offentlig tilgjengelig ansattdata for universitetet, mens Cotter et al (2001) bruker lønnsdata fra «panel study of income dynamics».

De fleste bidragene benytter som nevnt statistisk analyse for å analysere data. Spesielt Baxter og Wright (2000) påpeker at det kan være utfordringer med å utrede og sammenligne statistisk data, ettersom variablene som brukes varierer. De påpeker til og med at deres egne analyser må vurderes kritisk, og at de gjerne skulle hatt mer detaljert data for å undersøke fenomenet glasstaket mer pålitelig.

Teoretiske forklaringsmodeller

Jeg vil nå gi en kort gjennomgang av de teoriene som er brukt som forankring eller forklaringsmodeller i utvalget. Noen av teoriene har ulike navn, men jeg har forsøkt å samkjøre dette for å muliggjøre analysen senere i oppgaven. Eksempler på dette er Solbergs valgteori, kontra Storviks «ulike muligheter og livsbetingelser». Begge disse beskriver et scenario hvor kvinner må velge mellom hjem og karriere. Jeg har derfor oversatt begrepene til de som jeg har valgt å gjennomgå i kapittel 2.

4 av bidragene holder seg hovedsakelig til én teori. Belinsky & Blagg og Payne tar utgangspunkt i kjønnsstereotypisering. Eagly skriver også om stereotypisering, men i lys av utviklingen fra transaksjonsledelse til transformasjonsledelse. Det er således 3 bidrag som hovedsakelig forklarer glasstaket med bakgrunn i stereotypisering. O'Callaghan er den eneste artikkelen som indikerer at glasstaket eksisterer, men som ikke kan forklare hvorfor, og svarer således ikke på del 2 av problemstillingen. Artikkelen er for øvrig basert på feministisk tanke.

De resterende bidragene benytter flere teorier. Cotter et al nevner at kvinner ikke ønsker lederstillinger, og fokuserer på valgteori og homososial reproduksjon. Baxter & Wright nevner kjønnsdiskriminering, med hovedfokus på manglende tilgang til nettverk og stereotypisering. De 3 resterende bidragene gir en innføring i flere teorier. Storvik og Storberg nevner alle teoriene jeg har valgt å presentere i kapittel 2, mens Weyer har valgt å fokusere på kjønnssegregering, biologiske forskjeller og stereotypisering.

Organisatorisk kontekst og bransjetilknytning

Belinsky & Blagg undersøker glasstaket blant radiologer. De finner at det ikke eksisterer innen dette fagfeltet, men påpeker at dette er i strid med de generelle funnene som er gjort innad i helsesektoren, hvor det er indikasjoner på at glasstaket eksisterer. O'Callaghan (2010) benytter ansattdata fra University of Wisconsin-Madison. Dataen er altså innhentet fra høyere utdanning, men er kun hentet fra én organisasjon. Belinsky & Blagg (2011) undersøker altså glasstaket innad i en spesifikk arbeidsgruppe, mens O'Callaghan (2010) undersøker en spesifikk organisasjon. Resten av litteraturutvalget har benyttet data på tvers av organisasjon, fagfelt og sektor. Dette betyr at oppgaven ikke vil kunne gi svar på om det er større sannsynlighet for at glasstaket eksisterer i enkelte organisasjoner, yrkesgrupper eller sektorer.

4.4 Sammendrag av to sentrale artikler

«Et kjønnsperspektiv på innovasjonsledelse» av Anne Grethe Solberg

Anne Grethe Solberg er forsker, konsulent og forfatter, som har erfaring med kjønnsforskning i organisasjoner. Solbergs doktorgradsavhandling er ikke en oppgave som er dedikert til glasstaksteorien, men den belyses og utredes i stor grad, da den benyttes som et perspektiv på hovedfokuset i oppgaven, som er innovasjonsledelse. Forfatteren skriver at selv om teorien har hatt en nokså fremtredende plass i debatten i Norge, så har ingen norske studier benyttet et så omfattende datamateriale som denne analysen.

Solberg skriver at mye har endret seg siden teorien om glasstaket ble utviklet. På 90-tallet var situasjonen for kvinner en annen, med en større ubalanse mellom kvinner og menn. Kunnskapsarbeid har også gitt andre organisasjonsformer enn det rendyrkede hierarkiet. Hun skriver derfor at det er mulig at å analysere kjønnsaspekter knyttet til hierarki, slik glasstaksteorien innebærer, ikke lenger vil være hensiktsmessig. Dette skyldes blant annet en tendens til flatere organisasjoner, da med færre hierarkier, som kan innebære at glasstaksteorien bør modifiseres. Et annet forslag er å undersøke andre liknende teorier, som glasslabyrinten eller glassheisen, som er henholdsvis to nyere teorier som beskriver kvinnens utfordring som mer enn vertikal mobilitet, og menns rakettkarrierer i kvinnedominerte yrker og organisasjoner.

Videre fremstilles fem argumenter som skal avlive tanken om at det finnes et glasstak i alle organisasjoner hvor det ikke er en lik kjønnsfordeling på toppen; utstrakt bruk av regulering, færre kvinner enn menn aspirere til å gjøre topplederkarriere, organisasjoner med kultur og likestillingsutvikling vil være forskjellig, det vil være misvisende å generalisere funn på bakgrunn av en numerisk grense og det kan og bør ikke settes en numerisk grense for antall ledere, da det kan ha negative og misvisende konsekvenser. Konklusjonen er at glasstaket er et relativt begrep som ikke kan verifiseres av en tallfestet andel av kvinner og menn på toppen av hierarkiet, men må baseres på grundigere analyser av kjønnsfordeling på flere organisasjonsnivåer.

Analysen viser at noen særlige glasstakseffekter ikke kan påvises i datamaterialet. Det er interessant å nevne at det er de ledere som klassifiseres som enten maskuline eller feminine, som ofte kategoriserer andre på bakgrunn av kjønn. Det påpekes også at androgyne ledere når toppen av hierarkiet, og disse kategoriserer ikke andre på samme måte som kjønntypifiserte.

“The Glass Ceiling Ten Years Later: a study of the professional woman’s perception of success in corporate America” av Deitra C. Payne

Payne har arbeidet som adjunkt professor siden 2006 og er grunnlegger av Women & HOPE, et globalt kvinnenettverk med formål å støtte kvinners suksess. Denne oppgaven er en doktorgradsavhandling som del av en doktorgrad i filosofi ved Capella University i 2005. Oppgaven er kun sitert 6 ganger, men gir etter min mening god innsikt i kvinners oppfatning av glasstaket på tvers av bransje og sektor. Formålet med doktorgradsavhandlingen er å studere glasstaket og suksess fra kvinners perspektiv.

Kvinner utgjør nesten 50% av arbeidskraften, men innehar kun 10% av lederstillinger, samtidig som de får mindre i lønn. Payne viser samtidig til undersøkelser som har dokumentert at bedrifter med en høyere andel kvinner i ledelsesposisjoner, gjør det bedre enn bedrifter med en lavere kvinneandel. Videre viser forfatteren til organisasjoners generelle behov for å tilpasse seg en mer globalisert verden, og derav det økende kravet om å benytte tilgjengelige ressurser på best mulig måte for å opprettholde konkurransedyktighet. Det vil si at Payne argumenterer for at kvinner i større grad bør kunne forfremmes, og går videre til å beskrive mekanismer som skaper eller viderefører glasstaket.

I doktorgradsavhandlingen nevnes kjønnsstereotypisering som den viktigste forklaringsmodellen til glasstaket eksistens. Payne beskriver også andre teorier som mangel på mentorer, ikke tilgang på nettverk, tendenser til «inn-grupperinger» som ønsker å beholde innflytelse og makt, samt kvinners egen videreføring av glasstaket. Det indikeres at kvinner som selv har brutt glasstaket i mindre grad mener at glasstaket er virkelig, samtidig som de i mindre grad støtter andre kvinner. Payne påpeker at denne konklusjonen vil trenge ytterligere forskning, men det er dessverre ikke usannsynlig at de kvinner som bryter glasstaket danner, eller innlemmes, i inn-gruppen, som kan bidra til å videreføre glasstaket.

Payne beskriver videre en situasjon hvor menn konkurrerer mer aktivt mot kvinner, enn mot menn. Da kvinner i mindre grad kan «vinne» denne konkurransen, så blir konsekvensen at kvinner forlater «corporate» bedrifter i jakt på bedre og mer kvinnevennlige bedrifter, eller de starter egen bedrift. Forfatteren konkluderer med at dersom glasstaket skal knuses må det eksistere en kultur som støtter kvinner. I de bedrifter hvor menn konkurrerer ekstra mot kvinner, kan en neppe si at dette er tilfellet. Oppgaven viser at 43,8% mener det eksisterer et glasstak i deres organisasjon, 41,6% mener det ikke finnes et glasstak og 14,7% var usikker. Likevel mener hele 80% prosent at de selv er vellykket. Payne avslutter oppgaven med å anbefale at menns forståelse av glasstaket må undersøkes, da de tross alt utgjør 90% av ledere og dermed befinner seg i beslutningsposisjoner, både hva gjelder ansettelse, forfremmelse og ikke minst, påvirkningsmulighet på organisasjonenes kultur.

4.5 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg presentert datamaterialet mitt. Jeg har startet med å gi en oversikt over litteraturutvalget, før jeg presenterer sentrale trekk ved litteraturen, inkludert en diskusjon rundt hvordan litteraturutvalget har definert glasstaket. Til slutt har jeg gitt et sammendrag av to sentrale bidrag i litteraturutvalget; 2 doktorgradsavhandlinger av henholdsvis Deitra C. Payne og Anne Grethe Solberg. I neste kapittel vil jeg diskutere problemstillingen min med bakgrunn i informasjonen som er fremstilt i dette kapitlet.

5 DISKUSJON OG ANALYSE

5.1 Innledning

I dette kapittelet vil jeg diskutere funn i litteraturen med bakgrunn i problemstillingen min; Hva sier forskningslitteraturen om glasstakets eksistens etter 2000? Hvilke begrunnelser og teorier brukes for å forklare hvorvidt glasstaket er en realitet eller ikke?

I analysen vil jeg først forsøke å belyse hva forskningslitteraturen kan fortelle om glasstaket. For å gjøre dette på en tydelig måte, har jeg valgt å analysere hvert bidrag for seg, før jeg oppsummerer og sammenligner funn, og forsøker å forklare disse. Samme fremgangsmåte benyttes for å drøfte hvordan litteraturen forklarer at glasstaket eksisterer eller ikke. Til slutt følger en kort oppsummering.

5.2 Hva sier forskningslitteraturen om glasstakets eksistens etter 2000?

Samtlige bidrag i litteraturutvalget mitt kan bidra til å besvare denne delen av problemstillingen. Alle bidragene har ikke som eksplisitt formål å undersøke hvorvidt glasstaket eksisterer, men alle bidrar implisitt til denne delen av oppgaven.

Selv om det hadde blitt en kort masteroppgave, så skulle jeg gjerne kunne skrevet at litteraturen har gitt et enstemmig svar på om glasstaket eksisterer. Det kan de imidlertid ikke. Som tidligere nevnt, er dette et omdiskutert tema, og det bør derfor ikke komme som en overraskelse at forfatterne er uenige i svaret på om glasstaket fremdeles eksisterer. Jeg konkluderte i kapittel 4 med at samtlige bidrag har en tilnærmet lik forståelse av begrepet glasstaket. For ordens skyld vil jeg gjenta konklusjonen her:

«Glasstaket er en usynlig barriere som forhindrer kvinner, og andre minoriteter, i å bevege seg oppover karrierestigen.»

(Wall Street; Weyer, 2007, s.482; Storvik, 2006)

Med dette i mente vil jeg nå drøfte funnene i litteraturutvalget, med bakgrunn i den første delen av problemstillingen min.

Ved å foreta en grovinndeling av resultatene i litteraturutvalget, så finner jeg følgende:

Tabell 3: Oversikt over konklusjoner i problemstilling del 1

Forfatter	Glasstaket eksisterer	Glasstaket eksisterer ikke	Glasstaket eksisterer kanskje
Birgit Weyer (2007)	X		
Alice H. Eagly (2007)	X		
Deitra C. Payne (2005)			X
Elizabeth Mooney O'Callaghan (2010)	X		
Cotter et al (2001)	X		
Belinsky og Blagg (2011)		X	
Anne Grethe Solberg (2012)		X	
Aagoth Elise Storvik (2006)		X	
Baxter & Wright (2000)			X

Tabellen over viser at 4 av bidragene mener at glasstaket eksisterer, 3 mener at det ikke eksisterer og 2 er usikre på om det eksisterer.

5.2.1 Glasstaket eksisterer

O'Callaghans (2010) doktorgradsavhandling argumenterer for at det ved University of Wisconsin er sannsynlig at det eksisterer et glasstak. Dette er basert på analyser av ansattdata ved universitetet, som viser at kvinner generelt har en lavere sannsynlighet for å bli forfremmet, samtidig som menn også i større grad får fast ansettelse og høyere lønn. O'Callaghan (2010) kan dokumentere at denne trenden har vært gjeldende siden 70-tallet, og at de som ble ansatt mellom

1993 og 1997 har opplevd den største skjevutviklingen i deres ansattforhold i forhold til menn. Det er tatt høyde for utdanningsnivå, slik at dette i analysen ikke vil være en faktor. Universitetet har flere kvinnelige ansatte enn menn, likevel er det disproporsjonalt færre kvinner enn menn som forfremmes, til tross for at det åpenbart er flere kvinnelige kandidater å velge mellom. Med dette må en konkludere med at det er kjønn som er den avgjørende faktoren for om et individ forfremmes (O'Callaghan, 2010). De kvinnene som likevel forfremmes, opplever at de forfremmes til stillinger med mindre grad av autoritet eller prestisje. Man kan med dette anta at kvinner forfremmes til stillinger som menn ikke er interessert i, eller at de som foretar forfremmelsen kun er villig til å plassere kvinner i institusjoner med mindre prestisje, hvor det da vil være mindre synlig om de feiler i rollen. Dette kan altså bære preg av kjønnssegregering.

Som nevnt inneholder ikke Eaglys (2007) artikkel begrepet glasstaket, samtidig som hun konkluderer med at det eksisterer. Eaglys (2007) artikkel argumenterer for at kvinner fremstår som «bedre» ledere enn menn. Dette dokumenteres ved at de i større grad utøver transformasjonsledelse, som anses som en mer effektiv form for ledelse enn transaksjonsledelse. Samtidig viser hun til en undersøkelse i 2006 som viser at flere ønsker en mannlig enn en kvinnelig sjef (Eagly, 2007). Denne artikkelen viser tydelig at vi mennesker ikke alltid er i stand til å foreta rasjonelle beslutninger. Artikkelen viser at kvinner generelt er bedre ledere enn menn, samtidig som menn foretrekkes som ledere fremfor kvinner. Eagly (2007) konkluderer videre med at kvinner må være spesielt sterke, dyktig og pågående for å kunne konkurrere med menn. Kvinnene må altså være hakket «bedre» enn mennene, for å konkurrere på lik linje med dem. Hemscoen som kvinnene sliter med er at de er kvinner, derfor argumenterer forfatteren for at glasstaket fremdeles eksisterer.

Cotter et al (2001) har skrevet en artikkel hvor de har definert 4 kriterier som må oppfylles for at glasstaket skal eksistere. Selv har de kun analysert faktoren lønn. De mener at de kan påvise at det eksisterer et glasstak, men påpeker at da de selv kun har testet 1 av kriteriene, så kan ikke resultatet garanteres (Cotter et al., 2001). I Norge vet vi for eksempel at menn generelt har høyere inntekt enn kvinner. På bakgrunn av dette kunne en konkludere med at det eksisterer et glasstak i Norge. Men, vi vet at det er mange andre faktorer som spiller inn og nyanserer dette bildet. Som nevnt i kapittel 2 er det eksempelvis flere kvinner enn menn som jobber deltid, og derfor bidrar alle disse

deltidsstillingene til å dra ned inntektsgjennomsnittet for kvinner. Jeg savner mer utfyllende data og resonnement som kan forsterke Cotter et als konklusjon om at glasstaket eksisterer.

Weyers (2007) artikkel er et unikt bidrag i denne oppgaven, da den har som utgangspunkt at glasstaket faktisk eksisterer. Forfatteren begrunner dette med at andelen kvinnelige mellomledere i USA i 2004 var på hele 46%, mens andelen kvinnelige CEOs i 2003 kun var i underkant av 2% (Weyer, 2007). Dette i seg selv kan indikere at et glasstak eksisterer, da det viser at kvinner når opp til mellomlederstillingene, men som oftest ikke lenger. Som er tilfellet for Cotter et al, er dette en indikasjon på at et glasstak eksisterer, men som videre bidrag vil vise kan ikke dette garanteres uten ytterligere undersøkelser og analyser.

5.2.2 Glasstaket eksisterer ikke

Belinsky & Blagg (2011) konkluderer med at de ikke finner et glasstak, men skriver at det kan være en viss usikkerhet tilknyttet resultatet. Konklusjonen er basert på en undersøkelse besvart av 80% kvinner og 20% menn, hvor flertallet mener det ikke finnes et glasstak blant radiologer (Beinsky & Blagg, 2011). Det påpekes at dette resultatet er en kontrast til helsesektoren generelt, hvor en har funnet tegn til glasstak. Belinsky & Blagg (2011) skriver at det finnes en overvekt av menn i lederstillinger, at menn tjener mer enn kvinner, men de kan ikke se at menn forfremmes fremfor kvinner. Konklusjonen er derfor at de ikke finner tegn til glasstak, samtidig som de påpeker at det finnes andre former for kjønnsdiskriminering, som kan være en bevisst metode som benyttes for å opprettholde maskulin autoritet (Hearn & Parking, 1987). Det hintes til og med om at positive svar kan ha vært gitt av kvinner som ønsker forfremmelse, slik at resultatet til en viss grad kan være upålitelig.

Storvik (2006) siterer en undersøkelse i staten fra 2005, hvor 23% av toppledere og 35% av mellomledere var kvinner. Hun påpeker at dette tilsynelatende er et tegn på glasstak, men at undersøkelsen også viser at menn og kvinner behandles likt i tilsettingsaker, slik at menn ikke forfremmes fordi de er menn (Storvik, 2006). Det fremkommer at kvinner i større grad må oppfordres til å søke lederstillinger. Dette skyldes ikke manglende ambisjoner eller motivasjon, men kan forklares med at kvinner kan tro det eksisterer et glasstak. Hvis kvinnene tror at det finnes et glasstak, virkelig eller ei, så er de mindre tilbøyelige til å søke høyere stillinger som de da tror at de ikke vil få på bakgrunn av kjønn. Denne artikkelen konkluderer altså med at selv om Storvik

(2006) ikke kan se at det finnes et glasstak, så vil illusjonen av et glasstak kunne fungere som et reelt glasstak. Det fungerer altså som en selvoppfyllende profeti, som kan forsterkes av at kvinner ser at det er flere mannlige ledere enn kvinner.

Solberg (2012) konkluderer med at oppgaven hennes ikke kan vise noen særlig grad av glasstakseffekt. Hun skriver at toppledere historisk har vært mektige eldre patriarker, men at hennes grundige analyse viser at den generelle fordelingen av kjønn, i større grad vil være avgjørende for hvem som innehar lederrollen (Solberg, 2012). Det vil si at de grupper som domineres av menn, mest sannsynlig vil ha en mannlig leder, og motsatt. Derfor konkluderer hun med at det ikke finnes et glasstak. Som nevnt er hun også kritisk til bruken av glasstaksteorien i moderne organisasjoner, da denne opprinnelig ble «oppfunnet» i typiske hierarkiske organisasjoner, mens den typiske moderne organisasjon er flatere, det vil si den har færre vertikale nivåer (Solberg, 2012).

5.2.3 Glasstaket eksisterer kanskje

Doktorgradsavhandlingen til Deitra Payne (2005) konkluderer med at av deltakerne i undersøkelsen var 44% veldig enige i at glasstaket eksisterte i deres organisasjon, 41,6% var veldig uenig, mens 14,7% var usikker eller nøytral. Det vil si at de spurte er meget uenig i om glasstaket eksisterer i deres organisasjon. Jeg vil gjerne poengtere at de spurte i denne undersøkelsen er fordelt over ulike bransjer og sektorer, og at dette er de spurtes subjektive oppfatning av deres situasjon. Det er altså ikke en objektiv analyse av om glasstaket eksisterer. Det vil si at konklusjonen ikke er basert på en analyse av kvantitative data. Selv om det antas at de spurte er informert om definisjonen på et glasstak, så er det usikkert hvordan de spurte har tolket og forstått denne informasjonen. Jeg vil imidlertid påstå at dersom en kvinne påstår at hun opplever et glasstak eller ei, er det en legitim og subjektiv oppfatning. Det faktum at resultatene er jevnt fordelt, bør kunne indikere at de spurte ikke har blitt uforholdsmessig påvirket av forfatteren, verken den ene veien eller den andre.

Artikkelen til Baxter & Wright (2000) har undersøkt glasstaket i 3 land; Australia, Sverige og USA, og har således ulike konklusjoner på problemstillingen. Forfatterne mener at de har belegg for å påstå at de ikke finner et glasstak i USA, men at det til en viss grad eksisterer i Sverige og Australia (Baxter & Wright, 2000). Jeg ville i utgangspunktet antatt at Sverige, med sin grad av

politisk feminisme og fokus på å minske bruken av tradisjonelle kjønnsbegreper, ville vært mindre tilbøyelig til å utvise symptomer på glasstak. Baxter & Wright (2000) gir ironisk nok en forklaring på dette med utgangspunkt i den politiske utvikling i USA og Sverige, hvor USA i større grad har fokusert på den enkeltes rettigheter, mens Sverige har fokusert på sosialpolitikk. De forsøker ikke å forklare tilstanden i Australia, slik at jeg må anta at lignende funn ikke er gjort eller funnet her. Artikkelen besvarer problemstillingen om glasstakets eksistens med bakgrunn i data som viser forfremmelse av menn og kvinner. De påpeker at den økte graden av kvinnelige yrkesdeltakelse fører til relativt flere kvinner på bunn av hierarkiet, som igjen kan gi et misvisende inntrykk av at et glasstak eksisterer (Baxter & Wright, 2000).

5.2.4 Konklusjon

Det som fremkommer av analysen er at selv om jeg har kunnet enes om en felles definisjon av glasstaket i litteraturutvalget, så bruker forfatterne ulike kriterier. Artikkelen til Cotter et al (2001) kan oppfattes som selvmotsigende, ved at de siterer 4 kriterier som må oppfylles for at glasstaket eksisterer, samtidig som de selv annonserer at glasstaket eksisterer etter å kun ha undersøkt 1 kriterium. Belinsky & Blagg (2011) skriver at deres undersøkelser viser at menn tjener mer enn kvinner, men konkluderer med at glasstaket ikke eksisterer. Man har altså 2 artikler som dokumenterer at menn tjener mer enn kvinner, som har ulike oppfatninger av om glasstaket eksisterer. Dette viser at selv om litteraturutvalget til en viss grad er enig om en definisjon av glasstaket, så har de ulike kriterier for å fastslå om det eksisterer eller ikke. Dette kan videre indikere at forståelsen for glasstaket er ulik, som naturlignok kan forklares ved at det ikke er usannsynlig at forståelsen av en usynlig barriere vil være forskjellig. Den er tross alt usynlig.

Faktorer som jevnt over brukes for å determinere om det er et glasstak, er lønn, andel mannlige ledere, og muligheten for forfremmelse. Weyer (2007) baserer i stor grad sin konklusjon om at glasstaket eksisterer på data som viser at menn innehar et flertall av topplederstillinger. Storvik (2006), Solberg (2012) og Belinsky & Blagg (2011) har begge dokumentert det samme, men konkluderer med at glasstaket ikke eksisterer. Dette skyldes at de har tatt hensyn til andre faktorer enn kun fordeling av topplederstillinger. De har eksempelvis undersøkt om menn forfremmes i større grad enn kvinner, og konkludert med at dette ikke er tilfelle. Selv om det finnes flere mannlige toppledere, så har altså menn og kvinner i disse undersøkelsene like gode sjanser for å

forfremmes, slik at forfatterne konkluderer med at de ikke møter et glasstak. I disse tilfellene så kan man oppleve det Storvik kaller en illusjon av glasstaket, samtidig som denne illusjonen vil knuses om man faktisk går i dybden av tallene. O'Callaghan (2010) har også konkludert med at menn innehar de fleste høyere stillinger, men hun har også funnet at menn har høyere lønn, samt høyere sannsynlighet for forfremmelse. Hun har derfor flere faktorer som støtter sin konklusjon om at glasstaket fremdeles eksisterer.

Paynes (2005) doktorgradsavhandling er som nevnt basert på subjektive data. Det samme er delvis artikkelen til Belinsky & Blagg (2011). I disse to bidragene er kvinner spurt om de mener det eksisterer et glasstak, hvor de spurte i førstnevnte bidrag har delte meninger om dette, mens de spurte i den andre mener det ikke finnes et glasstak. Belinsky & Blagg (2011) setter fokus på at kvinnenens svar kan ha blitt farget av omstendighetene. I artikkelen deres indikeres det at selv om de ikke finner tegn til at menn forfremmes fremfor kvinner, så eksisterer det andre former for kjønnsdiskriminering, uten at dette utbroderes. På den ene siden antas det at kvinner ikke ønsker forfremmelse av familiære årsaker, eller trivsel i nåværende situasjon på arbeidsplassen. Dette er nokså motstridende resultater, som etter min mening kan indikere at et visst press kan ha påvirket svarene til disse kvinnene, noe som også forfatterne indikerer ved å hinte til at kvinner kan ha gitt positive svar i håp om forfremmelse. I grunn vil jeg si at artikkelen til Belinsky & Blagg kan være utfordrende å tolke, samtidig som de setter lys på det jeg vil anta kan være en stor utfordring for kvinner.

Det kan tenkes at kvinners oppfatning av glasstaket kan være påvirket av samfunnet og organisasjonen de arbeider for. I enkelte situasjoner kan det tenkes at kvinner ikke ønsker å anerkjenne at det kan finnes en usynlig barriere som begrenser dem i deres yrkeskarriere. Jeg tenker at dette er spesielt gjeldende i et land som Norge, som scorer på toppen hva gjelder likestillingsutvikling. Det kan i denne sammenheng være uheldig for en kvinne å fremme at det finnes et glasstak, dersom andre, gjerne ledelsen, er uenig. Spesielt med bakgrunn i Paynes undersøkelse som viser at menn konkurrerer mer mot kvinner enn mot menn, og Belinsky & Blaggs undersøkelse som finner andre former for kjønnsdiskriminering. For å presisere så er dette 2 bidrag som har konkludert med at det ikke finnes et glasstak, slik at det selv i de bidrag som konkluderer med at glasstaket ikke eksisterer, ofte presiseres at kvinner kan stå overfor andre særskilte og kjønnsbaserte utfordringer i arbeidslivet.

Tilbake til den subjektive vurderingen av et glasstak, så det er slett ikke uvanlig at en arbeidstaker assimileres inn i organisasjonen de arbeider for, og tilpasser seg deres kultur og tenkemåte. Det kan derfor antas at en kvinne som arbeider i en organisasjon som har tydelige tegn til glasstak, men som blir fortalt av organisasjonen, overordnede og kollegaer at her finnes det ikke et glasstak, vil kunne være tilbøyelig til å adoptere denne konklusjonen etter hvert, for å passe inn i organisasjonen. For en kvinne, eller hvem som helst, kan det være tøft å stå alene og mene at det foregår en form for urett, som i tillegg ikke nødvendigvis kan dokumenteres. For det er dette som gjør fenomenet glasstaket såpass mystisk og omdiskutert. Det defineres som en usynlig barriere, og vil dermed per definisjon være vanskelig å dokumentere eller avdekke, noe jeg mener denne oppgaven også dokumenterer.

Jeg må konkludere med at litteraturutvalget ikke gir et entydig svar på problemstillingen. Det kan fremstå som en utfordring at glasstaket kun kan verifiseres ved hjelp av grundige analyser av et tilstrekkelig bredt datamateriale, samtidig som det kan være en utfordring at man feilaktig antar at glasstaket eksisterer i organisasjoner hvor det faktisk ikke finnes, da denne antagelsen vil ha de samme konsekvenser for kvinner som et reelt glasstak.

5.3 Hvilke begrunnelser og teorier brukes for å forklare hvorvidt glasstaket er en realitet eller ikke?

8 av bidragene mine vil bidra til å besvare denne delen av problemstillingen. Doktorgradsavhandlingen til O'Callaghan har som tidligere nevnt ikke kunnet analysere hvorfor hun mener å ha funnet et glasstak.

Det finnes ikke et entydig svar på denne delen av problemstillingen heller. I kapittel 2 har jeg presentert noen av de vanligste teoretiske forklaringsmodellene som vil benyttes i denne delen av oppgaven. I tillegg diskuteres selvsagt andre aktuelle begrunnelser og teorier.

5.3.1 Glasstaket eksisterer

Den vanligste teorien som nevnes, uavhengig av konklusjonen om glasstakets eksistens, er stereotypisering. Dette er altså tilsynelatende en vanlig forklaringsmodell når en diskuterer ledelse

og kjønn. Eagly (2007) og Weyer (2007) bruker stereotypisering, i kombinasjon med kjønnspregning, som deres hovedforklaring på hvorfor de mener at glasstaket eksisterer.

Cotter et al. (2001) konklusjon om at glasstaket fremdeles eksisterer er som nevnt basert på inntektsanalyse. Selv om artikkelen ikke eksplisitt analyserer årsakene til glasstaket, så nevner de valgteori og homososial reproduksjon som mulige forklaringsmodeller (Cotter et al., 2001). De nevner at kvinners ambisjoner gjerne nedvurderes, samtidig som det faktum at menn generelt tjener mer enn kvinner, vil føre til at kvinner blir den part som får hovedansvaret på hjemmebane, fordi det er økonomisk fornuftig. Dersom den generelle oppfatning er at kvinner ikke er ambisiøse, så risikerer man at både menn og kvinner har denne forventningen til kvinner, som igjen vil forsterke en kjønnsdeling på arbeidsmarkedet.

5.3.2 Glasstaket eksisterer ikke

Belinsky & Blagg (2011) begrunner sin konklusjon med stereotypisering, og til en viss grad valgteori. De nevner at kvinner og menn forfremmes likt, men at det finnes andre former for kjønnsdiskriminering, uten at dette utbroderes. Det nevnes at menn tjener mer enn kvinner, samtidig som 24-43% av kvinnene tar et opphold i karrieren for å passe barn eller eldre slektninger (Belinsky & Blagg, 2011). De viser ikke tall for hvor mange som eventuelt arbeider deltid, men dette viser i stor grad til valgteoriens mekanismer. Forfatteren har antatt at mange av kvinnene ikke ønsker forfremmelse, nettopp fordi arbeidsplassen gir rom for familieliv ved siden av. Artikkelen gir dermed motstridende resultater. Dette indikerer at enten er kvinnene fornøyd med situasjonen, eller vil de ikke gi inntrykk av at det eksisterer et glasstak, fordi det vil komme tilbake til ledelsen, som videre kan føre til represalier.

Storvik (2006) beskriver hovedsakelig glasstaket som en selvoppfyllende profeti. Dersom du tror at det eksisterer, og handler deretter, så vil det ha de samme konsekvensene som om det var virkelig. Konsekvensen i hennes undersøkelse er at kvinner ikke søker på høyere stillinger med mindre de blir oppfordret til det. Årsaken til dette er persepsjonen av at det finnes færre kvinner på toppen enn ellers i hierarkiet, som kan være en indikasjon på at glasstaket eksisterer. Storvik (2006) begrunner i stor grad sin konklusjon med en endring i kvinners studievalg. De velger i større grad studieretninger som kvalifiserer dem for lederstillinger, slik at man ser at den største gruppen kvinnelige ledere er yngre kvinner. Det vil si at kjønnsfordelingen blant ledere er størst

blant den eldste gruppen, og minst blant yngre ledere. Dette indikerer at sosiale endringer og tid kan ha ført til at glasstaket ikke lenger eksisterer.

Solberg (2012) fremmer at det er kvinner som gir etter for maskuline krav som vil bryte gjennom glasstaket, likevel viser hennes undersøkelse at både maskuline menn og feminine kvinner når topplederstillinger. Korrelasjonsanalyser viser at arbeidsgrupper som har et flertall av kvinner, medfører en større sannsynlighet for at lederen også er kvinne (Solberg, 2012). Flertallet menn i lederstillinger, velger å forfremme menn, slik at misforholdet på toppen videreføres. Denne oppgaven viser at homososial reproduksjon er gjeldende uavhengig av kjønn, eller rettere sagt, begge kjønn foretrekker seg selv.

5.3.3 Glasstaket eksisterer kanskje

Til tross for at Payne (2005) i sin oppgave hevder at glasstaket ikke eksisterer, så viser hun til flere forklaringsmodeller; stereotypisering, mangel på nettverk og mentorer, og kjønnspregning av lederrollen. Disse teoriene kan bidra til å skape barrierer for kvinner, samtidig som de kan gi inntrykk av at det eksisterer et glasstak. En tentativ tilleggsforklaring er at kvinner som bryter glasstaket, kan være med på å videreføre det. Da oppgavens konklusjon angående glasstakets eksistens er basert på kvinnenenes subjektive oppfatning, og ikke kvantitativ analyse, så kan ikke forklaringsmodellene ses som svar på det ene eller det andre. Dette skyldes at resultatene er såpass spredt.

Baxter & Wright nevner også noen av forklaringsteoriene som er presentert i kapittel 2; stereotypisering, valgteori og mangel på nettverk. Hovedforklaringen deres er imidlertid av en mer politisk art. Selv om de påpeker at den store andelen av kvinner som jobber deltid automatisk vil diskvalifisere mange kvinner fra lederrollen, så mener de at hovedforklaringen til hvorfor glasstaket ikke eksisterer i USA, mens det kan eksistere i Sverige, har sitt utspring i den politiske utvikling.

5.3.4 Konklusjon

Litteraturutvalget viser at stereotypisering er den vanligste forklaringen både til at glasstaket eksisterer, og ikke eksisterer. Dette er altså en vanlig forklaringsmodell, som henger sammen med

vår forståelse av kjønn og kjønnsloadede begreper som maskulinitet og feminitet. Denne oppgaven har ikke som formål å analysere slike kjønnsloadede begreper. På bakgrunn av den utstrakte bruken av stereotypisering, må jeg anta at kjønn i aller høyeste grad fremdeles er en essensiell faktor innen organisasjon og ledelse, men at vår forståelse av kjønn er meget komplisert. Det er ikke nødvendigvis lenger snakk om biologisk kjønn, som nokså enkelt kan determineres, men begreper som maskulinitet, som i utgangspunktet beskriver menn, men som man i større grad identifiserer i kvinner, samt androgyne individer. Jeg tror at denne videreutviklingen, og til en viss grad usikkerheten rundt kjønnsbegreper kan være årsaken til at stereotypisering som forklaringsmodell kan brukes som argument for alle sider.

Teorien om homososial reproduksjon er også hyppig brukt. Som oftest brukes den til å forklare hvorfor menn forfremmer andre menn, men jeg tror at dette egentlig er en mer kjønnsnøytral teori, som dokumentert av Solberg (2012). Enhver gruppe som oppnår makt, ønsker å beholde denne makten. Når menn dominerer ledergruppen, så tror jeg at de både bevisst og ubevisst til en viss grad vil lene mot å forfremme andre menn, blant annet fordi det vil styrke deres posisjon. Når kvinner begynner å oppnå en viss dominans, så viser i hvert fall Solberg (2012) at kvinner har den samme tendensen. Det finnes ikke nok dokumentasjon i litteraturutvalget til å styrke denne hypotesen, men jeg tror ikke vi kun kan anta at det er menn som reproduserer seg selv.

Valgteori er også en vanlig forklaringsmodell. Lønn er som nevnt brukt som argument både for at glasstaket eksisterer og ikke eksisterer, men det er uansett en indirekte faktor i valgteorien. Jeg mener det kan argumenteres for at ulik lønn faktisk i stor grad er utgangspunktet for valgteori. Dette skyldes at hvor menn tjener mer enn kvinner, er det økonomisk fornuftig at kvinnen er den som jobber deltid og tar hovedansvaret hjemme. Dersom menn og kvinner hadde tjent likt, tror jeg det ville ført til at man ikke i like stor grad automatisk ville anta at det er kvinner som skal nedprioritere karriere. Det at en stor andel kvinner arbeider deltid, betyr som nevnt også at de ikke vil kvalifisere til lederstillinger. Det kan klart tenkes at dette er kvinner som ikke ønsker denne rollen uansett, men det bør ikke være slik at kvinner ikke får muligheten på grunn av sosiale forventninger til at kvinner tar hovedansvaret hjemme. En annen faktor er persepsjonen om at menn er mer ambisiøse enn kvinner. Denne antakelsen bekreftes dessverre av at flest ledere er menn. Etter hvert som flere kvinner inntar topplederrollen så bør imidlertid denne tankegangen forsvinne.

Til slutt vil jeg nevne illusjonen av glasstaket. Som nevnt kan ikke denne oppgaven dokumentere om glasstaket fremdeles eksisterer eller ikke. Det jeg kan si er at selv om definisjonen av glasstaket fremstår som nokså lik, så har ingen av bidragene i denne oppgaven forsøkt å verifisere eller avkrefte glasstaket med samme metode. Når forskere ikke klarer å bli enig om dette, så kan man ikke regne med at befolkningen for øvrig skal ha en bedre forståelse av fenomenet. Dette vil føre til mange feilkonklusjoner rundt hvorvidt glasstaket faktisk eksisterer. Denne oppgaven har flere ganger påpekt at det vil være mange tilfeller hvor det kan se ut som om det eksisterer et glasstak, selv om en dypere analyse vil motbevise dette. Dersom folk flest, og spesielt kvinner, tror at det finnes et glasstak, så vil man opptre som om det finnes, og dermed vil illusjonen av et glasstak ha de samme konsekvensene som et reelt glasstak. Jeg må derfor undre meg om en oppgave som denne vil kunne hjelpe kvinner, ved å rette fokus mot glasstaket. Eller, om fokuset på glasstaket vil føre til at man har lettere for å se glasstak som faktisk ikke finnes, som igjen vil ha en negativ effekt for kvinner. Jeg må konkludere med at man ikke kan løse et samfunnsproblem som man ikke setter fokus på, og vil heller håpe at en oppgave som denne vil kunne bidra til en bevisstgjøring rundt fenomenet.

5.4 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg analysert og drøftet hvordan litteraturutvalget besvarer problemstillingen min. Jeg har delt analysen i 2 deler, som har som formål å besvare de 2 spørsmålene som utgjør problemstillingen. Jeg har startet med å analysere hvert bidrag for seg, før jeg i konklusjonen sammenligner og drøfter resultatene.

6 AVSLUTNING

6.1 Innledning

Jeg er nå kommet til veis ende i denne masteroppgaven. Jeg vil kort presentere en oppsummering av de funn og konklusjoner som fremkommer av analysen i kapittel 5. Til slutt vil jeg gi forslag til videre studier.

6.2 Konklusjon og oppsummering

Store deler av det siste året har vært dedikert til glasstaket. Ved års start hadde jeg trodd og håpet at jeg ville sitte igjen med klare svar, som jeg kunne videre bringe i denne oppgaven. Jeg sitter imidlertid igjen med flere spørsmål enn svar. Spørsmålet som startet denne prosessen, og siden ble videreforedlet til en problemstilling, forblir til dels ubesvart, da denne oppgaven ikke kan gi et entydig svar på om glasstaket fremdeles eksisterer.

Glasstaket er en kompleks teori, som det er krevende å bevise eller dokumentere. Analysen i kapittel 5 viser at litteraturutvalget er delt i sin formening om glasstaket fremdeles eksisterer, og hvorfor. Ettersom den samme forklaringsmodellen kan brukes for å begrunne både hvorfor glasstaket eksisterer, og hvorfor det ikke eksisterer, så er det ekstremt vanskelig å gi et godt svar på dette. Mitt inntrykk er at det hersker en viss grad av usikkerhet rundt bruken av både glasstaksteorien, og til en viss grad bruken av kjønns-ladete begreper i en organisatorisk kontekst. Vår forståelse av kjønnsbegreper er som nevnt kompleks, og kompliseres ytterligere av at vi ikke har noen endelige svar annet enn biologiske kjønnsforskjeller og mindre psykologiske forskjeller (Alvesson & Willmott, 2002). Selv om bruken av et skille mellom det feminine og maskuline, kan gi oss klare analytiske verktøy, så kan bruken av slike kategoriseringer forhindre oss fra å utvide kjønnspektivet, eller simpelthen fjerne det.

Jeg må avslutningsvis undre meg om glasstaksteorien kanskje har utspilt sin rolle etter nesten 40 år. Som nevnt kunne litteraturutvalget enes om en definisjon av glasstaket, men det hersker stor uenighet rundt hvordan fenomenet kan undersøkes, og hvordan resultatene kan tolkes. Jeg mener bestemt at kjønnsforskjeller og eventuelt kjønnsdiskriminering i arbeidslivet må undersøkes og belyses, men etter å ha grublet over glasstaksteorien i snart et år, så begynner jeg å undre meg om

teorien, i sin nåværende form, er egnet for å undersøke kjønnsforskjeller i dagens arbeidsliv. Dette begrunner jeg med at arbeidslivet og organisasjonsformer har endret seg i løpet av de siste 40 årene. Kvinners situasjon og kjønnsforventninger er heller ikke til å sammenligne med situasjonen på 70-tallet, slik at det er naturlig å anta at glasstaksteorien må moderniseres for å kunne være av nytte i det som praktisk talt er en helt annen verden.

6.3 Videre forskning

De fleste ledere og beslutningstakere er fremdeles menn. På bakgrunn av dette vil jeg påstå at det vil være høyst relevant, og ikke minst interessant, å undersøke menns perspektiv og tanker rundt fenomenet glasstaket. Den litteraturen jeg har undersøkt, har ikke undersøkt menns perspektiv. Selv om det er fullstendig legitimt å undersøke et fenomen som treffer kvinner, fra kvinnens perspektiv, så mener jeg vi trenger utfyllende informasjon fra den andre part. Det kan eksempelvis tenkes at menn har et helt annet syn på glasstaket, og helt andre løsningsforslag, men dette vet man ikke før man faktisk spør denne gruppen. Dersom formålet er å knuse glasstaket, der hvor det eksisterer, så må problemet undersøkes fra alle vinkler. Det hjelper tross alt ikke å fortelle kvinner hva de kan gjøre for å bryte glasstaket, dersom de som sitter på makten ikke anerkjenner fenomenet eller er interessert i å løse de kjønns spesifikke utfordringer som kvinner står overfor.

Solberg (2012) nevner at begrepet glasstaket kanskje ikke lenger er relevant, grunnet endringen av organisasjonsstruktur og kvinners situasjon. Jeg mener det kan være hensiktsmessig å undersøke om tiden er moden for å pensjonere eller videreutvikle begrepet glasstaket, til fordel for en mer moderne utgave, som tar høyde for den utvikling som kvinner, organisasjoner og samfunnet har gjennomgått. Martinsen (2015, s. 205) argumenterer for at glasstaket er en for snever beskrivelse av den motstand kvinner kan møte i organisasjoner, og argumenterer for at denne motstanden kan møtes på alle nivåer, slik at det har dukket opp et nytt begrep: glasslabyrinten. Glasslabyrinten tilsier at de usynlige barrierene som kvinner møter i arbeidslivet ikke bare finnes på toppen av hierarkiet, men gjennomsyrrer alle nivåer i organisasjoner, slik at kvinner kan ha problemer med å komme i posisjon på alle organisatoriske nivåer (Eagly & Carli, 2007).

Jeg mener disse to forslagene kan være gode utgangspunkt for videre studier.

7 REFERANSELISTE

Adams et al. (2018). Are CEOs born leaders? Lessons from traits of a million individuals *Journal of Financial Economics*, 130(2), 392-408. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2018.07.006>

Alvesson, M. & Billing, Y. D. (1992). Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding *Organizational Studies*, 13(1), 73-103.
<https://doi.org/10.1177/017084069201300107>

Alvesson, M. & Willmott, H. (2002) Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual *Journal of Management Studies*, 39(5), 619-644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>

Baxter, J. & Wright, E. O. (2000) The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia *Gender & Society*, 14(2), 275-294.
<https://doi.org/10.1177/089124300014002004>

Belinsky, S. B. & Blagg, J. D. (2011) Analyzing the Glass Ceiling Effect Among Radiologic Technologists *Radiologic Technology*, 82(4), 300-310. Tilgjengelig fra:
<http://www.radiologictechnology.org>

Billing, Y. D. & Alvesson, M. (2000) Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership *Questioning Feminine Leadership*, 7(3), 144-157. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00103>

Bruckmuller et al. (2014) Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and its lessons for organizational policy *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 202-232.
<https://doi.org/10.1111/sipr.12006>

Cellar, D. F. et al. (2001) Effects of Leader Style, Leader Sex, and Subordinate Personality on Leader Evaluations and Future Subordinate Motivation *Journal of Business and Psychology*, 16(1), 61-72. <https://doi.org/10.1023/A:1007887721571>

Collinson, D. og Hearn, J. (1996) Men as Managers, Managers as Men: Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements *Sage Publications Ltd*, (12)2013.
<http://dx.doi.org/10.4135/9781446280102>

- Cotter, A. D. et al. (2001) The Glass Ceiling Effect *Social Forces*, 80(2), 655-682.
<https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007) Women and the labyrinth of leadership *Harvard Business Review*, 85(9), 63-71. Tilgjengelig fra: <https://hbr.org>
- Eagly, A. H. (2007) Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions *Psychology of Women Quarterly*, 31, 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x>
- Eagy, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. & van Engen, M. L. (2003) Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.4.569>
- Hart, C. (2001). *Doing a Literature Review: Releasing the Social Science Research Imagination*. 2. opp. London: SAGE Publications Limited.
- Hearn, J. & Parkin, W. (1987) Women, men and leadership: A critical review of assumptions, practices and change in the industrialized nations' *International Studies of Management and Organization*, 16(3-4), 33-60. <https://doi.org/10.1080/00208825.1986.11656433>
- Helms, M. M., Arfken, D. E. & Bellar, S. (2016) The importance of mentoring and sponsorship in women's career development *SAM Advanced Management Journal* 81(3), 4-13. Tilgjengelig fra: <https://search.proquest.com>
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2010). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 2. opp. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Martinsen, Ø. Y. (2015). *Perspektiver på ledelse*. 4. utg, 1 opp. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Norges Handelshøyskole. (2017) NHH Årsrapport 2016-2017. Tilgjengelig fra: <https://www.nhh.no/globalassets/om-nhh/arsrapport-for-nhh-2016-2017.pdf> [Lest 20.09.2018]
- O'Callaghan, E. M. (2010) *A study of longitudinal gender differences in faculty promotion and rank attainment at a research university: Toward an understanding of the glass ceiling*. [Doktorgradsavhandling] Wisconsin: University of Wisconsin-Madison. Tilgjengelig fra: <https://search.proquest.com>

Payne, D. C. (2005) *The Glass Ceiling Ten Years Later: A Study Of The Woman's Perception of Success In Corporate America*. [Doktorgradsavhandling] Minnesota: Capella Universiy.

Tilgjengelig fra: <https://search.proquest.com>

Ridley, D. (2012). *The Literature Review. A Step-by-Step Guide for Students*. 2. utg. London: SAGE Publications Limited.

Solberg, A. G. (2012) *Et kjønnsperspektiv på innovasjonsledelse*. [Doktorgradsavhandling] Oslo: Universitetet i Oslo. Tilgjengelig fra: <https://www.duo.uio.no>

Statistisk sentralbyrå. (2017) Fakta om likestilling. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling> [Lest 10.09.2018]

Statistisk sentralbyrå. (2012) Tidsbruksundersøkelsen. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/tidsbruk> [Lest 21.09.2018]

Stoker, J., Velde, M. van der & Lammers, J. (2012) Factors relating to managerial stereotypes: The role of gender of the employee and the manager and the management gender ratio *Journal of Business and Psychology*, 27(1), 31-42. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9210-0>

Storvik, A. E. (2006) Glasstaket – metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten *Sosiologisk tidsskrift*, 14, 219-253. Tilgjengelig fra: www.idunn.no

Van Vianen, A. E. M. & Fischer, A. H. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 315-337. <https://doi.org/10.1348/096317902320369730>

Weyer, B. (2007) Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders *Women in Management Review*, 22(6), 482-496.

<https://doi.org/10.1108/09649420710778718>