

# Rekruttering til direktørstillinger i det private næringslivet i Norge

*Betydningen av valg av  
utdanningsinstitusjon for siviløkonomenes  
oppnåelse av direktørstillinger*

---

Olena Tkachenko



Masteroppgave i sosiologi  
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

13. mai 2013

## **Rekruttering til direktørstillinger i det private næringslivet i Norge**

*Betydningen av valg av utdanningsinstitusjon for siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger*

© Olena Tkachenko

2013

Rekruttering til direktørstillinger i det private næringslivet i Norge. *Betydningen av valg av utdanningsinstitusjon for siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger*

Olena Tkachenko

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Representralen, Universitetet i Oslo

# Sammendrag

Denne oppgave er en kvantitativ studie som tar sikte på å forklare hvorvidt valg av høyere utdanningsinstitusjon er av betydning for siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger i bedrifter i privat sektor. Temaet er lite utforsket i norsk sammenheng. En rekke internasjonale studier viser imidlertid at utdanning ved de eldste og mest selektive utdanningsinstitusjonene gir flere fordeler i arbeidslivet enn tilsvarende utdanning fra ikke-elitestudiesteder. Hensikten med denne oppgaven er dermed å utvide vår kunnskap om rekrutteringsprosessene til direktørstillinger i næringslivet og kartlegge hvorvidt, og i så måte hvordan, valg av utdanningsinstitusjon påvirker siviløkonomenes karrieresuksess. Oppgavens problemstilling består av to spørsmål: Hvilken betydning har valg av utdanningsinstitusjon for oppnåelsen av direktørstillinger i næringslivet for siviløkonomer med utdanning fra NHH, BI, HHB og UiA? Hvilken betydning har egenskaper ved etterspørsels- og tilbudsside i arbeidsmarkedet for rekrutteringen av siviløkonomkandidater fra NHH, BI, HHB/UiA til direktørstillinger i privat sektor?

Eksamenspapirer fra eliteutdanningsinstitusjoner øker avgangskandidatenes karrieresuksess i større grad enn tilsvarende utdanning fra andre studiesteder (Kingston & Lewis 1990). Problemstillingen som omhandler spørsmålet om sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og karrieresuksess er sjeldent tatt opp i norsk forskning. Flere studier omtaler siviløkonomutdanningen fra Norges Handelshøyskole som den eneste eliteutdanningen i Norge, uten at det er utført systematiske undersøkelser som sammenligner ulike utdanningsinstitusjoner. Denne oppgaven bidrar dermed med kunnskap om hvorvidt utdanning fra forskjellige utdanningsinstitusjoner gir ulik sannsynlighet for å være i direktørstillinger i norsk næringsliv. For å svare på oppgavens forskningsspørsmål benyttes det datamateriale om personer med siviløkonomutdanningen tatt ved Norges Handelshøyskole, Handelshøyskolen BI, Universitetet i Agder og Handelshøyskolen i Bodø. Tilbuds- og etterspørselsteorier for arbeidsmarkedet og sosial nettverksteori utgjør det teoretiske rammeverket for oppgaven. Følgende økonomiske og sosiologiske teorier anvendes i fortolkningen og analysen av datamaterialet: humankapitalteorien, screenings- og signaliseringsteorien, teori om sosial kapital og sosiale nettverk og homososial reproduksjon.

Oppgavens datamateriale er hentet fra prosjektet «*Educational Careers: Transition, Attainment and Qualifications to Work*». Grunnlag for analyser er flere registre fra SSB som er koblet sammen ved hjelp av spss. Direktørstillingene defineres på bakgrunn av yrkeskoder i SSBs yrkesklassifisering. Binær logistisk regresjonsanalysen benyttes som metode for analyser av oppgavens datamateriale. Separate regresjonsanalysene foretas for hver utdanningsinstitusjon med hensikten å undersøke hvorvidt egenskaper ved etterspørsels- og tilbudssiden har ulik betydning for rekruttering av siviløkonomer fra NHH, BI og UiA/HHB til direktørstillinger i næringslivet. Resultatene av regresjonsanalysene tolkes i lys av flere sosiologiske og økonomiske teorier. Oppgaven

tar et utgangspunkt i et segmentert arbeidsmarked med tilbuds- og etterspørselssiden. Arbeidssøkeres handlinger forklares ut i fra teorier om humankapital, signalisering og sosial kapital. Teorier om screening og homososial reproduksjon tar for seg arbeidsgiveres beslutninger under ansettelsesprosesser. Granovetters teori om betydningen av sosiale nettverk og svake bånd i jobbsøk er sosiologisk bidrag som brukes i oppgaven for å forstå hvordan valg av utdanningsinstitusjon påvirker rekrutteringen av siviløkonomer til direktørstillinger.

Resultatene av regresjonsanalyser viser at sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger er høyere for siviløkonomer med utdanning fra NHH og BI enn for personer med tilsvarende utdanning fra HHB og UiA. Skille mellom avgangskandidatene går hovedsakelig mellom BI og NHH på den ene siden og UiA og HHB på den andre. T-test av differansen mellom koeffisientene viser at det ikke er forskjeller mellom NHH og BI og mellom UiA og HHB med hensyn til oppnåelsen av direktørstillinger.

Separate regresjonsanalysene indikerer at kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, sosial og geografisk bakgrunn ikke har forskjellig betydning for avgangskandidater fra BI, NHH og UiA/HHB i deres rekruttering til direktørstillinger i næringslivet. Sannsynligheten for å være direktør er størst i Hordaland og Nord-Norge for avgangskandidater fra UiA/HHB enn for siviløkonomer fra BI. Sannsynlighet for å være i direktørstillinger i bedrifter i varehandel og reparasjon av motorvogner er større for avgangskandidater fra BI enn for siviløkonomer fra HHB/UiA. For siviløkonomer utdannet ved UiA/HHB er det større mulighet for å inneha direktørposisjoner i bedrifter i transport og lagringsnæringen sammenlignet med BI's siviløkonomkandidater. Det er imidlertid stor statistisk usikkerhet som er knyttet til fortolkning av koeffisienter for næring og arbeidsstedsregion. Analysene indikerer likevel at egenskaper ved etterspørselssiden påvirker hvilke avgangskandidater som rekrutteres til direktørstillinger i hvilke sektorer og landsdeler.

Analysene viser at kvinnelige siviløkonomer har lavere sannsynlighet for å være i direktørstillinger enn menn med tilsvarende utdanning. Videre tyder resultatene at sosial bakgrunn, i form av foreldrenes utdanning og inntekt, ikke påvirker rekrutteringen av siviløkonomer til ledende posisjoner i bedrifter i privat sektor. Siviløkonomer har ikke ulikt utbytte av sin geografiske bakgrunn når det gjelder oppnåelsen av direktørstillinger. Arbeidsstedsregion og næring påvirker sannsynligheten for å være direktør i næringslivet.





# Forord

Nå som oppgaveskrivingen er ved veis ende er det flere personer som fortjener en takk.

Først og fremst vil jeg rette en spesiell takk til min hovedveileder Arne Mastekaasa, som har lest utkast etter utkast og gitt meg mange verdifulle, grundige og konstruktive kommentarer. Takk til Nicolai Borgen for hjelp i startfasen med litteratursøk, spss og kommentarene på teoridelen.

Denne prosessen har vært ensom og vanskelig til tider. Jeg vil rette en stor takk til mine venner på SV. Tiden på Blindern hadde ikke vært den samme uten dere!

Mine foreldre og besteforeldre har gjennom hele studietiden hatt en stor tro på meg. Uten dere fire hadde jeg aldri skrevet masteroppgave i noe som helst. Takk for at dere stiller opp. Alltid.

Jeg står selv ansvarlig for resultatet og innholdet i denne masteroppgaven.

Olena Tkachenko

Blindern, 13. mai 2013.





# Innholdsfortegnelse

<b>Tabelloversikt .....</b>	<b>XIII</b>
<b>Figuroversikt.....</b>	<b>XV</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>1</b>
1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling.....	2
1.2 Oppgavens sosiologiske og samfunnsmessige bidrag.....	3
1.3 Siviløkonomutdanning og rekruttering til norsk næringslivseliten.....	6
1.4 Kort om oppgavens struktur .....	8
<b>2 Tidligere forskning .....</b>	<b>10</b>
2.1 Tidligere studier: Betydningen av utdanningsinstitusjon for karrieresuksess: internasjonale erfaringer.....	10
2.2 Betydningen av utdanningsinstitusjon for lederrekruttering.....	19
<b>3 Teori.....</b>	<b>23</b>
3.1 Tilbudssiden: humankapital og signalisering i arbeidsmarkedet .....	24
3.1.1 <i>Humankapital</i> .....	24
3.1.2 <i>Signalisering i arbeidsmarkedet</i> .....	25
3.2 Etterspørselssiden: screening og homososial reproduksjon i arbeidsmarkedet .....	26
3.2.1 <i>Arbeidsgivernes rekrutteringsbeslutninger: screeningsteorien</i> .....	26
3.2.2 <i>Arbeidsgivernes preferanser: teori om homosial reproduksjon</i> .....	27
3.3 Sosial kapital, sosiale nettverk og svake bånd: Betydningen av sosiale forbindelser i ansettelsesprosesser.....	28
3.3.1 <i>Sosiale nettverk og svake bånd</i> .....	29
3.3.2 <i>Sosial kapital</i> .....	30
3.4 Oppsummering og hypoteser .....	31
<b>4 Datamaterialet og analysestrategi.....</b>	<b>39</b>
4.1 Utvalg: presentasjon og avgrensninger .....	39
4.2 Avhengig variabel: direktører i privat sektor .....	41
4.3 Uavhengige variabler .....	41
4.4 Beskrivelse av utvalget.....	47
4.5 Analysestrategi .....	57
4.5.1 <i>Logistisk regresjonsanalyse</i> .....	57

4.5.1	Modellens oppbygning og beskrivelse av data.....	60
<b>5</b>	<b>Analyseresultater: Betydningen av valg av høyere utdanningsinstitusjon for rekrutteringen til direktørstillinger.....</b>	<b>63</b>
5.1	Betydning av utdanningsinstitusjon for rekrutteringen til direktørstillinger.....	66
5.2	Betydningen av valg av utdanningsinstitusjon for oppnåelsen av direktørstillinger etter kontroll for egenskaper ved tilbudssiden i arbeidsmarkedet.....	68
5.3	Betydningen av valg av utdanningsinstitusjon etter kontroll for tilbuds- og etterspørselsside i arbeidsmarkedet.....	75
5.4	Oppsummering og hypotesenes gyldighet.....	79
<b>6</b>	<b>Betydningen av tilbuds- og etterspørselssiden for siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger. Separate analyser.....</b>	<b>84</b>
6.1	Betydningen av kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, sosial og geografisk bakgrunn for oppnåelsen av direktørstillinger for siviløkonomer utdannet ved NHH, BI og UiA/HHB.....	85
6.2	Betydningen av næring og arbeidsstedsregion for oppnåelsen av direktørstillinger for avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB.....	90
6.3	Oppsummering og hypotesenes gyldighet.....	97
<b>7</b>	<b>Diskusjon og konklusjon.....</b>	<b>101</b>
7.1	Hovedfunn.....	103
7.2	Oppgavens funn i lys av teori og tidligere forskning.....	106
7.3	Andre funn.....	113
7.4	Videre forskning og ubesvarte spørsmål.....	114
7.5	Avslutning.....	116
	<b>Litteraturliste.....</b>	<b>119</b>
	<b>Vedlegg 1.....</b>	<b>126</b>



# Tabelloversikt

Tabell 4.1 Bivariat korrelasjon – uavhengige variabler .....	46
Tabell 4.2 Utvalg etter utdanningsinstitusjon .....	47
Tabell 4.3 Siviløkonomer etter yrkesposisjon.....	48
Tabell 4.4 Siviløkonomer etter kjønn og utdanningsinstitusjon .....	49
Tabell 4.5 Siviløkonomer etter gjennomsnittsalder og utdanningsinstitusjon .....	49
Tabell 4.6 Gjennomsnittstid etter avsluttet utdanning .....	50
Tabell 4.7 Siviløkonomer etter geografisk bakgrunn og utdanningsinstitusjon.....	50
Tabell 4.8 Siviløkonomer etter fars og mors utdanningsnivå .....	51
Tabell 4.9 Siviløkonomer etter mors utdanningsnivå .....	52
Tabell 4.10 Foreldrenes økonomisk-administrative utdanning etter enhetenes utdanningsinstitusjon.....	53
Tabell 4.11 Fordeling av siviløkonomene etter utdanningsinstitusjon og arbeidsstedets geografiske beliggenhet.....	56
Tabell 4.12 Fordeling etter næringslivssektor og utdanningsinstitusjon.....	57
Tabell 5.1 Betydning av utdanningsinstitusjon, kjønn, alder ved uteksaminering, tid siden avsluttet utdanning, geografisk bakgrunn, sosial bakgrunn, arbeidsstedets geografiske beliggenhet og næring. ....	65
Tabell 6.1 Modell 1 av separate regresjonsanalyser av sannsynligheter for å være i direktørstillinger for siviløkonomer utdannet ved NHH, BI og UiA/HHB.....	86
Tabell 6.2 Modell 2 av separate regresjonsanalyser av sannsynligheter for å være i direktørstillinger for siviløkonomer utdannet ved NHH, BI og UiA/HHB.....	91
Tabell A1 NHH som referansekategori.....	126
Tabell A2 BI som referansekategori .....	126
Tabell A3 HHB som referansekategori .....	127
Tabell B1 Siviløkonomenes yrkesstatus etter kjønn og utdanningsinstitusjon. ....	129



# Figuroversikt

Figur 4.1 Fars gjennomsnittsinntekt etter utdanningsinstitusjon .....	53
Figur 4.2 Mors årlig gjennomsnittsinntekt etter enhetenes utdanningsinstitusjon.....	54
Figur 4.3 Fars og mors gjennomsnittsinntekt etter utdanningsinstitusjon .....	55
Figur 5.1 Sannsynligheten for å være direktør etter utdanningsinstitusjon.....	66
Figur 5.2 Sannsynligheten for å være direktør etter utdanningsinstitusjon og egenskapene ved tilbudssiden.....	70
Figur 5.3 Sannsynligheten for å være direktør etter tid siden avsluttet utdanning.....	72
Figur 5.4 Sannsynligheten for å være direktør etter kjønn.....	73
Figur 5.5 Sannsynligheten for å være direktør etter utdanningsinstitusjon, kontrollert for egenskaper ved tilbuds- og etterspørselssiden. ....	77
Figur 5.6 Sannsynligheten for å være direktør etter næring.....	78
Figur 6.1 Sannsynligheten for å være direktør etter alder.....	88
Figur 6.2 Sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger etter arbeidsstedets geografiske beliggenhet .....	95
Figur 6.3 Sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger etter næring .....	96





# 1 Innledning

---

Eksamenspapirer fra eliteutdanningsinstitusjoner er en av *seleksjonsmekanismene* bak rekrutteringen til attraktive posisjoner i samfunnet (Kingston & Lewis 1990). Utdanning fra de prestisjetunge universitetene i USA, Frankrike, Japan, Storbritannia og en rekke andre land sees gjerne på som en kilde til individenes karrieresuksess (Bourdieu 1996, Ishida et al. 1997, Hartmann 2000). Sosiologene så vel som økonomene har lenge vært opptatt av å forstå årsakene til sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og ulike arbeidsmarkedsutfall. Sosiale mekanismer, som er knyttet til tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet, har stått sentralt i deres forklaringer av ulikhetene i avkastningen av utdanning fra ulike studiesteder. Sosiologene har i de siste tiårene kastet lys over betydningen av strukturelle forhold ved ansettelsesprosessene, der de har undersøkt hvordan et treff mellom arbeidsgiverne og arbeidssøkerne foregår (Granovetter 1995, Stovel & Fountain 2009).

Norge omtales ofte som et land uten et eksisterende hierarki av utdanningsinstitusjoner (Mastekaasa 2004: 233). Siviløkonomutdanningen ved Norges Handelshøyskole og sivilingeniørstudiet ved NTNU nevnes imidlertid som *eliteutdanningene* i den forstand at avgangskandidatene kan dra flere fordeler av sin utdanning i arbeidslivet sammenlignet med personer med tilsvarende utdanning fra andre studiesteder i landet (Arnesen & Try 2001, Gulbrandsen, Engelstad, Klausen, Skjeie, Teigen & Østerud 2002, Nordhaug, Gooderham, Zhang, Liu & Birkelund 2010). Sammenligningen av utdanningsinstitusjoner med hensyn til utdanningenes avkastning er et relativt lite utforsket tema i norsk sammenheng. Internasjonal forskning på dette feltet har pågått siden utdanningens ekspansjon i flere land. Denne oppgaven bidrar dermed med ny kunnskap om hvorvidt valg av høyere utdanningsinstitusjon påvirker individenes karrieresuksess i Norge. Oppgaven tar sikte på å undersøke hvorvidt siviløkonomutdanningen tatt ved Norges Handelshøyskole, Handelshøyskolen BI, Handelshøyskolen i Bodø og Universitetet i Agder mellom 1995 og 2009 gir ulik sannsynligheten for å være direktør i bedrifter i privat sektor av den norske økonomien.

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

Norske næringslivstopper har en homogen utdanningsbakgrunn med en overvekt av sivilingeniører og siviløkonomer (Amdam & Kvålshaugen 2010). Rekrutteringen til siviløkonomstudiet er sosialt skjev og utdanningsinstitusjonene som tilbyr siviløkonomutdanningen kjennetegnes av statusforskjellene med hensyn til studentenes sosiale bakgrunn (Frøseth 2006). Det kan tenkes at ulikhetene i sosiale rekrutteringsmønstrene sammen med varierende opptakskrav til siviløkonomi ved de forskjellige utdanningsinstitusjonene bidrar til at valg av studiested påvirker avkastningen av samme utdanning i arbeidsmarkedet for siviløkonomene. Kunnskapen om siviløkonomene er i stor grad begrenset til personer med utdanning fra Norges Handelshøyskole (NHH) (Gulbrandsen m. fl. 2002, Helland 2004, 2006, Nordhaug et al. 2010). Siden Norges eldste handelshøyskole NHH begynte å tildele siviløkonomtittlene i 1936, ble det etablert en rekke siviløkonomutdanninger ved flere andre norske universiteter og høyskoler. Antall studenter i økonomi og administrasjon har hatt en sterk økning fra å være 22 637 i 1990 til 44 230 studenter på ulike utdanningsnivåer i 2011 (SSB 2013). Andelen siviløkonomer i Norge og personer med økonomisk-administrativ utdanning i flere andre land blant topplederne i næringslivet har økt sterkt i de siste tiårene (Amdam et al. 2003: 12). Økningen i tilbudet av siviløkonom- og andre typer utdanninger er knyttet til veksten i etterspørselen av høyere utdanning i arbeidsmarkedet (Vabø 2005: 11).

Forskningen på rekruttering til elitestillingene er en av innfallsvinklene til studier av ulikheter i samfunnet. Administrerende direktører og direktører i store og små selskaper representerer den økonomiske overklassen i Norge (Flemmen 2012). Betydningen av sosial bakgrunn, utdanningsnivå og studieretning for rekrutteringen til eliteposisjoner i samfunnet er godt belyst i omfattende forskning, både nasjonalt og internasjonalt. Empiriske undersøkelser viser at både sosial bakgrunn og egen utdanning påvirker rekrutteringsmønstrene til topplederposisjoner (Mastekaasa 2004). Sosial klassebakgrunn viser seg imidlertid å være av indirekte betydning for elitestatusoppnåelsen for personer med høyere økonomisk-administrativ og siviløkonomutdanning (Mastekaasa 2004: 231). Internasjonal forskning viser en videre nyansering i sosiale mønstre bak lederrekrutteringen, hvor valg av utdanningsinstitusjon er en av sosiale mekanismene bak individenes yrkesoppnåelse. Flere forskere hevder at vitnemål fra elitestudiestedene gir lettere adgang til topplederposisjoner i næringslivet enn tilsvarende utdanning fra andre utdanningsinstitusjoner (Useem & Karabel 1986 Hartmann 2000). Vi vet derimot lite hvorvidt valg av utdanningsinstitusjon påvirker

avgangskandidatenes karrieresuksess og oppnåelsen og direktørstillinger i Norge. Inspirert av internasjonal forskning om betydningen av valg av utdanningsinstitusjon for individenes karrieresuksess, sikter vi i denne oppgaven på å besvare følgende forskningsspørsmål:

1. *Hvilken betydning har valg av utdanningsinstitusjon for siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger i privat sektor?*
2. *Hvilken betydning har egenskapene ved tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet for rekruttering av avgangskandidater fra NHH, BI, UiA og HHB til direktørstillinger i privat sektor? Hvilken betydning har kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, geografisk og sosial bakgrunn, arbeidsstedets geografiske beliggenhet og næring for oppnåelse av direktørstillinger for siviløkonomer med utdanning fra NHH, BI, UiA og HHB?*

Oppgavens problemstilling er begrenset til rekrutteringen av direktører til bedrifter i *privat* sektor. Som nevnt tidligere er siviløkonomutdanningen det studiet som er mest relevant og etterspurt for å utføre lederoppgaver i nettopp det private næringslivet (Larsen 2003b: 160, Helland 2004: 143). En forholdsvis betydelig lavere andel av siviløkonomer ansettes i offentlig sektor og undervisning. Det er dermed mest nærliggende å avgrense denne undersøkelsen til rekrutteringen av siviløkonomer til direktørstillinger i privat sektor.

## **1.2 Oppgavens sosiologiske og samfunnsmessige bidrag**

Før arbeidet med oppgaven settes i gang er det på sin plass å diskutere og reflektere rundt valget av temaet og problemstillingen. Det er med andre ord hensiktsmessig å stille seg selv et spørsmål om hvorvidt denne oppgaven kan bidra til forskningen med ny og nyttig innsikt. Hensikten med denne undersøkelsen er å øke vår kunnskap om rekrutteringen til direktørstillinger i næringslivet ved å se nærmere på betydningen av valg av utdanningsinstitusjon.

Studier om forholdet mellom utdanning og karrieresuksess er et etablert område i nasjonal så vel som internasjonal forskning. Valg av både studielengde og studieretning har en sammenheng med individenes yrkesoppnåelse (Hansen 2001:225). Siviløkonomstudiet er

en av så kalte eliteutdanningene som gir høye inntekter og mange interessante arbeidsoppgaver.

Norske universiteter og høyskoler, unntatt noen få, er offentlige og det finnes svært få tilsynelatende forskjeller mellom utdanningsinstitusjonene som tilbyr samme type utdanning med hensyn til kvaliteten (Vabø 2002, Mastekaasa 2004: 223). Systematisk forskning om forskjellene blant de ulike studiestedene i Norge er nærmest fraværende. Det er gjennomført svært få norske undersøkelser, som handler om avkastningen av samme utdanning fra ulike studiesteder. En studie som tar for seg den økonomiske avkastningen av sivilingeniørutdanningen viser at personer med sivilingeniørutdanning fra forskjellige studiesteder har ulikt lønnsnivå og jobsannsynligheter etter uteksaminering (Arnesen & Try 2001). Når det gjelder rekrutteringen til ulike utdanningsinstitusjoner viser en masteroppgave at individenes sosiale bakgrunn påvirker opptaksmønstrene, der studenter ved NHH og BI har høyere sosial klassebakgrunn sammenlignet med studentene ved distriktshøyskolene som tilbyr tilsvarende utdanning (Frøseth 2006: 114). Det er med andre ord en grunn til å tro at valg av utdanningsinstitusjon kan ha en betydning for avgangskandidatenes karirresuksess etter uteksaminering. NHH har lenge vært den eneste utdanningsinstitusjonen som tilbydde siviløkonomutdanningen i Norge, noe som kan ha bidradd til studiestedets og utdanningens eksklusivitet. Etter hvert som det er blitt etablert flere utdanningsinstitusjoner som underviser i økonomisk-administrative fag med rett til å tildele siviløkonomtittelen, er det sosiologisk interessant å undersøke hvorvidt utfallet i arbeidsmarkedet etter fullført siviløkonomutdanning varierer etter type utdanningsinstitusjon.

Kunnskap om differensieringen i arbeidsmarkedet med hensyn til ulike typer utdanningsinstitusjoner er interessant i norsk kontekst av flere grunner. Det er ingen offisiell rangering av høyere utdanningsinstitusjoner i Norge, noe som er trolig knyttet til flere faktorer: dominerende likhetsidealet og egalitære verdier i det norske samfunnet på den ene siden og en forholdsvis kort historie med veksten i antall utdanningsinstitusjoner som tilbyr samme type utdanning sammenlignet med land som USA, Storbritannia eller Frankrike på den andre. Det kan tenkes at forskjellene mellom de ulike utdanningsinstitusjonene i geografisk beliggenhet, opptakskriteriene, størrelsen og undervisningskvaliteten på den ene siden, og arbeidsgivernes preferanser for bestemte avgangskandidater på den andre, bidrar til at personer med samme type utdanning fra ulike utdanningsinstitusjoner får *ulikt* utbytte av sin utdanning i arbeidsmarkedet. Sammenligningen av avgangskandidater fra flere studiesteder med hensyn til arbeidsmarkedsutfall vil dermed kunne bidra til ny kunnskap om både *rekrutteringsmønstrene* til lederposisjoner i næringslivet og om *utdanningsinstitusjons* rolle i

denne prosessen. Systematisk forskning på organisasjonseliter i næringslivet kan bidra til en bedre forståelse av rekrutteringsprosessene til ulike organisasjoner og bedrifter (Useem & Karabel 1986: 184). Direktører i næringslivet er viktige aktører med tanke på deres makt og posisjon i samfunnet. Toppledernes avgjørelser berører ofte flere parter i arbeidslivet og kan påvirke både bedriftenes virksomhet og individene, som er direkte og indirekte involvert i denne prosessen (Useem & Karabel 1986: 184).

Svaret på spørsmålet om hvorvidt valg av utdanningsinstitusjon påvirker individenes karrieresuksess kan tenkes å være av interesse for personer som vurderer å oppnå ledende stillinger i næringslivet. Blant siviløkonomstudenter er det forholdsvis lite *geografisk* mobilitet med tanke på forholdet mellom bosted og valg av studiestedet. En stor andel av personer som søker seg til siviløkonomstudiet velger utdanningsinstitusjoner som er nærmest deres bosted (Frøseth 2006: 90). Høyskolen BI skiller seg ut blant andre utdanningsinstitusjoner ved at det er et privat studiested med skolepenger. Siviløkonomstudiet ved Norges Handelshøyskole har de høyeste opptakskravene blant utdanningsinstitusjonene som tilbyr denne utdanningen. Det kan med andre ord tenkes at mer omfattende kunnskap om utdanningsinstitusjoner kan påvirke individenes beslutninger om enten å flytte til en annen landsdel for å studere, velge å ta opp studielån for studier ved et privat studiested, bruke ekstra ressurser for å komme inn på en utdanningsinstitusjon med høye opptakskrav eller studere ved studiested som er nærmest hjemstedskommune.

Økende globalisering og internasjonalisering av høyere utdanning bidrar til at stadig flere norske utdanningsinstitusjoner deltar i ulike internasjonale rangeringene av studiesteder. Det gjelder i særlig stor grad utdanningsinstitusjonene som underviser i økonomisk-administrative fag og handelshøyskolene (*business schools*) (Kvålshaugen et al. 2003: 114). Stadig flere høyere utdanningsinstitusjoner gjennomfører ulike tiltak for å tiltrekke seg internasjonale studenter, øke mobiliteten av studenter og akademisk personalet. Gode plasseringene i ulike rankinger kan dermed bidra til at flere dyktige studenter og forskere søker seg til disse studiestedene. Det kan tenkes at slik konkurranse blant utdanningsinstitusjonene kan bidra til økte statusforskjellene dem imellom til tross for et fravær av nasjonale rangeringene av utdanningsinstitusjoner i Norge. Slik utvikling i høyere utdanning kan tale for viktigheten av å ha dyptgående og systematisk kunnskap om forskjellene mellom utdanningsinstitusjonene både samfunnsmessig og fra et sosiologisk synspunkt.

## 1.3 Siviløkonomutdanning og rekruttering til norsk næringslivseliten

Hva er siviløkonomi og hvorfor bærer denne utdanningen et elitepreg i norsk sammenheng? Siviløkonom er en beskyttet tittel i Norge, noe som innebærer at kun de godkjente utdanningsinstitusjonene har rett til å tildele sidetittel siviløkonom til personer som fulførte høyere økonomisk-administrativ utdanning. Personer med utenlandsk utdanning kan søke om tittelen ved å godkjenne utdanningen av Econa (Norske Siviløkonomers Forening). Nasjonal nettportal for utdanning og karriere utviklet av Kunnskapsdepartementet beskriver siviløkonomi som en femårig studium i økonomi og administrasjonsfag (utdanning.no). Studentene kan velge en av flere ulike fagspesialiseringer og fordype seg i finans, økonomistyring, logistikk, markedsføring og andre retninger. Siviløkonomgraden gir en generell og bred kompetanse i bedriftsøkonomiske fagene. Opptakskravene til de ulike norske utdanningsinstitusjonene varierer. De fleste studiestedene i Norge krever generell studiekompetanse ved opptak. De mest utbredte arbeidsoppgavene for siviløkonomer er administrasjon og ledelse av bedriftenes virksomhet, økonomisk analyse, prosjektledelse og markedsføring<sup>1</sup>.

Siviløkonomi er profesjonsstudiet (Hansen 1999). Egenrekruttering blant personer med siviløkonomutdanningen er utbredt i Norge på lik linje med juss, medisin og sivilingeniørfag (Helland 2006: 53). Det innebærer at sannsynligheten for å velge de ovennevnte utdanningene er større for barn av foreldre med tilsvarende utdanning enn for personer med foreldre uten høyere utdanning eller med en annen type bakgrunn.

Siviløkonomstudiets historie har startet i Bergen i 1936 med etableringen av Norges Handelshøyskole (NHH). Etter hvert ble det åpnet tilsvarende studieprogrammer ved flere andre utdanningsinstitusjoner. Per dags dato er det til sammen 11 høyskoler og universiteter i Norge som utdanner siviløkonomer med ulike programspesialiseringer. Frem til 1985 var Norges Handelshøyskole den eneste utdanningsinstitusjonen som hadde rett til å utdanne siviløkonomer. Utdanningstilbudet ble utvidet da daværende Bedriftsøkonomisk Institutt, senere kalt Handelshøyskolen BI, har fått tillatelsen til å dele ut sidetittelen som siviløkonom. På samme tidspunktet begynte Handelshøyskolen i Bodø å undervise i økonomisk-administrative fag med siviløkonomspecialisering. Agder Ingeniør- og Distriktshøyskole er den fjerde utdanningsinstitusjonen, som i 1992 åpnet tilsvarende studieprogram (Kvålshaugen

---

<sup>1</sup> Beskrivelse av siviløkonomstudium er hentet fra den nasjonale nettportalen, utviklet av Kunnskapsdepartementet, <http://utdanning.no/yrker/beskrivelse/sivilokonom>.

m. fl. 2003: 117). Denne utviklingen viser at siviløkonomstudiet har fått en rask utvikling med hensyn til både antall ferdigutdannede siviløkonomkandidater og geografisk spredning av utdanningstilbudet. Etter hvert ble siviløkonomstudiene etablerte ved 7 andre utdanningsinstitusjoner i ulike landsdeler av Norge.

Det er tre typer økonomisk-administrative utdanninger som kvalifiserer til siviløkonomtittelen: fireårig siviløkonomstudiet, mastergrad i økonomi og administrasjon, MS i Internasjonal Styring. Fireårig siviløkonomutdanning var mest utbredt frem til utdanningsreformen i 2003. Det er en utdanning på lavere universitets- og høgskolenivå. Etter reformen i 2003 ble siviløkonomutdanningen et femårig studium. Norges Handelshøyskole er blant utdanningsinstitusjonene i Norge med de strengeste kriteriene for opptak til siviløkonomprogram. Opptakskravene til tilsvarende program ved Handelshøyskole i Bodø og Universitetet i Agder har vært ulike avhengig av flere faktorer både i utdanningssystemet og i arbeidsmarkedet. Handelshøyskole BI har hatt strengere krav til karakterer sammenlignet med både HHB og UiA (Frøseth 2006: 19).

Som følge av den historiske utviklingen av siviløkonomutdanningen i Norge er NHH og BI utdanningsinstitusjonene med ulike identiteter. De to ovennevnte handelshøyskolene har bygget sine siviløkonomstudier etter forskjellige modeller (Kvålshaugen et al. 2003: 110). NHH regnes som en akademisk og elitistisk utdanningsinstitusjon. BI anses ofte som NHHs konkurrent, noe som utspiller seg mest i de offentlige debatter i norsk media. BI har en omdømme som praksis anlagt, moderne og forretningsrelevant utdanningsinstitusjonen (Kvålshaugen m. fl 2003: 128). Undervisningsopplegg ved BI er lagt opp slik at det er større fokus på ledelsesfag, mens ved NHH legges det større vekt på økonomifaget (Larsen 2003: 168). Siviløkonomutdanning ved NHH og BI er forskjellig med hensyn til både akademisk og institusjonell kultur (Kvålshaugen m. fl. 2003: 119). Både BI og NHH er med i flere internasjonale rangeringene av økonomisk-administrativ utdanning i verden og Europa (Frøseth 2006: 2). Siviløkonomutdanningene ved andre utdanningsinstitusjoner er organisert i likhet med NHH etter den tyske modellen.

Siviløkonomene som yrkesgruppe har en sterk posisjon i det norske næringslivet, som de etter hvert har tatt over fra sivilingeniørene (Helland 2004: 34). Administrerende direktører og direktører i næringslivet utfører krevende arbeidsoppgaver og har stort ansvar for bedriftenes virksomhet. Ledende posisjoner i private bedrifter anses ofte som attraktive med hensyn til status, høyt lønnsnivå, interessante arbeidsoppgaver og utviklingsmuligheter. Inntektsnivået til de øverste lederne i det private næringslivet er et av de høyeste i samfunnet. Topplederne har omtrent fire ganger så høyt inntekt enn gjennomsnittet av ledere i offentlig

sektor (Gulbrandsen m. fl. 2002: 74). Det kan med andre ord tenkes at konkurransen for lederposisjoner blant siviløkonomkandidatene i det norske næringslivet er stor, noe som påvirker seleksjonsprosessen til toppen av bedriftshierarkiet.

## **1.4 Kort om oppgavens struktur**

Denne oppgaven består av 7 kapitler. Kapittel 2 presenterer tidligere forskning som etablerer kunnskap om sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og avgangskandidatenes karrieresuksess. Kapittel 3 bidrar med en beskrivelse av relevante teorier samt en diskusjon om hvordan de kan forklare oppgavens problemstilling, etterfulgt av hypoteseformulering.

Denne studien benytter kvantitative data og binær logistisk regresjon som analysemetode. Datamateriale er hentet fra forskningsprosjektet «*Educational Careers: Transition, Attainment and Qualifications to Work*». Kapittel 4 bidrar med en detaljert beskrivelse av datamaterialet, operasjonaliseringen av den avhengige og de uavhengige variabler, analysemetoden og beskrivelsen av utvalget i form av tabeller over bivariate sammenhenger mellom utdanningsinstitusjon og andre variabler. Kapittel 5 og 6 presenterer resultater av logistiske regresjonsanalyser. Den siste delen av oppgaven, som er kapittel 7, gir en kort oversikt over empiriske funn og diskusjon av funn i lys av teoretisk og empirisk litteratur. I avsluttende delen av det siste kapitlet diskuteres det svakheter ved oppgaven og muligheter for videre forskning.





## 2 Tidligere forskning

---

Kapittel 2 presenterer nasjonal og internasjonal forskningslitteratur om forholdet mellom valg av utdanningsinstitusjon og individenes karrieresuksess samt studier om utdanningsinstitusjonsrolle i lederrekrutteringsprosesser. Hensikten med dette kapittelet er å presentere ulike syn på hvordan sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og individenes oppnåelse av fordelaktige posisjoner i arbeidslivet kan forstås og forklares. Studiene er valg ut for å demonstrere til leseren hvordan oppgavens temaet behandles i internasjonal forskningen og for å vise ulike tilnærmingene til problemstillingen.

### **2.1 Tidligere studier: Betydningen av utdanningsinstitusjon for karrieresuksess: internasjonale erfaringer**

Oppfatningen om at vitnemål fra eliteutdanningsinstitusjoner er en inngangsport til mange attraktive stillinger i arbeidsmarkedet er et omdiskutert tema i både forskningslitteraturen og i media. Slik forståelse av hvordan utdanningsinstitusjoner med ulik kvalitet og ranking påvirker avgangskandidatenes karrieresuksess baserer seg på en ide om et hierarki av studiesteder med ulik prestisje, historie, opptakskrav og status i samfunnet. Dette tema har lenge vært en gjenstand for internasjonal forskning for både sosiologer og økonomer. Forskningslitteraturen om avkastning av utdanning fra ulike utdanningsinstitusjoner har vokst i takt med utdanningsekspanjonen og økningen i antallet studiesteder i de fleste land, spesielt i USA (Arum 2007 i Shavit et al. 2007).

En rekke sosiologiske og økonomiske undersøkelser viser at valg av utdanningsinstitusjon har implikasjoner for avgangskandidatenes inntektsnivået (Smart 1988, Brunello & Cappellari 2008, Smyth & Strathdee 2010), lønnsinntektene (Ishida et al. 1997, Hartog et al. 2010), oppnåelsen av topplederposisjoner i næringslivet (Useem & Karabel 1986, Hartmann 2000), opprykk (Ishida et al. 1997, Karabel & McClelland 1987) og karrieresuksessen (Brand & Halaby 2006). Det kan tenkes at høyere utdanning alene ikke lenger garanterer tilgang til viktige posisjoner i arbeidslivet. Utdanning ved de mest selektive

og prestisjetunge utdanningsinstitusjonene sees på som en sosial mekanisme bak rekrutteringen til mange høystatusyrker i samfunnet (Brown & Hesketh 2004, Useem & Karabel 1986).

Forskernes konklusjoner om hvorvidt valg av utdanningsinstitusjon påvirker avgangskandidatenes karrieresuksess er tvetydige når det gjelder *styrken* av utdanningsinstitusjonseffekt. Denne uenigheten dreier seg hovedsakelig om effektens størrelse og om betydningen den har for ulike utdannings- og yrkesgruppene (Karabel & McClelland 1986: 323). Sprikende konklusjonene om hvorvidt valg av utdanningsinstitusjon påvirker avgangskandidatenes sosioøkonomiske suksess skyldes ulik *operasjonalisering* av kvaliteten på studiesteder, noe som fører til at samme empiri tolkes ulikt (Zhang 2005). En annen kilde til forskjeller i tolkning av forskningsresultater er knyttet til manglende kontroll for *seleksjon* til de prestisjefylte studiestedene (Brand & Halaby 2006: 750). Den sistnevnte kritikken er knyttet til viktigheten av å kontrollere for avgangskandidatenes sosiale bakgrunn og andre individuelle egenskaper, som viser seg å være av betydning for seleksjonen til høyere utdanningsinstitusjoner (Smart 1988: 43). Kritikken gjelder først og fremst de eldre studiene som kjennetegnes av flere metodiske svakhetene enn de nyere undersøkelsene på feltet.

De nasjonale og internasjonale *rangeringene* av utdanningsinstitusjoner brukes ofte som et mål på utdanningskvalitet ved de ulike studiestedene (Useem & Karabel 1986, Zhang 2005). Skillet mellom de private og offentlige utdanningsinstitusjonene er en alternativ operasjonalisering av utdanningsinstitusjon i land, hvor det er aktuelt med en slik inndeling (Brunello & Cappellari 2008). Rangeringen av utdanningsinstitusjoner på bakgrunn av størrelsen på semesteravgift viser at utdanning ved de dyreste, som er også de eldste universitetene i USA, har en sammenheng med økningen i avgangskandidatenes inntektsnivå sammenlignet med økonomisk avkastning av tilsvarende utdanning fra de middelmådige studiestedene (Brewer et al. 1999). Avgangskandidatene fra de *eldste* svenske universitetene oppnår større økonomisk avkastning av sin utdanning enn personer med utdanning fra de nye studiestedene (Lindahl & Regner 2005). Den internasjonale forskningen på dette feltet indikerer at det er nødvendig å ta i betraktningen historiske trekk ved utdanningssystemene i de aktuelle landene så vel som tradisjonene med klassifisering av utdanningsinstitusjoner i ulike grupper, når lignende undersøkelsene skal gjennomføres.

Blant studier som undersøker avkastningen av utdanning fra de ulike studiestedene, finner vi flere som viser at type utdanningsinstitusjon *ikke* påvirker avgangskandidatenes inntektsnivå og yrkesoppnåelse etter uteksamineringen (Alwin 1974, Trusheim & Crouse 1981). Ved hjelp av spørreskjemametoden og et utvalg av avgangskandidater fra *Wisconsin*

*high school* uteksaminert i 1957 viser Alwin at utdanning ved de prestisjetunge utdanningsinstitusjonene i USA ikke har en sammenheng med avgangskandidatenes yrkesoppnåelse, kontrollert for deres sosiale bakgrunn, karakterer og karriereambisjoner 7 år etter uteksaminering. En annen eldre amerikansk studie viser at utdanningsinstitusjonsprestisje ikke har en effekt på hverken avgangskandidaters yrkesstatus eller deres inntektsnivå (Trusheim og Crouse 1981). Variabelen utdanningsinstitusjon i denne undersøkelsen måler studiestedenes sosiale prestisje og omfatter 8 kategorier (Trusheim og Crouse 1981: 286). Utdanningsinstitusjons prestisje er operasjonalisert av Richard P. Coleman på bakgrunn av hans subjektive vurderinger av de ulike utdanningsinstitusjoner (Trusheim og Crouse 1981: 299). I begge undersøkelsene er personer med utdanning fra de tradisjonelle elitistiske universitetene i USA underrepresenterte. Alwins inndeling av utdanningsinstitusjoner består av 12 kategorier, hvorav de første 6 er en homogen gruppe av studiesteder i Wisconsin. Begge undersøkelsene er blitt kritisert for svakhetene ved både operasjonaliseringen av variabelen utdanningsinstitusjon og for skjevheter i utvalget (Zhang 2005). De eksemplifiserer undersøkelsene, som betrakter alle utdanningene under ett, noe som kan sees på som en forenkling av den komplekse måten høyere utdanning påvirker individenes karrieresuksess avhengig av arbeidsmarkedets segmenter (Tinto 1981: 502. ).

Test av tre ulike operasjonaliseringer av utdanningsinstitusjonskvalitet viser at opptakskravene, plass i de forskjellige rangeringene og størrelsen på semesteravgiften påvirker den økonomiske avkastningen av utdanning (Zhang 2005: 589). Uavhengig av valg av mål på utdanningsinstitusjonskvalitet, er det en positiv og signifikant effekt av utdanningsinstitusjons plass i rankingen på avgangskandidatenes inntektsnivå.

Et annet tema i forskningen om forholdet mellom valg av utdanningsinstitusjon og karrieresuksess handler om *hvordan* effekt av utdanningsinstitusjon forklares og *hvilke* utdannings- og yrkesgruppene påvirkes i større grad avhengig av deres valg av studiestedet (Tinto 1981). Den analytiske modellen som brukes for å forstå sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og karrieresuksess er et fruktbart utgangspunkt, dersom den kombinerer elementer fra studiene av høyere utdanning, økonomi og sosiologi (Smart 1988: 42). Et annet element som er viktig for å besvare oppgavens problemstilling er å inkludere i den analytiske modellen egenskapene ved både tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Det er med andre ord hensiktsmessig å ta i betraktning både arbeidssøkernes og arbeidsgivernes handlinger i ansettelsesprosessene for å kontrollere for seleksjon til og ut av studiestedene.

Både etterspørsels- og tilbudssiden i arbeidsmarkedet består av flere *segmenter* (Tinto 1981: 500). Segmenteringen referer i denne konteksten til en analytisk inndeling av arbeidsmarkedet i ulike deler eller segmenter, som kan identifiseres med forskjellige egenskaper ved både arbeidssøkere og arbeidsgivere. Tilbudssiden i arbeidsmarkedet består av individer med ulik utdanning, sosial bakgrunn, kjønn og sosiale nettverk. Etterspørselssiden er segmenter ut i fra næring, geografisk beliggenhet og organisasjonstype (Kalleberg & Sørensen 1974). Utdanningsinstitusjons plassering på ulike rangeringene har en betydning for avgangskandidatenes karrieresuksess i enkelte yrkesgrupper i større grad enn andre (Karabel & McClelland 1986: 324). Individer med utdanning i juss eller økonomisk-administrative fag har flere fordeler i arbeidslivet med hensyn til muligheter for opprykk sammenlignet med personer med utdanning innen humaniora (Ishida et al. 1997: 876, Brunello & Cappellari 2008: 571). Det kan tenkes at mekanismene bak slik differensieringen er knyttet til forskjeller i utbytte av utdanning i ulike segmenter av *arbeidsmarkedet* (Kingston & Clawson 1990: 234). Arbeidsmarkedet for enkelte utdanningsgrupper er i større grad homogent med hensyn til arbeidsoppgaver, ansvar og lønnsfastsettelse. Enkelte yrkesgruppene ansettes hovedsakelig i offentlig sektor, hvor lønns- og statusforskjellene mellom yrkesutøvere er forholdsvis små. I slike tilfeller vil valg av utdanningsinstitusjon ha lite betydning for avgangskandidatenes yrkessuksess. Siviløkonomutdanningen derimot er rettet hovedsakelig mot det private næringslivet, hvor sosiale ulikhetene i inntekt, lønn og yrkesstatus er større enn i offentlig sektor. Slik forståelse av arbeidsmarkedet, som består av flere segmenter eller delmarkeder, taler dermed for sammenligning av personer som hører til *samme* utdannings- og yrkesgruppe. Effekt av utdanningsinstitusjon medieres gjennom egenskaper ved etterspørselssiden i arbeidsmarkedet og kontroll for disse egenskapene er således viktig for å beregne utdanningens avkastning (Ono 2004: 611). Overført på oppgavens problemstilling innebærer en slik tankegang at arbeidsmarkedet for siviløkonomer er svart *heterogen* med hensyn til mulighetene i arbeidsmarkedet. Valg av utdanningsinstitusjon kan være en av mekanismene bak ulikhetene i arbeidsmarkedet. Det er dermed hensiktsmessig å kontrollere for egenskaper ved arbeidsplasser, når effekt av utdanningsinstitusjon på oppnåelse av lederstillinger skal undersøkes.

Temaet, som vi tar opp i denne oppgaven, er sjeldent undersøkt i norsk sammenheng. Den svake interessen fra forskernes side kan forklares med et fravær av eliteutdanningsinstitusjoner i Norge slik vi finner det i USA, Storbritannia eller Frankrike (Vabø & Aamodt 2005:25). En annen, mer plausibel, forklaring er knyttet til et begrenset antall norske studiesteder som tilbyr samme type utdanning. Antall høyere

utdanningsinstitusjoner har imidlertid økt i de siste tiårene og gjør det aktuelt å studere sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og karrieresuksess også i Norge. Flere norske studier peker i retningen av statusforskjeller mellom utdanningsinstitusjonene (Arnesen & Try 2001, Frøseth 2006). Siviløkonomutdanningen ved Norges Handelshøyskole og sivilingeniørutdanningen ved NTNU fremstilles ofte i både forskningslitteraturen og i media som eliteutdanninger (Gulbrandsen m. fl. 2002, Vabø 2002). Vi finner imidlertid kun en eldre norsk undersøkelse som spesifikt har tatt for seg avkastningen av sivilingeniørutdanning fra flere utdanningsinstitusjoner (Arnesen & Try 2001). NIFU rapport viser at sivilingeniørkandidatene uteksaminert fra NTNU har lavere arbeidsledighetsrisiko og høyere sannsynlighet for å være i relevant arbeid etter uteksaminering sammenlignet med personer med tilsvarende utdanning fra høyskoler (Arnesen & Try 2001:122). Avgangskandidatene fra NTNU har høyere økonomisk avkastning av sivilingeniørutdanningen et halvt år etter uteksamineringen i form av høyere lønnsnivå sammenlignet med personer med lik utdanning fra andre høyskoler, noe som skyldes rekrutteringen av sivilingeniører fra forskjellige utdanningsinstitusjoner til ulike typer jobber (Arnesen & Try 2001:123). Det ser ut til at arbeidsgivere har ulike preferanser for avgangskandidater avhengig av utdanningsinstitusjon.

På bakgrunn av oversikt av studiene i dette delkapittelet kan vi si at forskningen om forholdet mellom valg av utdanningsinstitusjon og individenes arbeidsmarkedsutfall som ble gjennomført mellom 1960 og 1980-tallet har en rekke metodiske svakheter med hensyn til utvalg, metodebruk og operasjonaliseringen av utdanningsinstitusjonskvalitet. Undersøkelsene som er gjort i de siste tiårene konkluderer med at utdanning ved de *elitistiske, private og de eldste utdanningsinstitusjonene* gir større sannsynligheten for yrkesuksessen enn tilsvarende utdanning fra ikke-elite, offentlige eller de nylig etablerte studiestedene. Ut i fra resultatene i tidligere forskningen kan vi dermed forvente at avgangskandidatene fra de mest selektive utdanningsinstitusjonene i Norge vil oppnå større karrieresuksess sammenlignet med personene med utdanning fra andre lærestedene. Uenigheten blant forskerne dreier seg hovedsakelig om hvordan forskjellene blant avgangskandidatene fra ulike utdanningsinstitusjoner kan forklares og hvordan effekten av utdanningsinstitusjon på individenes karrieresuksess kan skilles fra individuelle egenskaper ved avgangskandidatene. Vi går over til en presentasjon av tidligere forskning fra flere ulike land for å demonstrere kunnskapsstatusen på dette feltet for å så kunne relatere den til norske forhold.

Ekspansjonen i utdanningssystemet har berørt mange land i de siste tiårene. Veksten i befolkningens utdanningsnivå har skjedd ved at antall utdanningsplasser og utdanningsinstitusjoner har økt. Det kan tenkes at denne utviklingen kan ha påvirket både seleksjon til studiestedene og avkastningen av utdanning fra de forskjellige utdanningsinstitusjonene. Arbeidsgivernes oppfatning av utdanning fra de etablerte og de nye studiestedene kan ha en betydning for hvilke avgangskandidater som rekrutteres til hvilke stillinger. Prestisjetunge bedrifter med høyere lønnsnivå og bedre arbeidsbetingelser foretrekker å ansette avgangskandidater fra eliteutdanningsinstitusjoner, noe som i sin tur påvirker rekrutteringsmulighetene for avgangskandidater fra andre studiesteder (Brown & Hesketh 2004).

Det svenske utdanningssystemet er lik det norske i flere henseender. Utdanningens utviklingshistorie og finansieringen er eksempler på likhetstegn mellom disse landene. Forskningen om forholdet mellom valg av utdanningsinstitusjon og karrieresuksess er i større grad utbredt i Sverige enn i Norge (Gustafsson 1996, Gartell & Regnér 2005, Lindahl & Regnér 2005, Lundin 2008). Den økonomiske avkastningen av utdanning er høyere for avgangskandidater fra de fem eldste universitetene i Sverige sammenlignet med resten av utdanningsinstitusjonene (Lindahl & Regnér 2005, Lundin 2008). Lindahl og Regnér (2005) viser at utdanningen tatt ved et av *de eldste universitetene*, som ble etablert før 1965, gir større økonomisk avkastning, sammenlignet med utdanning fra *de nye* utdanningsinstitusjonene. Inntektsforskjellene mellom avgangskandidater fra de ulike utdanningsinstitusjonene utgjør opp til 10 %. Personer med utdanning fra universitetene i Uppsala, Lund, Stockholm, Gøteborg og Linköping har betydelig høyere inntektsnivået enn avgangskandidatene fra Universitetet i Luleå, som er referansekategorien i regresjonsanalysene (Lindahl & Regner 2005: 447). Undersøkelsen indikerer imidlertid ikke hvorvidt forskjellene mellom utdanningsinstitusjonene er statistisk signifikante og hvorvidt de kan sammenlignes med hverandre. Sosiale mekanismene bak ulikhetene i økonomisk avkastning av utdanning blant svenske avgangskandidatene er mindre klare. Kontroll for andel undervisningspersonalet med doktorgrad ved de ulike utdanningsinstitusjonene viser at den er en positiv effekt av å studere ved de eldste studiestedene, der det er flere ansatte med doktorgrader (Lindahl & Regner 2005: 456). Det peker i retningen av en sammenheng mellom utdanningens kvalitet og avgangskandidatenes inntektsnivå etter uteksaminering. Inntektsforskjellene mellom brødre og søstre indikerer derimot at det er andre mekanismer enn utdanningens kvalitet som påvirker avkastning av utdanning fra ulike

utdanningsinstitusjoner. Det kan tenkes at kontroll for flere andre egenskaper ved utdanningsinstitusjoner vil kunne bedre forklare hvordan valg av utdanningsinstitusjon påvirker avgangskandidatenes karrieresuksess.

Et flertall av japanske selskaper foretrekker å ansette avgangskandidater fra eliteutdanningsinstitusjonene til tross for at mange arbeidsgivere ikke beskriver slik rekrutteringspraksis som beviste strategier fra deres side (Ishida et al. 1997: 867). En komparativ studie av amerikanske og japanske avgangskandidater viser at eksamenspapirene fra de mest selektive studiestedene påvirker opprykk til topplederposisjoner i Japan, men ikke i USA, der valg av utdanningsinstitusjon har en effekt på avgangskandidatenes første jobb (Ishida et al. 1997). Resultatene av denne undersøkelsen tyder på at sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og mulighetene for opprykk til lederstillinger kan forklares med ulik *signaliseringsverdien* til eksamenspapirene fra elite- og ikke-elitestudiestedene (Ishida et al. 1997: 878). Det er hensiktsmessig å se på forskjellene mellom USA og Japan men hensyn til ulik betydning av valg av utdanningsinstitusjon for karrieresuksess i lys av arbeidslivstradisjoner i begge landene. I USA er det vanlig å skifte arbeidsplasser flere ganger før en eventuelt når opp til lederposisjon. I Japan er det avgjørende å ha samme arbeidssted over en lang periode og spesielt for personer med ambisjoner om å nå toppen av lederhierarkiet (Ono 2004: 601). Japanske høyere utdanningsinstitusjoner har sterke bånd med næringslivet. Det innebærer at studiesteder og bedrifter samarbeider om rekrutteringen av uteksaminerte kandidater (Brinton & Kariya 1998: 182). Slike relasjoner er fordelaktige for arbeidsgiverne så vel som for utdanningsinstitusjonene. De førstnevnte bruker vitnemål som skreeningsmekanisme i ansettelsesprosessene. Universitetene i sin tur har interesse i å ha flest mulig av sine avgangskandidater i arbeid. Så lenge opptak til eliteutdanningsinstitusjoner i USA og Japan er sosialt skjev, gjenspeiles det i rekrutteringen til de mest attraktive posisjoner i arbeidslivet (Brinton & Kariya 1998: 202). Det kan tenkes at rekrutteringen til attraktive posisjoner på bakgrunn av sosiale bånd mellom utdanningsinstitusjonene er i større grad meritokratisk sammenlignet med situasjoner, der ansettelsene foregår på bakgrunn av sosial bakgrunn.

Sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og avgangskandidatenes lønnsnivå etter uteksaminering er et lite utforsket tema i Kina til tross for et stort antall studiesteder og stor konkurranse om studieplasser. En nylig gjennomført surveyundersøkelse viser at universitetsrangeringen påvirker arbeidsmarkedsposisjon til bachelorkandidater ved kinesiske universiteter (Hartog et al. 2010). Det er utarbeidet flere forskjellige rangeringssystemer av kinesiske utdanningsinstitusjoner, men ingen av dem er utviklet eller



støttes av myndighetene. Studien bruker et utvalg av personer med fullført bachelorgrad fra en av Kinas 250 utdanningsinstitusjoner og måler variasjoner i lønnsnivået til avgangskandidatene. Utdanningsinstitusjon i denne undersøkelsen er operasjonalisert på bakgrunn av et rangeringssystem utviklet av *China University Alumni Association Net* (Hartog et al. 2010: 974). Indeks som brukes for å rangere utdanningsinstitusjonene er en kombinasjon av forskningskvalitet, utdanningskvalitet og studiestedenes omdømme. Det sistnevnte dreier seg om hvorvidt utdanningsinstitusjonen får statlig finansiering for å forbedre akademisk kvalitet og studiestedenes omtale i media. Studien viser en klar og statistisk signifikant effekt av universitetsrangering på avgangskandidatenes lønnsnivå (Hartog et al. 2010:976). Personer med fullført bachelorgrad fra en av utdanningsinstitusjonene med rangeringsposisjon mellom 400 og 500 tjener 23% *mindre* sammenlignet med individer med tilsvarende utdanningsnivå fra en av topp-100 studiesteder i den ovennevnte rangeringen.. Etter kontroll for kjønn, arbeidserfaring, yrkesstatus, næring, bedriftsstørrelse, arbeidsstedsområde og familiebakgrunn reduseres denne *forskjellen* til 21% (Hartog et al. 2010: 978). Forskerne hevder at resultatene kan forklares med en kombinasjon av humankapital- og signaliseringsteoriene. Det understrekkes imidlertid i undersøkelsen at det er nødvendig med mer rikelig datamateriale med muligheten for å skille mellom utdanningskvalitet ved de ulike studiestedene og kvalitet på avgangskandidatene for å forklare nærmere hvordan utdanningsinstitusjonsrangeringen påvirker avgangskandidatenes lønnsnivå etter uteksaminering.

Valg av utdanningsinstitusjon i Italia påvirker sannsynligheten for å være i relevant arbeid og avgangskandidatenes inntektsnivå tre år etter uteksamineringen (Brunello & Cappellari 2008). Vitnemål fra private studiesteder gir større økonomisk avkastning sammenlignet med tilsvarende utdanning fra offentlige universitetene, noe som forklares med varierende kvalitet av utdanning ved de forskjellige typer utdanningsinstitusjoner. Inntektsforskjellene mellom avgangskandidatene er på omtrent 18% målt tre år etter uteksamineringen (Brunello & Cappellari 2008: 571). Inntektsforskjellene varierer mellom 20 % og 50 % blant avgangskandidatene fra private og offentlige utdanningsinstitusjonene for personer som studerer *juss* og *økonomifag*, mens inntektsulikhetene er tilnærmet fraværende, når det gjelder utdanningen innen real- og humanistiske fag (Brunello & Cappellari 2008: 571). Forskerne forklarer forskjellene mellom de ulike utdanningsinstitusjonene med lavere student-lærer rate ved private studiesteder, noe som påvirker utdanningskvaliteten og fører til at arbeidsgivere belønner avgangskandidater fra de private universitetene bedre enn personer med tilsvarende utdanning fra de offentlige studiestedene. Videre understrekker Brunello og

Cappellari at utdanning ved de private utdanningsinstitusjonene har en positiv betydning for avgangskandidatenes inntektsnivå uavhengig av deres familiebakgrunn. Sosiale mekanismene bak effekten er ulike for personer med høy og lav klassebakgrunn, noe som tyder på en statistisk interaksjon mellom valg av utdanningsinstitusjon og sosiale bakgrunn. Brunello og Cappellari hevder at undervisningskvalitet ikke er av primær betydning for studenter med privilegert klassebakgrunn: utdanning ved de private universitetene øker først og fremst deres sosiale kapital i større grad enn tilsvarende utdanning ved offentlige utdanningsinstitusjoner. Studenter med underpriviligert familiebakgrunn får derimot større økonomisk utbytte av utdanningen ved de private utdanningsinstitusjonene og lavere student-lærer rate.

Utdanningsinstitusjonenes prestisje er en viktig faktor når det gjelder avgangskandidatenes sannsynlighet for å bli rekruttert til stillinger med høy lønnsnivå i Sør-Korea (Lee & Brinton 1996). Kandidater fra de mest selektive sør-koreanske universitetene får eksklusiv karriererelevant informasjon om bedrifter og ledige stillinger, noe som øker deres sjanser i kamp om arbeidsplassene. Sør-Korea har en forholdsvis kort historie med eliteuniversitetene. Lee og Brinton (1996) beregner universitetenes prestisje på bakgrunn av *opptakskriterier* til utdanningsinstitusjoner. Denne undersøkelse er utført på bakgrunn av et utvalg av 397 mannlige sør-koreanske universitetskandidater fra 10 ulike utdanningsinstitusjoner i Seoul, som avsluttet utdanning i 1980. Lee og Brinton (1996) viser at avgangskandidatene fra universitetene med de høyeste opptakskravene bruker hyppigere studiestedenes *karrieresentre* i jobbsøkprosesser enn sin private sosiale kapital. Privat sosial kapital defineres som forbindelser til familiemedlemmer og nærmeste venner, som kan mobiliseres for å skaffe seg relevant karriereinformasjon. Avgangskandidatene med høy sosial bakgrunn bruker de formelle kanalene under jobbsøk i større grad enn personer med lav sosial bakgrunn. Sannsynligheten for å bli rekruttert til store bedrifter er i mindre grad avhengig av avgangskandidatenes familiebakgrunn, da ansettelsesprosessene i slike selskaper er i større grad formaliserte. Det kan tenkes at det utvikles særskilte *rekrutteringskanalene* mellom de prestisjetunge universitetene og topparbeidsgivere. Studentene får informasjon om arbeidsgivere og ledige stillinger og arbeidsgivere i sin tur reduserer usikkerheten i ansettelse ved å skaffe seg relevant informasjon om potensielle arbeidstakere (Lee og Brinton 1996). Sosiale nettverk og sosial kapital, som tilegnes ved eliteutdanningsinstitusjonene, har dermed større verdi for individenes karrieresuksess enn kontakter som studentene opparbeider seg gjennom studietiden ved andre studiestedene.

## **2.2 Betydningen av utdanningsinstitusjon for lederrekruttering.**

Høyere utdanning er ofte en forutsetning og et krav for rekrutteringen til lederposisjoner i næringslivet i de siste tiårene (Hartmann 2000). Siviløkonomutdanningen i Norge og økonomisk-administrativ utdanning (*MBA*) i mange andre land sees ofte på som relevant for bedriftsledelsen i privat sektor. Siviløkonomutdanningen fra Norges Handelshøyskole er den mest etterspurte utdanningen for ledere i norsk næringsliv (Nordhaug et al. 2010). Eksamenspapirene fra eliteutdanningsinstitusjonene er en viktig seleksjonsmekanisme bak rekrutteringen til topplederstillinger i fransk, japansk og amerikansk næringsliv (Useem og Karabel 1986, Bourdieu 1996, Ishida et al. 1997, Hartman 2000, Kadushin 1995).

Utdanning fra de elitistiske studiestedene påvirker avgangskandidatenes karrieresuksess både i begynnelsen av arbeidslivet og sent i karrieren (Brand & Halaby 2006: 767). Utdanning fra de mest selektive studiestedene har en betydning for opprykk til toppen av lederhierarkiet i Japan 20 år etter uteksaminering, men ikke i USA (Ishida et al. 1997: 874). Ulik betydning av valg av utdanningsinstitusjon for avgangskandidatenes oppnåelse av direktørposisjoner i USA og Japan har en sammenheng med forskjellige tradisjonene i arbeidslivet i de respektive landene. Japanske selskaper har lange tradisjoner med å rekruttere sine ledere nesten utelukkende fra eliteutdanningsinstitusjoner. Sterke bånd mellom de selektive utdanningsinstitusjonene og selskapene bidrar til institusjonalisering av rekrutteringsprosessene til lederposisjoner i Japan. Amerikanske bedrifter fører ikke en offisiell politikk for å rekruttere avgangskandidatene kun fra eliteutdanningsinstitusjonene. Forskningen viser at sannsynligheten for å være direktør i amerikanske bedrifter er likevel større for personer med utdanning fra topp rangerte universitetene (Useem & Karabel 1986, Smart 1988, Ishida et al. 1997).

Bekjente, venner og familiemedlemmer brukes ofte som informasjonskanaler i jobbsøkprosessene (Bourdieu 1986, Granovetter 1995). 61 % av bedriftsledere rekrutteres gjennom uformelle kanaler (Boxman et al. 1991: 58). Sosial kapital trekkes inn i forklaringene på hvorfor elitestudiesteder øker avgangskandidatenes karrieresuksess (Boxman et al. 1991). Utdanning ved de prestisjetunge utdanningsinstitusjonene kan være en kilde til viktige sosiale forbindelser og karriererelevant informasjon. Personer med privilegert familiebakgrunn bruker sosial kapital de har tilgang til gjennom familiemedlemmer i konkurransen om eliteposisjoner (Mastekaasa 2004). Eksamenspapirer fra eliteutdanningsinstitusjoner påvirker yrkesoppnåelsen til individer med lav sosial status i

større grad enn personer med privilegert familiebakgrunn (Tinto 1981: 507). De selektive studiestedene ser ut til å være en overgangsbrotte til bedre posisjoner i arbeidsmarkedet for personer med lav sosial status, mens avgangskandidater med bakgrunn fra høystatus familier finner tilsvarende jobber gjennom å bli inspirert til høye karriereambisjoner av sine foreldre (Tinto 1981: 511).

Opp til 80% av franske og tyske toppledere i Frankrike og Tyskland har en privilegert sosial bakgrunn (Hartmann 2000: 249). Det store flertallet av franske administrerende direktører er utdannet ved en av prestisjetunge utdanningsinstitusjonene *grande ecoles*. I en komparativ studie om rekrutteringen til næringslivselite i Frankrike og Tyskland, viser Hartmann at eksklusive utdanningsinstitusjoner har en stor betydning for oppnåelsen av topplederposisjoner i fransk næringsliv. Tyskland skiller seg fra Frankrike med et fravær av tradisjonelle eliteutdanningsinstitusjoner. Tyske universiteter fokuserer i større grad på fagspesifikk kunnskap, mens franske *grand ecole* legger vekt på utvikling av bestemte lederegenskaper og sosialisering av studenter inn i elitekulturen som dominerer i det franske næringslivet (Hartmann 2000: 252). Arbeidsgivere foretrekker å ansette personer med vitnemål fra *Ecole Polytechnique* eller *ENA* til lederposisjoner fordi de anser utdanningen ved disse studiestedene som en indikator for de ønskede lederegenskapene (Hartmann 2000: 250). En annen forklaring på hvorfor utdanning ved franske *grand ecole* øker sannsynligheten for å bli rekruttert til topplederposisjoner er viktige sosiale forbindelser med medstudenter som etableres i løpet av studietiden og som brukes som ressurser i løpet av karrieren (Harvey & Maclean 2008: 108). I Tyskland derimot er førsteinntrykket ved jobbintervjuet som er avgjørende for rekrutteringen til direktørposisjon. Gjennom en rekke intervjuer med ansvarlige for rekrutteringen i tyske bedrifter viser Hartmann at vurdering av kandidater til lederposisjoner foregår hovedsakelig på bakgrunn av jobbsøkernes gester, kroppsspråk og allmenn kunnskap (Hartmann 2000: 253). Oppsummert viser denne undersøkelse at sosiale seleksjonsmekanismer til lederstillinger i Frankrike og Tyskland er ulike, hvorav eliteutdanningsinstitusjoner har en avgjørende betydning for rekruttering av franske næringslivstopper, sosial bakgrunn er avgjørende for oppnåelsen av tilsvarende posisjoner i Tyskland.

En viktig forklaring på hvorfor vitnemål fra *grand ecole* spiller en så avgjørende rolle for rekrutteringen til den franske næringslivseliten er en overrepresentasjon av personer med privilegert sosial bakgrunn blant studentene ved eliteutdanningsinstitusjoner i Frankrike. En annen komparativ studie av toppledere i de britiske og franske topp 100 selskapene viser at

54% av direktører i de største britiske bedrifter kommer fra de øverste sosiale klassene sammenlignet med 77% av de franske næringslivsledere (Harvey & Maclean 2008: 110).

Useem og Karabel (1986: 198) viser i sin kvantitativ undersøkelse av amerikanske toppledere at bachelorutdanning fra en av topp rangerte universitetene i USA gir 42% høyere sannsynlighet for å oppnå stilling som administrerende direktør sammenlignet med personer med tilsvarende utdanning fra en ikke-eliteutdanningsinstitusjon. Privilegert sosial bakgrunn sammen med eliteutdanning er svært fordelaktig når det gjelder tilgang til toppen av lederhierarkiet (Useem & Karabel 1996:199). En mulig forklaring på en slik sammenheng er at kombinasjon av privilegert sosial bakgrunn og eliteutdanning gir de nødvendige personlige egenskapene og gode fagkunnskaper i ledelsesfag som etterspørres i stor grad i næringslivet. Useem og Karabel (1986: 190) understreker at utvalg som brukes i deres studie er begrenset til personer som allerede ble rekruttert til lederstillinger på lavere nivå og målet med undersøkelsen er å beregne sannsynligheten for å være i toppstillinger eller være styremedlem i en eller flere bedrifter. Separate analyser av personer med høy og lav klassebakgrunn viser at utdanning fra eliteutdanningsinstitusjoner har større betydning for opprykk til høyere lederposisjoner for personer med lav sosial klasse bakgrunn enn for individer med privilegert familiebakgrunn (Useem & Karabel 1986: 193). Type utdanningsinstitusjon påvirker karrieresuksess, i form av forfremmelse til høyere topplederposisjoner, flere år etter uteksaminering. Forskerne hevder at det er først og fremst sosial kapital som tilegnes i løpet av studier ved eliteutdanningsinstitusjoner som har betydning for opprykk til topplederposisjoner, noe som taler for forklaringene basert på sosiale nettverk og sosiale bånd fremfor humankapitalhypotesen.



## 3 Teori

---

Hvorfor er det en sammenheng mellom valg av utdanningsinstitusjon og individenes karrieresuksess? Forskningsspørsmålet som ble stilt innledningsvis kan sees på som en del av et større tema i ulikhetsforskningen - rekrutteringen til eliteposisjoner. En mulighet til å forstå sammenhengene mellom valg av utdanningsinstitusjon og oppnåelsen av direktørstillinger er å benytte teoretisk litteratur som belyser sosiale mekanismer bak *ansettelsesprosessene* generelt og teorier om *rekrutteringen* til nærlingslivselitene. Kapittel 3 bidrar dermed med en generell presentasjon av teoretisk litteratur, etterfulgt av oppsummeringsdelen, hvor teoriene og forskningens relevans knyttes til rekrutteringen til direktørstillinger.

Gjennomgangen av tidligere studier har vist at sammenhengene mellom valg av utdanningsinstitusjon og individenes karrieresuksess har blitt belyst med teorier som tar et utgangspunkt i arbeidsmarkedsmekanismer bak ansettelsesprosessene. I standard økonomisk teori består arbeidsmarkedet fra tilbuds- og etterspørselsside (Torp et al. 1994). Sosiologi betrakter ansettelsesprosesser som et samspill mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere som foregår i arbeidsmarkedet (Granovetter 1995, Stovel og Fountain 2009). For å forstå betydningen av valg av høyere utdanningsinstitusjoner for ansettelsesprosesser fra et tilbudsperspektiv, tar vi et utgangspunkt i de økonomiske teoriene om humankapital og signalisering i arbeidsmarkedet. Rekrutteringsprosessen til direktørstillinger skiller seg fra tilsetting til mange andre posisjoner ved at både formell kompetanse og uformelle nettverk påvirker seleksjonsprosessen (Granovetter 1995). En annen mulighet for å forstå oppgavens problemstilling er å undersøke mekanismene bak arbeidsgivernes beslutninger om rekruttering. Sett fra etterspørselsperspektivet på ansettelsesprosessene bidrar teoriene om screening og homososial reproduksjon til forståelsen av utdanningsinstitusjonens rolle i siviløkonomens oppnåelse av direktørstillinger. En tredje mulighet for å forstå hvem rekrutteres til hvilke stillinger i arbeidsmarkedet er å undersøke betydningen av informasjonsflyt mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere. Prosess som fører til at arbeidssøkere og arbeidsgivere får informasjon om hverandre og at de blir et treff mellom partene er en viktig innfallsvinkel når det gjelder forklaringen av ulikheter i arbeidsmarkedet (Granovetter 1981, Stovel og Fountain 2010).

## 3.1 Tilbudssiden: humankapital og signalisering i arbeidsmarkedet

### 3.1.1 Humankapital

Et tradisjonelt utgangspunkt for analyser av utdanningens avkastning i arbeidsmarkedet i den økonomiske litteraturen er teorien om human kapital. Det er en innflytelsesrik økonomisk teori, som ble lansert på begynnelsen av 1960-tallet og videreutviklet på 1990-tallet (Becker 1993). Teorien forklarer sosiale ulikheter i arbeidsmarkedet ut i fra individuelle forskjeller i utdanningslengde og arbeidserfaring. Gjennomgangen av tidligere forskningslitteraturen i kapittel 2 demonstrerer at forklaringene på forskjeller mellom avgangskandidater fra ulike utdanningsinstitusjoner som tar et utgangspunkt i argumentene om investering i humankapital har vist seg å være fruktbar.

Ifølge humankapitalteorien øker hvert utdanningsår individenes produktivitet på arbeidsplassen. Utdanningen bidrar til økt kunnskap og forbedrer individenes problemløsningsevner (Becker 1993: 19). Teorien forutsetter en kausal sammenheng mellom individenes utdanningsnivå og produktivitet: jo lengre utdanning, desto høyere inntekt. Både arbeidsgivere og arbeidstakere sees på som rasjonelle aktører. En slik tankegang innebærer at individer investerer i humankapital så lenge de ser at gevinsten er større enn kostnader for hvert studieår. Arbeidsgivere i sin tur anser arbeidstakernes utdanning som verdi i arbeidsprosessen og foretrekker av den grunn å ansette personer med høye kvalifikasjoner. Tankegangen i humankapitalteorien forutsetter at individer foretar utdanningsvalg på bakgrunn av framtidig livsinntekt. I flere land forklarer forskjeller i utdanningsnivå en betydelig variasjon i lønnsulikheter (Asplund m. fl. 1994: 61).

Valg av utdanningsnivå er en *kvantitativ* form for investering i humankapital. I tråd med argumentene i humankapitalteorien kan det tenkes at valg av både utdanningstype og av utdanningsinstitusjon er *kvalitative* sider ved investeringen i egen produktivitet. Utdanningsinstitusjonene som tilbyr samme type utdanning skilles langs flere dimensjoner. Opptakskrav er en av viktige seleksjonskriteriet til studiestedene i Norge. Undervisningskvalitet og medstudenter er andre viktige punkter som skiller utdanningsinstitusjonene fra hverandre. Det innebærer at individer som velger lukkede utdanningene med høye opptakskrav og ved de mest selektive studiestedene skiller seg med høyere produktivitet etter fullført studieløp enn personer som velger andre typer utdanninger ved ikke-elite læresteder. Ut i fra humankapitalteorien følger det dermed en antakelse om en



sammenheng mellom utdanningsinstitusjons selektivitet og individenes produktivitet. Avkastning av utdanning med andre ord vil variere etter type utdanningsinstitusjon.

### 3.1.2 *Signalisering i arbeidsmarkedet*

Et alternativt syn på forholdet mellom utdanning og produktivitet er formulert i den økonomiske teorien om *signalisering* i arbeidsmarkedet (Spence 1973). Ifølge signaliseringsteorien betraktes fullført utdanning som en *indikator* på individenes jobbrelevante egenskaper. Betydningen av informasjon er en av sentrale elementene i teorien. Ifølge Spence fordeles informasjon om aktørene i arbeidsmarkedet asymmetrisk. Arbeidsgivere har begrensede muligheter for å direkte observere kandidatens produktivitet under seleksjonsprosessen (Spence 1973). Vitnemål om fullført utdanning er dermed arbeidssøkernes måte å signalisere om produktivitetsrelaterte egenskapene på. I tråd med tankegangen i signaliseringsteorien betraktes eksamenspapirene som indikatorer på avgangskandidatens arbeidsinnsats. Det innebærer at personer som fullfører lang utdanning signaliserer til arbeidsgivere om personlige egenskaper som er etterspurt i arbeidsmarkedet. Individuer som velger å fullføre høyere utdanning skiller seg fra de som ikke fullfører med bestemte personlige egenskaper.

Signalisering handler om arbeidssøkernes formidling av informasjon om sine kvalifikasjoner til arbeidsgiverne. Signaler er observerbare karakteristikkene som kan manipuleres av arbeidssøkere og som de forsøker å kommunisere til potensielle arbeidsgivere. Utdanning og arbeidserfaring er eksempler på slike signaler. I tillegg til uobserverte egenskaper signaliserer arbeidssøkere egenskapene som kan observeres. Spence (1973: 370) kaller egenskapene ved individer som de ikke kan forandre på for indikatorer (*indices*). Kjønn er et eksempel på en observerbar og uforanderlig egenskap ved arbeidssøkere og ifølge Spence (1973) betraktes de også som signaler om arbeidssøkernes produktivitet.

Individer som gjennomfører krevende utdanninger ved utdanningsinstitusjoner med høye opptakskrav er dermed ikke et tilfeldig utvalg. I tråd med tankegangen i signaliseringsteorien indikerer de produktivitsrelevante egenskaper i større grad enn de som ikke fullfører slik utdanning (Weiss 1995). Fra et signaliseringsperspektiv (Spence 1973) indikerer utdanningspapirer fra eliteutdanningsinstitusjoner om en sterkere sammenheng med kandidaters produktivitsrelevante egenskaper enn vitnemål fra ikke-selektive studiestedene. I tråd med denne tankegangen vil universitetskandidatene fra eliteutdanningsinstitusjoner og ikke selektive studiesteder ha ulik *signaliseringsverdi* på arbeidsmarkedet. En viktig

forutsetning for dette er at arbeidsgivere har en oppfatning om at eliteuniversitetene utdanner studenter som går av med jobbrelevante egenskaper i større grad enn avgangskandidater fra ikke-elite utdanningsinstitusjoner. Som følge av slik oppfatning vil kandidatene fra de selektive utdanningsinstitusjonene ha høyere sannsynligheten for å få de beste posisjonene i arbeidslivet. Hvorfor har kandidatene fra eliteutdanningsinstitusjoner flere produktivetsrelevante egenskaper etter endt utdanning? Seleksjonsmekanisme kan være en av forklaringene. Høye opptakskrav til eliteutdanningsinstitusjoner tiltrekker individer som har høye kognitive ferdigheter og større motivasjon for å fullføre studieløpet. Kognitive og produktivitetsskapende egenskaper forbedres ytterligere i løpet av studietiden, noe som i sin tur øker avgangskandidatenes signaliseringsverdi på arbeidsmarkedet. Det kan således tenkes at utdanning fra studiestedene med høye opptakskrav indikerer til arbeidsgivere at individer som har kommet inn på slike utdanningsinstitusjoner har de nødvendige egenskapene de ønsker seg. Dersom informasjon om de nye studiestedene med lavere opptakskrav er i mindre grad tilgjengelig til arbeidsgiverne, er de mindre tilbøyelige til å ansette avgangskandidatene med slik utdanning.

## **3.2 Etterspørselssiden: screening og homososial reproduksjon i arbeidsmarkedet**

### *3.2.1 Arbeidsgivernes rekrutteringsbeslutninger: screeningsteorien*

Screeningsteorien utfyller teorien om signalisering og forklarer utdanningens avkastning fra et *etterspørselsperspektiv* i arbeidsmarkedet (Bills 2003: 446). Mekanismer som teoriene tar for seg kan sees på som to sider av ansettelsesprosessen. Ifølge screeningsteorien er utdanning og arbeidserfaring en indikator på produktivetsrelaterte egenskaper (Arrow 1973, Stiglitz 1975). Til forskjell fra humankapitalteorien, der utdanningen er en produktivetsøkende faktor, betrakter arbeidsgivere høyere utdanning som en indikator på arbeidssøkernes jobbrelevante egenskaper. Screeningsteorien forklarer ansettelsesprosessene og arbeidsgivernes beslutninger. Arbeidsgiverne bruker utdanningspapirer for å sortere individer med ulike ferdigheter i forskjellige stillinger (Arrow 1973:194). Ferdighetene omfatter erfaring og kunnskaper som kan bidra til å øke og forbedre produksjonen av varer eller tjenester. Beslutningstaking i ansettelsesprosessene er preget av usikkerhet rundt arbeidssøkernes kvalifikasjoner.

Identifikasjon av slike kvalitetsforskjeller kalles for *screening*. Mekanismene som sorterer individer på bakgrunn av deres kvaliteter er screeningsmekanismer (*screening devices*) eller filtre. Arbeidsgiverne kan sortere arbeidssøkere etter type utdanningsinstitusjon eller karakterer (Stiglitz 1975: 283). Avgangskandidatene fra de mest selektive utdanningsinstitusjonene og med høyeste karakternivå vil kunne komme best i seleksjonsprosessen.

Teorien forutsetter at aktørene på arbeidsmarkedet har utilstrekkelig informasjon om hverandre (Arrow 1973: 194). De ønsker å redusere denne asymmetrien. Eksamenspapirene og karakterene er dermed en effektiv måte å sortere arbeidssøkere på. Utdanningsinstitusjoner fyller en rolle som dobbelfiltre. Først selekterer studiestedene elever på bakgrunn av *opptakskriterier*, deretter sorteres studentene etter deres *fullføringsevner* (Arrow 1973: 195). Utdanningsinstitusjoner varierer med opptakskrav og har en et begrenset antall studieplasser, noe som påvirker hvilke personer som kommer inn. Informasjon om utdanningsinstitusjoner brukes av arbeidsgivere som filter i ansettelsesprosedyrer. Eksamenspapirer fra utdanningsinstitusjoner med høye opptakskrav indikerer arbeidssøkeres høyere produktivitetsskapasitet. Arbeidsgiver vil dermed bruke denne informasjonen som screeningsmekanisme.

### *3.2.2 Arbeidsgivernes preferanser: teori om homosial reproduksjon*

Direktører har som regel stort ansvar for både bedriftenes virksomhet og for ansatte. Ledelsesgruppen i store og mellomstore selskaper består ofte av flere direktører, som har ansvar for ulike deler av bedriftenes virksomhet. En felles forståelse av bedriftenes strategi kan sees på som en viktig faktor, noe som kan påvirke rekrutteringen av nye ledere. Kjernen i teorien om homosial reproduksjon er at seleksjon av bedriftsledere foregår på bakgrunn av sosial likhet med ledelsesgruppen (Kanter 1993: 54). Teorien viser til prosessene, der ledere med ansvar for ansettelse rekrutterer medarbeidere som ligner dem selv i flere henseender. Slike sosiale likheter dreier seg om sosial bakgrunn, kjønn, utdanning eller utseende. Kommunikasjon med ansatte, andre ledere og kundene er blant de viktigste lederoppgavene. I store selskaper er homogenitet viktig for lederrekrutteringen for å kunne opprettholde tillitsfulle relasjoner. Høy sosial bakgrunn, eksamenspapirer fra eliteutdanningsinstitusjoner, tilhørighet til bestemte interesseklubber er med på å redusere usikkerheten (Holgerson 2003: 45). Ledere har en generell oppfatning om at kommunikasjon vil flyte mer effektivt dersom de ansetter personer som ligner den selv. Lederens sosiale og personlige egenskaper verdsettes

høyest og personer som er mest like med hensyn til sin bakgrunn og erfaring vil kunne kommunisere med hverandre mer effektivt. Ansvarlige for rekrutteringen forsikrer seg selv mot usikkerheten ved å ekskludere lederkandidater, som de oppfatter som annerledes enn dem selv. Solidaritet blant toppledere er avgjørende for å fatte viktige beslutninger og denne solidariteten kan mestres gjennom medlemskap i felles sosiale nettverk. Når lederoppgavene er målbare, er personlige karakteristikk mindre avgjørende for lederoppgaver (Holgersson 2003). Arbeidsplassene hvor lederoppgavene er av mer rutinert og teknisk karakter, er i større grad heterogene i sin ledersammensetning (Kanter (1993:55). Det innebærer at personer med ulik sosial bakgrunn, kjønn eller utdanning har større sannsynligheten for å oppnå lederposisjon i store bedrifter.

Kanter anser tillit blant bedrifts- og organisasjonsmedlemmer som et viktig aspekt ved bedriftenes virksomhet. Tilliten skapes og opprettholdes i lukkede indre sirkler av ledere som er like med hensyn til sosial bakgrunn, utdanning og kjønn. Homososial reproduksjon kan være av to typer: på bakgrunn av likheter i sosial bakgrunn og egenskaper og likheter i organisasjonserfaringen (Kanter 1993: 49-50). Det innebærer at personer som har arbeidserfaring fra bedriften de søker lederposisjon ved, kan ha større sannsynlighet for å oppnå stillingen enn individer som kommer utenfra.

Teorien om homososial reproduksjon anvendes for å forklare betydningen av sosial bakgrunn og kjønn for rekruttering til lederposisjoner. Utdanning ved samme utdanningsinstitusjon kan på lik linje med familiebakgrunn og kjønn skape homososial reproduksjon. Det kan tenkes at avgangskandidatene fra prestisjetunge studiesteder identifiserer seg i større grad med sine *Alma Mater* enn personer fra andre utdanningsinstitusjonene. *Alumni*-nettverkene kan bidra til at homososial reproduksjon med hensyn til rekrutteringen av avgangskandidater fra samme utdanningsinstitusjon forsterkes. Det kan tenkes at eliteutdanningsinstitusjonen bruker mer av sine ressurser enn de andre studiestedene for å opprettholde kontaktene med tidligere studenter, noe som i sin tur bidrar til homososial reproduksjon.

### **3.3 Sosial kapital, sosiale nettverk og svake bånd: Betydningen av sosiale forbindelser i ansettelsesprosesser.**

### 3.3.1 Sosiale nettverk og svake bånd.

Amerikansk sosiolog Mark Granovetter kritiserer den klassiske neoøkonomiske teorien til ansettelsesprosesser for manglende betraktning av viktighetene av informasjonsflyt mellom tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet (Granovetter 1995: 26 - 27). Sosiologisk tilnærming til analyser av sosiale mekanismer bak ansettelsesprosessene baserer seg på en forståelse av *matching*-prosesser mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere (Stovel & Fountain 2009). Matching i arbeidsmarkedet er knyttet til hendelser som muliggjør koblingen mellom individer og sosiale posisjoner (Stovel & Fountain 2009: 366).

Både arbeidsgivernes og arbeidssøkernes ressurser kan påvirke utfallet av en ansettelsesprosess. Mark Granovetter (1973, 1995) undersøker betydningen av sosiale nettverk og kontakter for individers suksess i arbeidsmarkedet. *Getting a Job* er en studie av betydningen av sosiale nettverk for muliggjøring av et treff mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere. Det er en analytisk tilnærming til forståelsen av ressursfordelingen gjennom sosiale nettverk. Informasjonsoverføring mellom aktørene i arbeidsmarkedet er en viktig sosial mekanisme bak ansettelsesprosessene. Sosiale forskjellene mellom individene forklares således med aktørenes ulik tilgang til relevant informasjon om jobbmulighetene.

Granovetter (1973) mener at karriererelevant informasjon flytter på ulikt vis avhengig av styrken i sosiale bånd mellom individer. Sosiale nettverk kan følgelig bestå av svake og sterke bånd. Avhengig av tidsbruk, emosjonell tilknytning, tillit og gjensidighet kan mellommenneskelige bånd være sterke eller svake (Granovetter 1973: 1361). Sterke bånd er relasjon til familiemedlemmer og nære venner, mens svake bånd er bekjente, studiekamerater, kolleger. Karriererelevant informasjon som sprer seg gjennom svake bånd når større antall personer enn dersom den sprer seg gjennom individenes nærmeste familiemedlemmer (Granovetter 1995: 52).

Bruk av familierelaterte kontakter avtar når det kontrolleres for utdanningsinstitusjonens prestisje, noe som kan tyde på at elite utdanningsinstitusjoner kan være en kilde til sosiale nettverk som gir tilgang til informasjon om jobbmulighetene. (Granovetter 1995: 44). Svake bånd, i form av relasjoner til studiekamerater, undervisningspersonalet, karrieresenteret er effektive formidlere av jobbrelevant informasjon. Skillelinjen mellom de ulike typer utdanningsinstitusjoner kan gå med hensyn til både sosiale nettverk og svake bånd som er tilknyttet studiestedene. Personer med tilknytning til de prestisjetunge utdanningsinstitusjonene befinner seg som regel i en fordelaktig situasjon med hensyn til flere muligheter til å bli informert om bedre jobber og jobbsøkprosesser

(Granovetter 1995: 32). Det kan således tenkes at individer som har kommet inn på de mest selektive utdanningsinstitusjonene har et bedre utgangspunkt for å bli rekruttert til ønskede stillinger uavhengig av egen familiebakgrunn. Mulighetene som finnes ved slike studiestedene bidrar til å øke deres karrieresuksess i større grad enn ikke-eliteutdanningsinstitusjonene.

### 3.3.2 Sosial kapital

Sosial kapital er en betegnelse for ressursene som er knyttet til individenes sosiale bånd til andre personer, som aktivt brukes til å oppnå egne mål (Bourdieu 1986, Coleman 1990). Sosial kapital er et av de mest vellykkede «eksportvarer» fra sosiologien til andre samfunnsvitenskapene og til en offentlig diskurs (Portes 2000). Begrepet sosial kapital er knyttet til en generell psykologisk oppfatning av positive effekter av å være sosial og til å kunne knytte sosiale bånd med andre mennesker (Portes 1998). Pierre Bourdieu (1986) og James Coleman (1988) er de sentrale teoretikerne i sosiologisk litteratur om sosial kapital. Uavhengig av hverandre fremhever begge sosiologene viktigheten av sosiale nettverk og relasjoner mellom gruppe-medlemmer for individenes suksess i karriere og andre livssfærer (Pichler og Wallace 2009: 320).

Sosial kapital er en sum av potensielle eller faktiske ressurser som skaffes av individer gjennom vedvarende tilhørighet til ulike grupper mennesker (Bourdieu 1986: 248). Familiemedlemmer, skolekamerater, bekjentskaper er kildene til individenes sosiale kapital. Relasjoner mellom medlemmer i et sosialt nettverk opprettholdes ved hjelp av økonomisk eller symbolsk bytte. Det forutsetter at individer erkjenner en viss nærhet til hverandre. Denne nærheten mellom individer er knyttet snarere til emosjoner fremfor en geografisk nærhet. Personer fra samme nabolag hører ikke nødvendigvis til samme nettverk (Bourdieu 1986: 249). Volum av sosial kapital avhenger av størrelsen på sosiale forbindelser, som kan mobiliseres ved behov (Bourdieu 1985: 249). Bourdieus syn på sosial kapital er instrumentelt, noe som innebærer at individer oppnår ulike fordeler i livet ved å investere i sosiale nettverk (Portes 1998: 3). Sosiale nettverk opprettholdes ved at individer bidrar med egne ressurser og tid. Adgang til sosiale nettverk er som regel *regulert*. Jo vanskeligere det er å bli medlem i en gruppe personer, desto større verdi har gruppens sosiale kapital (Bourdieu 1986: 250-51).

Sosiale relasjoner som muliggjør tilgang til viktig informasjon er en av former for sosial kapital. Det lønner seg å være en del av tillitsfulle relasjoner (Coleman 1988: 104). Colemans forståelse av begrepet sosial kapital baserer seg på økonomiske prinsipper om

rasjonelle handlinger. Individuer strever for å være en del av relasjoner med andre for å kunne oppnå egne mål ved hjelp av ressurser som er en del av sosiale nettverk (Coleman 1988: 98). Sosial kapital er iboende i strukturer av mellommenneskelige relasjoner (Coleman 1990: 302). For Coleman er sosial kapital en gjenstand for sosial bytte (Pichler & Wallace 2009: 320).

Begrepet sosial kapital fanger opp situasjoner, der mulighetene for å oppnå fordelaktige posisjoner avhenger av forbindelser til andre personer eller institusjoner. Personer med privilegert sosial bakgrunn har som regel tilgang til flere verdifulle sosiale nettverk enn personer med uten slik familiebakgrunn (Bourdieu 1986). Slik sosial bakgrunn er en kilde til sosial kapital som letter adgang til elitestillinger (Mastekaasa 2004). Utdanning ved eliteutdanningsinstitusjoner kan være en kilde til nyttig sosial kapital for personer som ønsker om å oppnå viktige posisjoner i samfunnet. Det kan tenkes at individer fra høye samfunnslag kan dra mer nytte av utdanning ved eliteutdanningsinstitusjoner sammenlignet med individer med lav sosial klassestatus ved at de førstnevnte er sosialisert inn i høyklasse kultur. Det kan tenkes at ulikhetene i ressursene som er knyttet til familierelasjoner påvirker karrieresuksess etter fullført utdanning på ulikt vis. Personer med privilegert sosial bakgrunn og utdanning ved eliteutdanningsinstitusjonene oppnår større karrieresuksess enn personer med tilsvarende utdanning og lav klassebakgrunn (Useem & Karabel 1986).

### **3.4 Oppsummering og hypoteser**

Den teoretiske og empiriske litteraturen som ble gjennomgått i kapittel 2 gir oss en grunn til å tro at det er en sammenheng mellom valg av høyere utdanningsinstitusjon og rekruttering til direktørstillinger. Oppgavens teoretiske rammeverk baserer seg på en neoklassisk økonomisk antakelse om et delt arbeidsmarked med en etterspørsels- og tilbudsside (Torp m. fl. 1994). Et annet egnet utgangspunkt for å forstå ulikheter i oppnåelse av direktørstillinger er en sosiologisk tilnærming med vekt på betydningen av informasjon og strukturelle forhold i rekrutteringsprosesser forklarer hvordan arbeidsgivere matcher arbeidssøkere (Granovetter 1985, Stovel og Fountain 2009). Vi anvender følgende økonomiske og sosiologiske teorier for å tolke resultatene av den empiriske undersøkelsen i kapittel 4 og 5: (1) humankapital (2) screening (3) sosialkapital/sosiale nettverk og (4) homososial reproduksjon. Oppgavens hoved antakelse er at personer med utdanning fra eliteutdanningsinstitusjoner oppnår lederstillinger i større grad enn personer med utdanning fra ikke-elitestudiesteder. Nedenfor forklarer vi

hvorfor vi kan forvente en slik sammenheng og formulerer hypoteser som testes empirisk i kapittel 4 og 5.

Ifølge resonnementet i økonomisk teori om humankapital er det en positiv sammenheng mellom individenes utdanningsnivå og arbeidsmarked utfall. Produktivitet avhenger av oppnådd utdanningsnivå og antall år med arbeidserfaring etter fullført utdanning. Jo høyere utdanningsnivå, desto høyere produktivitet. Jo høyere produktivitet, desto høyere inntekter og større avkastning av utdanning (Becker 1993). Humankapitalteorien forutsetter rasjonelle aktører som foretar bevisste valg av utdanning og karriere på bakgrunn av forventet belønning. Ved å anvende logikken i humankapitalteorien antar vi at individenes beslutninger om investering i human kapital gjelder både valg av utdanningsnivå og valg av utdanningsinstitusjon. Dermed forventer vi at utdanning ved selektive utdanningsinstitusjoner øker individenes produktivitet i større grad enn utdanning ved mindre selektive studiesteder. Individer velger å investere i utdanning ved eliteutdanningsinstitusjoner for å øke avkastningen av sin utdanning. Hvordan bidrar prestisjetunge universiteter til større karrieresuksess? En mulighet er at forsknings- og undervisningskvaliteten er bedre ved elitistiske enn ved de øvrige studiestedene. Avgangskandidater fra eliteutdanningsinstitusjonene har flere muligheter for deltakelse i foreninger og faglige aktiviteter som på lik linje med utdanningen øker humankapitalen (Lee & Brinton 1996). Slike muligheter kan i større grad være begrenset for studenter fra mindre selektive studiesteder. En annen mulighet er at studenter ved elitistiske universiteter får bedre oppfølging i klasse og bedre kvalitet på undervisningen sammenlignet med studenter fra regionale studiesteder (Lindahl & Regner 2005, Brunello & Cappellari 2008). Elitestudiesteder har i utgangspunktet en overrepresentasjon av personer med bedre karakterer fra videregående skole sammenlignet med de øvrige utdanningsinstitusjonene. Forskjellene mellom avgangskandidater fra ulike utdanningsinstitusjoner med hensyn til deres karrieresuksess kan være et resultat av seleksjon og et uttrykk for forskjeller i egenskaper ved avgangskandidatene. Som følge av kvalitative forskjeller mellom avgangskandidater fra elite- og ikke-eliteutdanningsinstitusjoner kan vi forvente ulikheter i produktivitetsnivået og dermed ulikheter i avkastningen av utdanningen.

En annen mulighet for å forstå forskjeller mellom avgangskandidater fra ulike utdanningsinstitusjoner med hensyn til deres karrieresuksess er å undersøke problemstillingen fra *signaliserings- og screeningsperspektivet*. Utdanning ved selektive studiesteder bidrar ikke nødvendigvis til høyere produktivitet hos individene sammenlignet med tilsvarende utdanning fra ikke-eliteutdanningsinstitusjoner. Ifølge signaliseringsteorien gir vitnemål om fullført



høyere utdanning uttrykk for avgangskandidaters jobbrelevante egenskaper (Spence 1973). Personer som oppnår høyere utdanning indikerer at de er i større grad målbevisste og utholdende sammenlignet med dem som ikke fullfører utdanningen. Med referanse til signaliseringsteorien antar vi at vitnemål fra utdanningsinstitusjoner med høye opptakskrav signaliserer om produktivitsrelevante egenskaper og fremragende analytiske ferdigheter i større grad enn fra studiesteder med lave opptakskrav. Fra et etterspørselsperspektiv bidrar screeningsteorien med forklaringer på ansettelsesbeslutninger. Arbeidsgivere bruker informasjon om utdanningsinstitusjoner som utvelgelsesmekanismer (Arrow 1973). Opptakskriterier og eksamensresultater brukes av arbeidsgivere som indikatorer på jobbrelevante egenskaper. Informasjon om utdanningsinstitusjoner baserer seg på arbeidsgivernes kunnskap om utdanningens kvalitet ved de ulike studiestedene og om kvaliteten på avgangskandidatene. Arbeidsgivere i Frankrike oppfatter vitnemål fra prestisjetunge studiesteder som en indikator på gode lederegenskaper, analytiske evner og høyt intellektuelt nivå (Hartmann 2000: 250). Det kan tenkes at arbeidsgivere har lettere tilgang til informasjon om de eldste og største utdanningsinstitusjonene enn om regionale og nylig etablerte studiesteder. Ut i fra screeningsteorien følger det en antakelse om at arbeidsgivere foretar ansettelser på bakgrunn av informasjon om individuelle egenskaper og om hvorvidt utdanningen er fullført. Det kan tenkes at skille mellom selektive og mindre selektive utdanningsinstitusjoner benyttes av arbeidsgivere som en indikator på potensiell arbeidsinnsats. Utilstrekkelig informasjon om kandidater fra de nyeste utdanningsinstitusjonene skaper usikkerhet hos arbeidsgivere under rekrutteringsprosesser og kan resultere i preferanse for avgangskandidater fra etablerte utdanningsinstitusjoner (Lindahl & Regner 2005).

En tredje mulig forklaring på forholdet mellom utdanningsinstitusjon og karrieresuksess sett fra *tilbudssideperspektivet* er sosial kapital. Sosial kapital er en nyttig ressurs i oppnåelsen av eliteposisjoner (Bourdieu 1986, Mastekaasa 2004). Det er en ressurs som befinner seg i strukturen av relasjoner mellom mennesker (Coleman 1988: 98). Sosial kapital er knyttet til individenes familiebakgrunn eller til medlemskap i grupper, partier eller utdanningsinstitusjoner (Bourdieu 1986). Med andre ord er sosial kapital ens omgangskrets med tilhørende ressurser som kan mobiliseres ved behov (Boxman et al. 1991: 52). Et viktig aspekt ved sosial kapital er *potensialet* for informasjonsspredning (Coleman 1988: 104). Sosial kapital i form av nettverk mellom ulike individer er en nyttig kilde i ansettelsesprosesser (Granovetter 1973, 1995). Ifølge Granovetter spres informasjon fra person til person mer effektivt ved hjelp av svake bånd. *Svake bånd* er studiekamerater,

bekjente og kolleger. Slike kontakter har større betydning for rekrutteringen til lederstillinger enn familiebakgrunn (Boxman et al. 1991). Omtrent halvparten av alle jobbutlysninger i Norge foregår gjennom uformelle sosiale nettverk (Hansen 1997). Eliteutdanningsinstitusjonene har velutviklede *alumni*-nettverk og flere studentforeninger enn de øvrige studiestedene. Eliteutdanningsinstitusjonene bruker mer ressurser på å introdusere sine studenter for de mest attraktive arbeidsgiverne sammenlignet med ikke-elitestudiestedene, noe som bidrar til at avgangskandidatene fra de førstnevnte nyter større karrieresuksess (Lee & Brinton 1996). Studier ved prestisjetunge universiteter gir adgang til verdifulle sosiale nettverk (Karabel & McClelland 1987). Dersom svake bånd har større betydning for suksess i arbeidslivet enn ens sosiale klasseposisjon, vil utdanning ved eliteutdanningsinstitusjoner påvirke karrieresuksessen uavhengig av familiebakgrunn. Utdanning ved de mest selektive studiestedene gir avgangskandidatene et fortrinn i form av den sosiale kapitalen de tilegner seg gjennom sosiale nettverk. Mange bedrifter og organisasjoner i USA foretrekker å ansette avgangskandidater med bakgrunn fra eliteuniversiteter (Kingston & Clawson 1990: 251). Muligheter til å knytte verdifulle kontakter med tidligere og nåværende studenter, deltakelse i ulike foreninger og aktiviteter er større ved prestisjefylte universiteter enn ved andre studiesteder. De sistnevnte disponerer som regel mindre ressurser og har perifer beliggenhet. Sosial kapital ervervet gjennom studiekontakter er en viktig kilde til informasjon om jobbmuligheter (Lee & Brinton 1996: 179). Deltakelse i *alumni*-nettverk bidrar til økning i både avgangskandidatenes og arbeidsgivernes sosiale kapital. Ved å opprettholde kontakt med og investere ressurser i ulike aktiviteter ved utdanningsinstitusjoner, får arbeidsgivere tilgang på arbeidskraft (Chiavacci 2005: 31). Det kan tenkes at arbeidsgivere bruker mer ressurser på å tiltrekke seg studenter fra prestisjetunge utdanningsinstitusjoner enn på avgangskandidater fra ikke-elitestudiesteder.

Sosiologisk teori om homososial reproduksjon bidrar med forklaring på mekanismer bak rekruttering av bedriftsledere. Homososial reproduksjon er et sosialt fenomen som er knyttet til ansettelse av nye ledere på bakgrunn av sosial homogenitet med personene som foretar rekrutteringene og med ledelsesgruppen (Kanter 1993). Med sosial likhet mener Kanter tilhørighet til samme sosiale klassebakgrunn eller utdanningsinstitusjon, noe som bidrar til å skape tillit og reduserer usikkerheten rundt kandidatens personlige egenskaper. *Tillit* er en viktig faktor i ansettelsen av nye ledere. Tillit i denne sammenhengen forstås som en felles underliggende forståelse av ledelsesstrategi. Kvinner og personer fra lavere samfunnslag møter større barrierer når de søker seg til topplederposisjoner fordi de ikke er en del av den samme sosiale omgangskretsen som mennene (Kanter 1993). Det å ha en bakgrunn

fra høyere sosiale lag hjelper kvinnelige arbeidssøkere å skaffe seg tilgang til ledersirkler (Kanter 1993). På samme måte kan det tenkes at vitnemål fra eliteutdanningsinstitusjoner gir kvinner og personer med lav sosial klassebakgrunn fortrinn ved rekruttering til lederstillinger ved at de får en tilhørighet til samme omgangskrets som lederne i bedriftene.

En fellesnevner i den gjennomgåtte teoretiske og empiriske litteraturen er at avgangskandidater fra eliteutdanningsinstitusjoner oppnår flere fordeler i arbeidslivet sammenlignet med personer med utdanning fra mindre selektive studiesteder. NHH omtales i tidligere forskning som en eliteutdanningsinstitusjon når det gjelder siviløkonomutdanningen i Norge (Helland 2006, Nordhaug et al. 2010). Som et resultat av høye opptakskrav og høy undervisningskvalitet har avgangskandidater fra NHH høyere produktivitet enn kandidater fra andre utdanningsinstitusjoner. Avgangskandidater fra NHH forbedrer og øker sin humankapital, og dermed produktiviteten, etter endte studier i større grad enn avgangskandidater fra mindre selektive utdanningsinstitusjoner. En alternativ forklaring dreier seg om at vitnemål fra NHH signaliserer til arbeidsgivere om avgangskandidatenes dyktighet og jobbrelevante egenskaper (Spence 1973). Som følge av velutviklede *alumni*-nettverk ved eliteutdanningsinstitusjonene og sterke bånd mellom de prestisjetunge studiestedene og arbeidsgivere oppnår avgangskandidater fra NHH mer sosial kapital som er nyttig for arbeidslivet enn avgangskandidater fra andre studiesteder. Teoriene og empirisk forskning gir et grunnlag for å teste følgende hypotese:

*Hypotese 1: Sannsynligheten for å være direktør i privat sektor er størst for siviløkonomer med utdanning fra Norges Handelshøyskole enn for siviløkonomer med utdanning fra BI, UiA og HHB.*

Med bakgrunn i screeningsteorien kan vi anta at arbeidsgivere disponerer mindre informasjon om arbeidssøkere med utdanning fra nye og regionale utdanningsinstitusjoner. Som følge av utilstrekkelig informasjon foretrekker de å rekruttere avgangskandidater fra de eldste og mest kjente studiestedene. Nylig etablerte programmer og studiesteder gir færre muligheter til å bygge og opprettholde nettverk mellom avgangskandidater, *alumni* og arbeidsgivere sammenlignet med muligheter for avgangskandidater fra de eldste og etablerte utdanningsinstitusjonene. Siviløkonomutdanningen ved Universitetet i Agder er den nyeste siviløkonomutdanningen i utvalget. Vi tester følgende hypotese:

*Hypotese 2: Sannsynligheten for å være direktør i privat sektor er minst for siviløkonomer med utdanning ved UiA sammenlignet med siviløkonomer utdannet ved NHH, BI og HHB.*

Utdanning ved eliteutdanningsinstitusjoner øker avgangskandidatenes sosiale kapital gjennom sosiale nettverk i større grad enn utdanning ved mindre selektive studiesteder. Sosial kapital som ressurs i jobbrekuttering kan erverves gjennom familiemedlemmer eller venner og bekjente. Ifølge Bourdieu og Coleman har sterke bånd en stor betydning for individenes karrieresuksess. Granovetter (1973) hevder at det er de svake bånd som er mest avgjørende i en ansettelsesprosess. Oppgavens datamateriale gir ikke grunnlaget for å foreta nettverksanalyse. Vi benytter oss av et analytisk skille mellom det Bourdieu og Coleman kaller sosial kapital, som tilegnes gjennom de nærmeste familiemedlemmene, og sosial kapital, som ifølge Granovetter, tilegnes gjennom de svake båndene. Dermed antar vi at sosial bakgrunn, målt som foreldrenes utdanning og inntektsnivå, har en svakere betydning for karrieresuksessen til avgangskandidater med utdanning fra eliteutdanningsinstitusjoner enn for avgangskandidater fra mindre selektive studiesteder (Brunello & Cappellari 2008). På bakgrunn av teorier om sosial kapital og betydningen av svake bånd i ansettelsesprosesser tester vi hypotesen om hvorvidt betydning av sosial bakgrunn for oppnåelse av direktørstillinger varierer med type utdanningsinstitusjon.

*Hypotese 3: Sosial bakgrunn, i form av foreldrenes utdanningsnivå og inntekter, har en sterkere betydning for rekrutteringen til direktørstillinger i privat sektor for siviløkonomer utdannet ved HHB og UiA enn for siviløkonomer utdannet ved NHH og BI.*

Empirisk forskning og teorier om rekruttering til elitestillinger viser at kjønn og sosial bakgrunn har en sammenheng med rekrutteringen til lederposisjoner (Kanter 1993, Melsom 2006, Flemmen 2012). Teorien om homososial reproduksjon er en av flere forklaringer på hvorfor kvinner oppnår ledende posisjoner langt sjeldnere enn menn. Kanter (1993) retter oppmerksomhet mot betydningen av sosiale kjennetegn ved jobbsøker for lederrekruttering. Vitnemål fra en eliteutdanningsinstitusjon kan gi et fortrinn i ansettelsesprosessen dersom ledelsesgruppa består av avgangskandidater fra de prestisjetunge utdanninginstitusjonene. Med referanse til teorien om homososial reproduksjon antar vi at utdanning ved prestisjetunge og selektive studiesteder øker sannsynligheten for at kvinner og personer med lav sosial status rekrutteres til direktørposisjoner i større grad enn dersom de har utdanning fra andre studiesteder.

*Hypotese 4: Betydningen av kjønn for rekrutteringen til direktørstillinger i privat sektor er svakere for siviløkonomer fra NHH og BI sammenlignet med siviløkonomer med utdanning fra HHB og UiA.*

*Hypotese 5: Betydningen av sosial bakgrunn, i form av foreldrenes utdanningsnivå og inntekter, for rekruttering til direktørstillinger i privat sektor er svakere for siviløkonomer med utdanning fra NHH og BI sammenlignet med siviløkonomer med utdanning fra HHB og UiA.*



# 4 Datamaterialet og analysestrategi

---

Kapittel 4 bidrar med deskriptiv statistikk over oppgavens utvalg og beskrivelse av analysemetode. Datamaterialet i denne masteroppgaven er hentet fra forskningsprosjektet *Educational Careers: Attainment, Qualifications and Transition to Work* og er satt sammen av professor Arne Mastekaasa ved Instituttet for Sosiologi og Samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. For å besvare oppgavens problemstillinger på en best mulig måte gjennomfører vi en beskrivende analyse på bakgrunn av registerdata.

Registerdata, samlet inn av SSB, vil bli brukt i den empiriske delen av oppgaven. Nasjonal utdanningsdatabase (NUDB)<sup>2</sup> inneholder opplysninger om enhetenes utdanning. Informasjon om demografi, sysselsetting og inntekt er hentet fra forløpsdatabasen FD-Trygd.<sup>3</sup> Registerdata rommer detaljerte opplysninger om hele populasjonen i Norge. Ved hjelp av unike identifikasjonsnumre kobler vi data sammen fra flere registre. Det endelige datasettet inneholder informasjon om både barn og foreldre. Alle opplysninger om personer er anonymisert av SSB. Statistisk program SPSS 19.00 brukes for å slå sammen opplysninger om personer fra flere registre og for å utføre dataanalyser.

## 4.1 Utvalg: presentasjon og avgrensninger

Datamaterialet som benyttes i denne oppgaven inneholder informasjon om personer som er født i perioden mellom 1969 og 1983. Dette omfatter 4610 individer som har fullført siviløkonomutdanning i årene mellom 1995 og 2009 ved NHH, BI, HHB og UiA. Grunnen til at vi valgte enhetene fra de ovennevnte fødselskohortene er at utvalget var selektert ut i fra siviløkonomenes yrkesstatus i 2009, som er det siste året den ble registrert i oppgavens datamateriale. For å kunne fange opp variasjonen i rekrutteringen av siviløkonomer fra flest mulig utdanningsinstitusjoner valgte vi å utføre analysene for yrkesstatus i 2009.

Utvalget består av 65 % menn og 35 % kvinner. Flertallet av menn kan forklares med begrensningen av utvalget til privat sektor av den norske økonomien, der kvinnelige arbeidstakere er underrepresentert (Hansen 1997: 85, Gulbrandsen m. fl. 2002). En annen

---

<sup>2</sup> [http://www.ssb.no/nos\\_ind/utd/nos\\_d351/nos\\_d351.pdf](http://www.ssb.no/nos_ind/utd/nos_d351/nos_d351.pdf)

<sup>3</sup> Se [http://www.ssb.no/emner/03/04/notat\\_200618/notat\\_200618.pdf](http://www.ssb.no/emner/03/04/notat_200618/notat_200618.pdf) (demografidata),

forklaring på underrepresentasjon av kvinner i utvalget skyldes opptak til siviløkonomstudiet. Frem til 1980 var kvinneandelen med siviløkonomutdanning på 3,2 %. Andel kvinner som fullførte siviløkonomutdanning steg til 22,8 % i 1997 (Høgsnes m. fl. 2004).

Utvalget som benyttes i denne oppgaven er begrenset til 4 høyere utdanningsinstitusjoner: Norges Handelshøyskole (NHH), Handelshøyskole BI (BI), Universitetet i Agder (UiA) og Handelshøyskole i Bodø (HHB). Disse 4 utdanningsinstitusjonene har tilbydd siviløkonomstudiet *lengst* i Norge. De fleste norske høyskoler og universiteter har en kort historie med tildeling av siviløkonomtitler. For å kunne måle effekt av utdanningsinstitusjon på oppnåelse av direktørstillinger, valgte vi de 4 studiestedene som har tilbydd siviløkonomi lengst i Norge.

Av 5619 siviløkonomer utdannet ved NHH, BI, HNB og UiA fjernet vi enhetene som var registrert med stillinger i offentlig og statlig sektor. 10 til 14 % av avgangskandidatene fra de fire utdanningsinstitusjonene hadde stillinger i offentlig sektor. Den laveste andelen av siviløkonomer ansatt i offentlig sektor er utdannet ved Universitetet i Agder og utgjør 10 %. Både Handelshøyskolen BI og Handelshøyskolen i Bodø er representert med 14 % av sine avgangskandidater som er ansatt i offentlig sektor. 12 % av NHHs siviløkonomer hadde stillinger innen offentlig sektor.

Privat sektor er definert på bakgrunn av Standard for Sektorgruppering utarbeidet av SSB. Denne standarden opererer med 4 hovedsektorer: offentlig forvaltning, finansielle foretak, ikke-finansielle foretak og husholdninger. Hver av de 4 sektorene deles ytterligere inn i undersektorer som i sin tur deles inn i offentlig og privat sektor av den norske økonomien. Etter at vi har fjernet enheter registrert med stillinger som hører til offentlig sektor<sup>4</sup>, står vi igjen med et utvalg på 4980 siviløkonomer utdannet ved NHH, BI, UiA, og HNB og sysselsatt i privat sektor. Utvalget inneholder svært få 24 og 25 åringer og personer over 40 år. For å unngå statistisk usikkerhet rundt estimatene i de logistiske regresjonsanalysene, utelukker vi dem fra analysene.

Oppsummert bidrar de ovennevnte begrensningene til at oppgavens nettoutvalg består av personer med siviløkonomutdanning tatt ved NHH, BI, UiA og HNB mellom 1995 og 2009 og som er født mellom 1969 og 1983. Således består datasettet av 4610 personer.

---

<sup>4</sup> Stillinger med følgende koder for institusjonell sektor er tatt ut av analysene: 110, 150, 190, 510, 550, 610, 630, 635, 660 og 680.



## 4.2 Avhengig variabel: direktører i privat sektor

Den avhengige variabelen i denne oppgaven er målt på bakgrunn av siviløkonomenes yrkesstatus i 2009. Variabelen *direktører* omfatter alle typer direktører i norske bedrifter etter SSBs yrkesklassifisering (STYRK98). Variabelen direktører er dikotom med to kategorier. Kategori 1 omfatter administrerende direktører (1210), produksjonsdirektører (1220), spesialdirektører (1230) og direktører i små bedrifter (1310). Blant deres hovedarbeidsoppgaver er å lede, koordinere og planlegge bedriftens virksomhet (SSB 1998: 33 - 38). Kategorien 0 omfatter personer registrert uten noen form for direktørstilling i bedrifter som opererer i privat sektor.

20,6 % (N=949) av utvalgets siviløkonomer var registrert med en form for direktørstilling i 2009. 5,6 % (N=256) av utvalgets direktører i privat sektor er kvinnelige siviløkonomer. Kvinneandelen i denne oppgaven er høyere sammenlignet med Makt- og demokratiutredningen hvor den utgjorde 4 % (Gulbrandsen m.fl. 2002). Melsoms (2006: 26) undersøkelse av eliterekruttering i privat sektor angir andel kvinnelige direktører på 26 %. Den sistnevnte undersøkelsen omfatter personer med ulikt utdanningsnivå. Denne oppgavens utvalg består av personer med kun høyere siviløkonomutdanning. Direktørens gjennomsnittsalder er 35 år. Siviløkonomer med andre enn direktørstillinger har en gjennomsnittsalder på 32 år.

## 4.3 Uavhengige variabler

Oppgavens hovedforklaringsvariabel er *utdanningsinstitusjon*. Hypotesene er formulert ut i fra antakelsen om at eliteutdanningsinstitusjoner har en positiv effekt på rekruttering til direktørstillinger. Variabel *utdanningsinstitusjon* viser til hvilket studiested siviløkonomutdanningen er tatt ved. Fire utdanningsinstitusjoner er representert i utvalget: Norges Handelshøgskole, Handelshøgskole BI, Handelshøgskolen i Bodø og Universitetet i Agder. Utdanningsinstitusjon er en dummyvariabel med 4 kategorier: UiA er valgt ut som referansekategori med verdien 0. BI er (1), NHH (2), HHB (3). Ved separate analyser i kapittel 5 består variabelen *utdanningsinstitusjon* av 3 kategorier: BI (1), NHH (2). HHB og UiA er slått sammen til kategori HHB/UiA med verdi 0.

*Kjønn*

*Kjønn* er en dummyvariabel med menn i referanse kategorien.

#### *Alder*

Variabelen *alder* er konstruert på bakgrunn av informasjon om enhetens fødselsår og måler alder i 2009. Alderen varierer fra 26 til 40. 26 er et nullpunkt. Variabelen *alder* er kontinuerlig og spenner fra 0 til 14.

#### *Tid siden avsluttet utdanning*

Variabelen *tid siden utdanning* er kontinuerlig og viser til antall år mellom uteksaminering og registrert yrkesstatus. Personer i utvalget gikk ut med siviløkonomtittel i tidsrommet 1995 til 2009. Individuer som har null på variabelen *tid siden avsluttet utdanning* fullførte siviløkonomutdanning i 2009. Variabel *tid siden avsluttet utdanning* varierer fra 0 til 14.

#### *Geografisk bakgrunn*

Variabelen *geografisk bakgrunn* viser til individenes bosted da de var 16 år gamle. Variabelen er konstruert på bakgrunn av folkeregistrerte kommunenumre<sup>5</sup> (SSB 2008). I analysene benyttes det en forenklet kategorisering etter landsdel. Kommunenumre er slått sammen til en dummyvariabel med 8 kategorier: Østlandet (0), Rogaland (1), Sørlandet (2), Vestlandet (3), Hordaland (4), Midt-Norge (5) og Nord-Norge (6). Østlandet er referanse kategorien.

### **Sosial bakgrunn**

Siviløkonomenes sosiale bakgrunn måles ved hjelp av fars og mors årlige gjennomsnittlige inntekt og deres utdanning. Dette er en Bourdieu inspirert tilnærming til måling av sosial bakgrunn. Foreldrenes utdanningsnivå og inntekt er brukt som et mål på sosial ulikhet i flere studier som undersøker betydning av høyere utdanningsinstitusjoner for karrieresuksess i kapittel 3 (Smart 1986, Brunello & Cappellari 2008, Li et al 2011). Oppgavens resultater vil da være enklere å sammenligne med resultatene i tidligere forskning. Høy sosial bakgrunn assosieres med bredt sosialt nettverk og mye sosial kapital som kan overføres fra foreldre til barn (Bourdieu 1986). I analysene undersøkes det betydning av fars og mors utdanningsnivå og deres gjennomsnittlige årlige inntekt for rekruttering til direktørstillinger.

#### *Fars og mors inntekt*

Mors og fars inntekt er variabler for gjennomsnittlig arbeidsinntekt per år da enhetene i utvalget var mellom 12 og 16 år gamle. Vi antar at foreldres inntekter kan ha ulik effekt på barna, og dermed bruker vi både «mors inntekt» og «fars inntekt» i analysene. Foreldrenes

---

<sup>5</sup> Standard for kommuneinndeling. <http://www.ssb.no/kommuner/komkatfylkesvis.html#16>.

gjennomsnittlige inntekt måles i hundretusener kroner. Analysene viser effekt av økning per hundretusen kroner i foreldres gjennomsnittlige inntekt på oppnåelse av topplederstillinger i privat sektor.

#### *Fars og mors utdanningsnivå*

Variablene foreldres utdanning beskriver mors og fars høyeste utdanningsnivå da personer i utvalget var 16 år gamle.

Foreldres utdanning er registrert med SSBs utdanningsklassifisering (NUS2000) da enhetene var 16 år. SSB opererer med 9 utdanningsnivåer: 0) Ingen utdanning og førskoleutdanning, 1) Barneskole, 2) Ungdomsskole, 3) Videregående, grunnutdanning, 4) Videregående avsluttende utdanning, 5) Påbygning til videregående utdanning, 6) Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå, 7) Universitets- og høyskoleutdanning høyere nivå og 8) Forskerutdanning (SSB 2000).

Etter forenkling av NUS2000 står foreldre registrert med 4 kategorier for utdanningsnivå (NUS2000 kategorier er vist i parentes): 0) ingen utdanning og grunnutdanning (0-2), 3) videregående utdanning med påbygning (3-5) 4) universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå (6), 5) universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå og forskerutdanning (7-8).

#### *Foreldrenes utdanningstype*

Variabelen *foreldrenes utdanningstype* er konstruert på bakgrunn av Standard for Universitets- og høyskolegruppering (NUS) utarbeidet av SSB<sup>6</sup>. NUS 2000 inneholder informasjon om både utdanningslengde og fagfelt. Første siffer i denne klassifiseringen betegner utdanningsnivå, og det andre sifferet står for utdanningstype. Fagfelt økonomisk-administrativ utdanning har kategori 4 etter NUS2000. Dummyvariabel for foreldrenes utdanningstype er kodet på følgende måte: 0) ikke økonomisk-administrativ utdanning, 1) minst en av foreldrene med økonomisk-administrativ utdanning, videregående skole 2) minst en av foreldrene med økonomisk-administrativ utdanning, universitets- eller høyskolenivå (både lavere og høyere nivå), 3) minst en av foreldrene med siviløkonomutdanning.

#### *Næringslivssektor*

---

<sup>6</sup> Se for nærmere beskrivelse av NUS koder <http://www4.ssb.no/stabas/ClassificationFrames.asp?ID=4740146&Language=nb>

Næring inkluderes i analysene som et kjennetegn ved arbeidsplassen. Datamaterialet inneholder informasjon om type næringer enhetene var ansatt i. Norsk standard for næringsgruppering (SN2007) er en klassifisering av næringer<sup>7</sup>.

Standard for næringsvirksomhet består av følgende kategorier: Jordbruk, skogbruk og fiske (1-3), Bergverksdrift og utvinning (5-9), Industri (10-33), Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning (35), Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet (36-39), Bygge- og anleggsvirksomhet (41-43), 5) Varehandel, reparasjon av motorvogner (45-47), 6) Transport og lagring (49-53), Overnattings- og serveringsvirksomhet (55-56), Informasjon og kommunikasjon (58-63), Omsetning og drift av fast eiendom (68), 9) Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (69-75), forretningsmessig tjenesteyting (69-75), Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning (84), Undervisning (85), Helse- og sosialtjenester (86-88), Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter (90-93), Annen tjenesteyting (94-95), Annen personlig tjenesteyting (96).

Følgende næringer er tatt ut av analysene: Jordbruk, skogbruk og fiske (1-3), Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet (36-39), Overnattings- og serveringsvirksomhet (55-56), Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning (84), Undervisning (85), Helse- og sosialtjenester (86-88), Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter (90-93), Annen tjenesteyting (94-95), Annen personlig tjenesteyting (96). Grunnen til at vi utelukker de ovennevnte bransjene fra analysene, er deres tilhørighet til offentlig sektor og en liten andel siviløkonomer som jobber innen disse næringene.

Etter omkodning står variabelen næring registrert med følgende kategorier: Informasjon og kommunikasjon (0), bergverksdrift, utvinning og industri (1), bygge- og anleggsvirksomhet (2), varehandel, reparasjon av motorvogner (3), transport og lagring (4), finans- og forsikringsvirksomhet (5), faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (6), forretningsmessig tjenesteyting (7). Informasjon og kommunikasjon er referansekategori.

### *Arbeidsstedsregion*

Variabelen *arbeidsstedsregion* viser til arbeidsstedets geografiske beliggenhet. Variabelen er konstruert på bakgrunn av opplysninger om kommunenummeret knyttet til arbeidsstedet. Etter at kommunenumre ble slått sammen, står vi igjen med 7 landsdeler. Variabel arbeidsområde er dummy og er kodet på samme måte som variabelen geografisk bakgrunn: Østlandet (0),

---

<sup>7</sup> For nærmere beskrivelse av Standard for næringsgruppering se <http://www4.ssb.no/stabas/ItemsFrames.asp?ID=8118001&Language=nb>

Rogaland (1), Sørlandet (2), Vestlandet (3), Hordaland (4), Midt-Norge (5) og Nord-Norge (6). Østlandet er referanse kategorien.

Før vi ser på fordeling av yrkesposisjonsvariabelen etter de uavhengige variablene, retter vi oppmerksomheten mot korrelasjon mellom de uavhengige variablene som er beskrevet ovenfor. Tabell 4.1 gir oss informasjon om grad av samvariasjon og statistisk signifikansnivå. Koeffisientene i tabellen nedenfor kan brukes for å identifisere eventuelle kolinearitetsproblemer som kan oppstå i forbindelse med de logistiske regresjonsanalysene i kapittel 4 og 5. Når to årsaksfaktorer er til stede samtidig, fører det til høy korrelasjon mellom de uavhengige variablene, noe som fører til store standardfeil og usikre estimater (Skog 2004: 287). Tabell 4.1 inneholder koeffisientene Pearsons R og tilhørende signifikansnivå og gir oss mulighet til å vurdere de eventuelle kolinearitetsproblemene.

**Tabell 4.1 Bivariat korrelasjon – uavhengige variabler**

Variabler	Kjønn	Fars utd.	Mors. utd.	Fars inntekt	Mors inntekt	Utd.in st.	Bosted	Arbeidssted	Næring	Foreldre øk.-adm utd.	Alder	Tid siden avsluttet utd.
<b>Kjønn</b>	1											
<b>Fars utd.</b>	-0,019	1										
<b>Mors utd.</b>	-0,01	,421**	1									
<b>Fars inntekt</b>	0,017	,406**	,230**	1								
<b>Mors inntekt</b>	,039**	,182**	,409**	,068**	1							
<b>Utd. inst</b>	-,018	-,070**	-,040**	-,097**	,028	1						
<b>Bosted</b>	,007	-,092**	-,080**	-,150**	-,023	,399**	1					
<b>Arbeidssted</b>	-,015	-,130**	-,117**	-,134**	-,059**	,294**	,555**	1				
<b>Næring</b>	,013	-,007	,022	,003	,02	,037*	,085**	,117**	1			
<b>Foreldre øk.-adm utd</b>	,026	,070**	,052**	,245**	,018	-,036*	-,074**	-,050**	0,02	1		
<b>Alder</b>	-,116**	-,084**	-,153**	-,112**	-,218**	-,002	0,008	-,018	-,173**	-,032*	1	
<b>Tid siden avsluttet utd.</b>	-,033*	-,089**	-,142**	-,087**	-,196**	-,015	-,030*	-,068**	-,178**	-,024	,848**	1

\*=signifikant på 0,05-nivå; \*\*=signifikant på 0,01 nivå; \*\*\*=signifikant på 0,001 nivå

Variabel utdanningsinstitusjon er spesielt sterkt korrelert med bosted og arbeidsstedsregion som følge av rekrutteringen til høyere utdanningsinstitusjoner. En sterk sammenheng mellom utdanningsinstitusjon og variablene bosted og arbeidsstedsregion tyder på at mange velger studiested nær sitt bosted og arbeidssted i samme landsdel som høyere utdanningsinstitusjon. Koeffisientene for *Pearson R* som ikke overstiger 0,5 fører ikke til kolinearitetsproblemer i regresjonsanalyser (Skog 2004: 288). Analyse av bivariat korrelasjon mellom de uavhengige

variablene i tabell 3.1 viser at korrelasjon mellom tid siden avsluttet utdanning og alder er 0,848. Denne verdien er ganske høy, noe som kan skape kolinearitetsproblemer senere i de logistiske regresjonsanalysene. En mulighet for å undersøke hvorvidt det er et kolinearitetsproblem i logistiske analysene er å utelate en uavhengig variabel fra modellen. Dersom standardfeilen til den gjenværende uavhengige variabelen minsker, er korrelasjonen forholdsvis høy. Dersom standardfeilen øker, betyr det at korrelasjonen er moderat (Skog 2004: 289). Vi kommer tilbake til spørsmålet om korrelasjon mellom alder og tid siden avsluttet utdanning i kapittel 5.

## 4.4 Beskrivelse av utvalget

Videre ser vi nærmere på oppgavens utvalg. I denne delen presenteres det en oversikt over datamaterialet i form av bivariate tabeller og figurer med utdanningsinstitusjon som uavhengig variabel.

Tabell 4.2 viser hvordan siviløkonomene fordeler seg etter utdanningsinstitusjon de ble uteksaminert fra.

**Tabell 4.2 Utvalg etter utdanningsinstitusjon**

	<b>NHH</b>	<b>BI</b>	<b>HHB</b>	<b>UiA</b>	<b>Totalt</b>
Andel	42 %	32,8 %	15,5 %	9,7 %	100 %
Antall	1934	1513	716	447	4610
Manglende					0

Norges Handelshøyskole er representert med høyeste siviløkonomandel i utvalget. Avgangskandidater fra UiA utgjør den laveste andelen av alle siviløkonomer. BI har dobbelt så mange avgangskandidater som HHB. Begge studiestedene begynte å tildele siviløkonomstatus omtrent samtidig i 1985. Det er imidlertid forskjell i antall studieplasser ved de ulike utdanningsinstitusjonene. NHH og BI utdanner flere siviløkonomer enn HHB og UiA<sup>8</sup>.

<sup>8</sup>

[http://www.samordnaopptak.no/info/soeking\\_opptak/soekerhandboka/S%C3%B8kerhandboka%202008\\_2.pdf](http://www.samordnaopptak.no/info/soeking_opptak/soekerhandboka/S%C3%B8kerhandboka%202008_2.pdf)

Oppgavens datamateriale inneholder opplysninger om siviløkonomens yrkesposisjon i 2009. Vår avhengige variabel har to verdier: direktører og ikke-direktører i privat sektor. Tabell 3.3 gir oss en oversikt over fordeling av siviløkonomene etter yrkesposisjon og utdanningsinstitusjon.

**Tabell 4.3 Siviløkonomer etter yrkesposisjon**

	<b>NHH</b>	<b>BI</b>	<b>HHB</b>	<b>UiA</b>	<b>Totalt</b>
Direktører	19,2 %	25,9 %	18,4 %	12,1 %	20,6 %
Ikke-direktører	80,8 %	74,1 %	81,6 %	87,9 %	79,4 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	1934	1513	716	447	4610
Manglende					0

En femtedel av alle siviløkonomer har direktørstilling i bedrifter i privat sektor. Ut i fra tabell 4.3 kan vi lese at avgangskandidater fra Handelshøgskolen BI rekrutteres til direktørstillinger i større grad sammenlignet med personer utdannet ved andre studiesteder. Siviløkonomer fra NHH og HHB er tilnærmet likt fordelt med hensyn til andel avgangskandidater med direktørposisjoner i næringslivet. Andel siviløkonomer fra UiA som har direktørstillinger er lavest sammenlignet med personer med tilsvarende utdanning fra BI, NHH og HHB. Det kan skyldes at siviløkonomstudiet ved Universitetet i Agder er det nyeste sammenlignet med resten av utdanningsinstitusjonene, og avgangskandidater fra denne utdanningsinstitusjonen har ikke opparbeidet seg nok arbeidserfaring til å bli rekruttert til topplederposisjoner i næringslivet. En annen mulighet er at arbeidsgivere rekrutterer siviløkonomer fra den nyeste utdanningsinstitusjonen til lederposisjoner sjeldnere sammenlignet med avgangskandidater fra de mest kjente og etablerte studiestedene. Det undersøker vi nærmere ved hjelp av logistiske regresjonsanalyser i kapittel 4 og 5.

Kvinnelige siviløkonomer utgjør 35 % av hele utvalget. Som nevnt tidligere har overrepresentasjon av mannlige siviløkonomer en sammenheng med både opptak til siviløkonomstudiet og rekrutteringen til stillinger i privat sektor.



**Tabell 4.4 Siviløkonomer etter kjønn og utdanningsinstitusjon**

	NHH	BI	HHB	UiA	Utvalg
Menn	64,8 %	65,3 %	64,9 %	59,7 %	64,8 %
Kvinner	35,2 %	34,7 %	35,1 %	40,3 %	35,2 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
N	1934	1513	716	447	4610
Manglende					0

Ut i fra tabell 3.4 ser vi at kvinneandelen ved NHH, BI og HHB er tilnærmet lik og utgjør 35 %. Universitetet i Agder har den høyeste kvinneandelen blant sine avgangskandidater. Dette kan ha en sammenheng med at UiA er den yngste utdanningsinstitusjonen i utvalget og at kvinner rekrutteres i større grad til siviløkonomstudiet i de siste årene sammenlignet med perioden da NHH var eneste studiested som utdannet siviløkonomer.

Tabell 3.5 viser at gjennomsnittsalder ved registrert yrkesstatus er 33 år. Aldersforskjellene mellom de ulike avgangskandidatene er på under 2 år. Gjennomsnittsalder ved registrert yrkesstatus til avgangskandidatene fra de ulike utdanningsinstitusjonene varierer fra 32 til 34. Personer med utdanning fra BI og HHB er et år eldre enn siviløkonomer fra NHH og UiA. Alder i denne oppgaven er konstruert som differanse mellom året yrkesstatus var registrert i og fødselsår. En stor andel av siviløkonomer i denne oppgaven er født i 1976.

**Tabell 4.5 Siviløkonomer etter gjennomsnittsalder og utdanningsinstitusjon**

	NHH	BI	HHB	UiA	Utvalg
Alder	32,5	33,8	33,3	32	33,5
St.avvik	4,96	3,94	3,63	3,83	4,75
N	1934	1513	716	447	4610
Manglende					0

Videre sammenligner vi avgangskandidater fra de ulike utdanningsinstitusjonene med hensyn til gjennomsnittstid mellom fullført siviløkonomutdanning og registrert yrkesstatus. Tabell 4.6 indikerer at 7 år siden avsluttet utdanning er gjennomsnittet for hele utvalget av siviløkonomer. Tabellen nedenfor viser standardavvik som gir et bilde av variasjonen i utvalget.

**Tabell 4.6 Gjennomsnittstid etter avsluttet utdanning**

	<b>NHH</b>	<b>BI</b>	<b>HHB</b>	<b>UiA</b>	<b>Utvalg</b>
Tid siden avsluttet utd.	6,4	7,7	7,8	6,8	7,1
St.avvik	4,1	3,7	3,5	3,6	3,9
N	1934	1513	716	447	4610
Manglende					0

Vi ser at gjennomsnittet er lavest for NHHs siviløkonomer. Generelt er det en liten variasjon i tid siden fullført utdanning blant de ulike avgangskandidatene. Standardavvikene er store i forhold til gjennomsnittsverdiene, noe som indikerer en stor variasjon i utvalget med hensyn til tid mellom avsluttet utdanning og registrert yrkesstatus.

I regresjonsanalysene inkluderer vi polynom av alder og tid siden fullført utdanning. Koeffisientene for variablene i annen potens vil gi oss informasjon om hvorvidt sammenhengene mellom de aktuelle variablene og oppnåelse av direktørstillinger er kurvelineære (Skog 2004: 238).

Tabell 4.7 illustrerer fordeling av siviløkonomer etter bosted og utdanningsinstitusjon. Bosted er registrert på tidspunktet da personene var 16 år gamle.

**Tabell 4.7 Siviløkonomer etter geografisk bakgrunn og utdanningsinstitusjon**

	<b>NHH</b>	<b>BI</b>	<b>HHB</b>	<b>UiA</b>	<b>Utvalg</b>
Rogaland	10 %	3,2 %	3,8 %	15,5 %	7,1 %
Østlandet	34,3 %	77 %	23,5 %	28,4 %	46 %
Sørlandet	7,2 %	6,3 %	2,4 %	37,4 %	9 %
Vestlandet	13,5 %	5,3 %	8,4 %	8,1 %	9,8 %
Hordaland	23,6 %	2,3 %	5,6 %	8,8 %	12,6%
Midt-Norge	7 %	2,3 %	17,7 %	0,5 %	6,3 %
Nord-Norge	4,5 %	3,6 %	38,5 %	1,4 %	9,5 %
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%
N	1924	1500	711	444	4939
Manglende					31

Av tabellen ovenfor fremgår det at fordeling av siviløkonomer med hensyn til deres geografiske bakgrunn er relativt ujevn. Østlandet er bosted for 46 % av alle siviløkonomer i de årene de var 16 år gamle. Avgangskandidater fra BI kommer hovedsakelig fra denne landsdelen, og det er en svært liten andel av BIs siviløkonomer som bodde i andre regioner enn Østlandet i Norge. Omtrent en tredjedel av siviløkonomene fra NHH har en bakgrunn fra Østlandet. Halvparten av avgangskandidatene fra Handelshøyskolen i Bodø kommer fra Midt-Norge og Nord-Norge. Det ser ut til at geografisk bakgrunn har en sammenheng med valg av utdanningsinstitusjon, noe som samsvarer med resultater av empirisk forskning om valg av studiested. Helland (2004) viser at valg av NHH har en sammenheng med å komme fra Hordaland. I denne oppgavens utvalg er det større andel av NHHs siviløkonomer med bakgrunn fra Østlandet enn fra Hordaland. Personer som studerer siviløkonomi i Norge søker seg i stor grad til utdanningsinstitusjoner som ligger nærmere deres bosted (Frøseth 2006: 90). Av tabell 4.7 fremgår det at personer med geografisk bakgrunn fra Østlandet tar siviløkonomutdanningen ved BI, men det er mange som er uteksaminert fra andre utdanningsinstitusjoner. I analysekapittel 4 og 5 undersøker vi hvorvidt geografisk bakgrunn påvirker oppnåelse av direktørstillinger og hvorvidt bosted forklarer noe av variasjonen i rekrutteringen til slike posisjoner.

Neste tabell viser oss en fordeling av siviløkonomene etter utdanningsinstitusjon og fedrenes utdanningsnivå.

**Tabell 4.8 Siviløkonomer etter fars og mors utdanningsnivå**

	<b>NHH</b>	<b>BI</b>	<b>HNB</b>	<b>UiA</b>	<b>Utvalg</b>
Grunnutdanning	7,7%	6%	16,1%	13%	8,9%
Videregående m/påbygning	40,4%	42,4%	55,3%	49,7%	44,3%
Høyere utd. 1	31,4%	31,5%	21,9%	25,7%	29,4%
Høyere utd. 2	20,5%	20,2%	6,7%	11,6%	17,4%
Totalt	100 %	100 %	100%	100 %	100%
N	1934	1513	716	447	4610
Manglende					0

Ut i fra tabell 4.8 kan vi lese at fedre til siviløkonomer fra NHH og BI har tilnærmet likt utdanningsnivå. Hovedskillet med hensyn til fars utdanningsnivå går hovedsakelig mellom NHH og BI på den ene siden og HNB og UiA på den andre. Mindre enn 8 % av fedrene til siviløkonomer fra NHH og BI har utdanning på grunnskolenivå sammenlignet med dobbelt så

mange fedre til avgangskandidater fra HHB og UiA. Fedre til HHBs siviløkonomer har det laveste utdanningsnivået sammenlignet med fedre til siviløkonomer fra de 3 andre utdanningsinstitusjonene. Utdanning på videregående nivå er mest utbredt blant fedre til HHBs avgangskandidater. Å ha en far med utdanning utover videregående skole er mest utbredt blant BIs og NHHs siviløkonomer.

Tabellen nedenfor viser oss fordeling av mors utdanningsnivå og siviløkonomenes utdanningsinstitusjon.

**Tabell 4.9 Siviløkonomer etter mors utdanningsnivå**

	NHH	BI	HHB	UiA	Utvalg
Grunnutdanning	10,4%	11%	20,7%	14,8%	12,6%
Videregående m/påbygning	48,7%	52,8%	58%	59,5%	52,5%
Høyere utd. 1	36,3%	31,5%	20,5%	24,4%	31,1%
Høyere utd. 2	4,5%	4,7%	0,8%	1,3%	3,7%
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
N	1934	1513	716	447	4610
Manglende					0

Ut i fra tabell 4.9 kan vi observere at mødre til siviløkonomer fra NHH har samlet sett det høyeste utdanningsnivået. Avgangskandidater fra NHH er representert med den laveste andelen av mødre med kun grunnskoleutdanning og den høyeste andelen av mødre med høyere utdanning på bachelor nivå. Mødre til BIs og NHHs avgangskandidater har tilnærmet likt utdanningsnivå. Mødre til siviløkonomer med utdanning fra HHB er overrepresentert blant dem med kun grunnskoleutdanning. Andelen mødre med kun grunnskoleutdanning er omtrent dobbelt så høy for mødre til siviløkonomene fra HHB sammenlignet med mødre til BIs og NHHs avgangskandidater. Høyere utdanning på masternivå er lite utbredt blant mødre uavhengig av enhetenes utdanningsinstitusjon. BI og NHH har tilnærmet lik andel mødre med høyere utdanning.

Tabell 4.10 viser oss fordeling av foreldrenes utdanningstype og siviløkonomenes utdanningsinstitusjon. Variabel foreldrenes utdanningstype angir hvorvidt minst en av foreldrene har økonomisk-administrativ, siviløkonom- eller annen ikke økonomisk-administrativ utdanning.

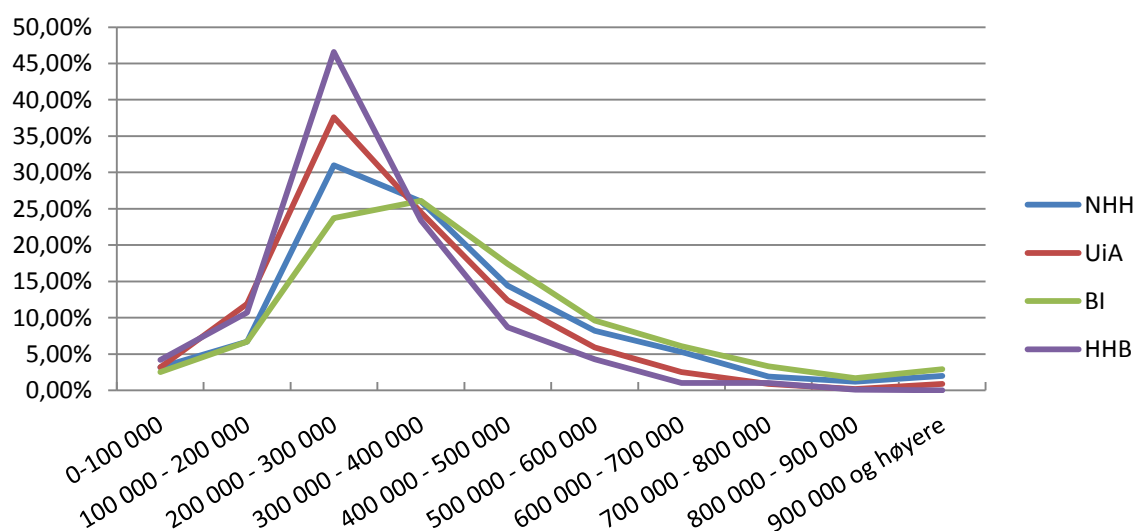
**Tabell 4.10 Foreldrenes økonomisk-administrative utdanning etter enhetenes utdanningsinstitusjon**

	NHH	BI	HNB	UiA	Utvalg
Øk-adm.-utd, videregående nivå	19 %	20,2 %	26,5 %	24,8 %	21,1 %
Øk.adm.-utd., høyere utd.	9,2 %	12,2 %	4,5 %	7,6 %	9,3 %
Siviløkonomutd.	5,1 %	4,6 %	1,1 %	0,9 %	3,9 %
Andre utd.	66,7 %	63 %	67,7 %	66,7 %	65,7 %
N	1934	1513	716	447	4610
Manglende					0

Flesteparten av siviløkonomene har foreldre med ikke økonomisk-administrativ utdanning. De færreste av siviløkonomene har foreldre med høyere økonomisk-administrativ eller siviløkonomutdanning. Avgangskandidater fra BI har lavest andel foreldre med ikke-økonomisk-administrativ utdanning. Økonomisk-administrativ høyere utdanning er minst utbredt blant foreldre til avgangskandidater fra HNB.

Figur 4.1 gir oss en grafisk fremstilling av fedrenes årlige gjennomsnittsinntekt i de årene enhetene var mellom 12 og 16 år gamle.

**Figur 4.1 Fars gjennomsnittsinntekt etter utdanningsinstitusjon**

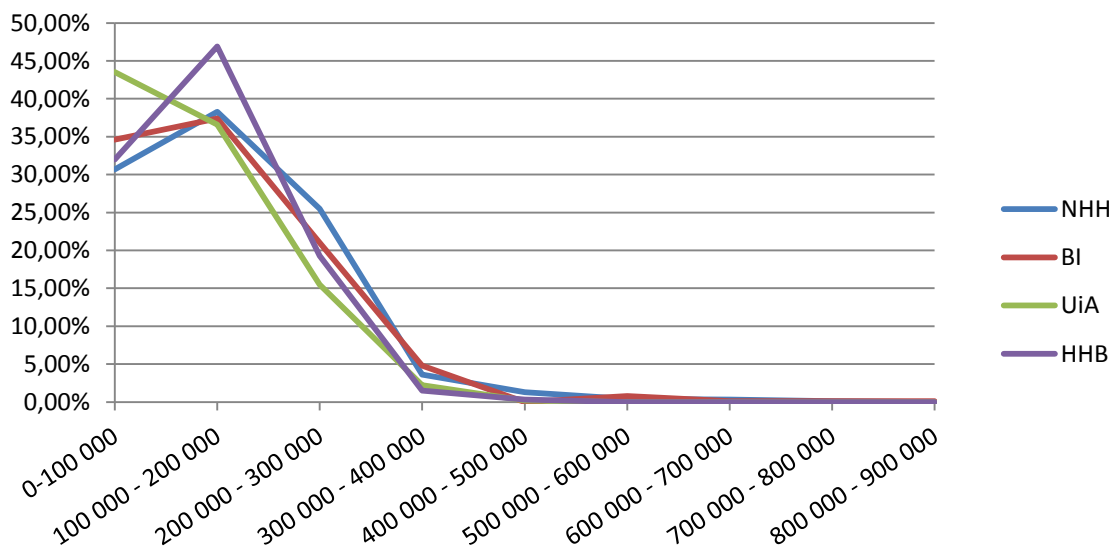


Det er små forskjellene blant siviløkonomer med utdanning fra de ulike utdanningsinstitusjonene med hensyn til fedrenes gjennomsnittsinntekter. Andel fedre til siviløkonomer fra NHH og BI er lavere sammenlignet med fedre til avgangskandidater fra

HHB og UiA, der inntektsnivået er lavest. Vi ser det motsatte bilde på de høyeste inntektsnivåene, der andel fedre til de sistnevnte siviløkonomene er lavere sammenlignet med fedre til siviløkonomer fra BI og NHH. Inntektsulikhetene blant fedre til de ulike avgangskandidatene minsker med økende inntektsnivået.

Mødre til siviløkonomer i utvalget har gjennomsnittsinntekt på 200 000 kr. Siviløkonomer utdannet ved NHH har mødre med høyest gjennomsnittsinntekt sammenlignet med mødre til avgangskandidater fra BI, UiA og HHB. UiAs avgangskandidater har mødre med lavest gjennomsnittlig inntekt. Figur 3.2 gir oss en grafisk fremstilling av fordeling av mødrenes inntektsnivå i de årene enhetene var mellom 12 og 16 år gamle.

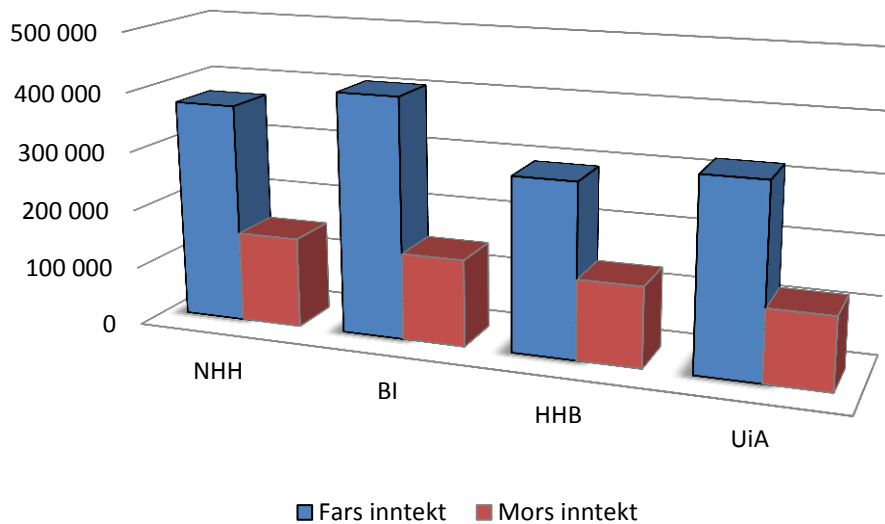
**Figur 4.2 Mors årlig gjennomsnittsinntekt etter enhetenes utdanningsinstitusjon**



Vi ser at forskjellene i inntektsnivået blant mødre til siviløkonomer med utdanning fra de ulike utdanningsinstitusjoner er størst på det laveste nivået. Litt over 40 % av mødre til UiA utdannede siviløkonomer tjente mellom 0 og 100 000 kr. De færreste siviløkonomer i utvalget har mødre med årlig inntekt ut over 400 000 kr. At inntektsnivået til siviløkonomenes mødre er mye lavere sammenlignet med fedrenes gjennomsnittsinntekter kan være et resultat av kohorteffekten. Kvinnene som hører til denne kohorten hadde lavere utdanningsnivå og var mindre yrkesaktive enn menn. Figur 4.2 viser at andel mødre uten inntekt er mye høyere enn andel fedre uten inntekt, noe som indikerer at en stor andel av siviløkonomene i dette utvalget er vokst opp med hjemmeværende mødre.

Figur 4.3 viser fordeling av gjennomsnittsinntekt til siviløkonomenes fedre og mødre og siviløkonomenes utdanningsinstitusjon.

**Figur 4.3 Fars og mors gjennomsnittsinntekt etter utdanningsinstitusjon**



Vi ser at fedrene til siviløkonomer utdannet ved BI hadde høyest gjennomsnittsinntekt i de årene deres barn var mellom 12 og 16 år. Fedrene til HHBs avgangskandidater hadde 114 000 kroner lavere inntekter sammenlignet med fedrene til BIs siviløkonomer. Når vi ser på fordeling av gjennomsnittsinntekter til enhetenes mødre i de årene deres barn var mellom 12 og 16 i figur 3.4, kan vi observere at inntektene er betydelig lavere sammenlignet med fedreinntektene. Mødre har omtrent likt gjennomsnittlig inntektsnivå når vi sammenligner dem med hensyn til barnas utdanningsinstitusjon. Mødrene til NHHs siviløkonomer har det høyeste inntektsnivået. Avgangskandidater fra UiA har mødre med lavest inntekt.

Tabell 4.11 viser oss fordeling av siviløkonomer etter utdanningsinstitusjon og arbeidsstedsregion.

**Tabell 4.11 Fordeling av siviløkonomene etter utdanningsinstitusjon og arbeidsstedets geografiske beliggenhet**

	NHH	BI	HHB	UiA	Utvalg
Rogaland	8,8 %	1,7 %	4,5 %	16,3 %	6,5%
Østlandet	60 %	91,4 %	50,4 %	42,5 %	67,1%
Sørlandet	2 %	2,1 %	1,1 %	31,8 %	4,8%
Vestlandet	4,4 %	1,5 %	3,6 %	2,9%	3,2%
Hordaland	20,7%	1,2 %	3,8 %	5,4%	10,2%
Midt-Norge	3,3 %	1,1 %	13,8 %	0,7%	4%
Nord-Norge	0,9 %	0,9 %	22,8%	0,4 %	4,3%
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
N	1934	1512	716	447	4607
Manglende					3

Tabell 4.11 indikerer at de fleste siviløkonomene har arbeidssted på Østlandet. Denne landsdelen er et stort arbeidsmarked for avgangskandidater fra alle 4 utdanningsinstitusjoner. 90 % av siviløkonomer med utdanning fra BI er konsentrert på ulike arbeidsplasser på Østlandet. Størstedelen av avgangskandidater fra NHH jobber i bedrifter på Østlandet. De færreste av siviløkonomene fra BI, NHH og UiA har arbeidssted i Nord-Norge. Avgangskandidater fra HHB er overrepresentert på arbeidsplasser i Nord-Norge og Midt-Norge.

Videre ser vi på fordeling av siviløkonomer etter utdanningsinstitusjon og næring.



**Tabell 4.12 Fordeling etter næringslivssektor og utdanningsinstitusjon**

	<b>NHH</b>	<b>BI</b>	<b>HHB</b>	<b>UiA</b>	<b>Utvalg</b>
Informasjon og kommunikasjon	13,5%	17,2%	11,7%	7,4%	13,8%
Bergverksdrift, utvinning og industri	15,3%	10,7%	13,5%	22,1%	14,2%
Bygge- og anleggsvirksomhet	1,7%	2,6%	2,9%	4,5%	2,5 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	8,2%	20%	9,6%	6,9%	12,2 %
Transport og lagring	4,6%	3,4%	4,6%	3,8%	4,1%
Finans- og forsikringsvirksomhet	21,3%	18,6%	28,1%	20,1%	21,4%
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	32,2%	23,7%	26,1%	29,3%	28,2%
Forretningsmessig tjenesteyting	3,2 %	3,8 %	3,4 %	5,8% %	3,7 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	1934	1513	716	447	4610
Manglende					0

Vi ser at avgangskandidatene fra de 4 utdanninginstitusjonene fordeler seg forholdsvis jevnt etter de ulike næringene. De største forskjellene mellom de ulike avgangskandidatene er i varehandel og reparasjon av motorvogner, hvor siviløkonomer utdannet ved BI dominerer over avgangskandidater fra NHH, UiA og HHB. Dobbelt så mange personer utdannet ved BI som ved de tre andre studiestedene jobber i bedrifter som hører til varehandel og reparasjon av motorvogner. Det ser ut til at siviløkonomene med utdanning fra UiA er overrepresentert i bedrifter innen bergverksdrift, utvinning og industri. En tredjedel av NHHs avgangskandidater har stillinger i faglig og vitenskapelig tjenesteyting. Bygg- og anleggsvirksomhet samt transport og lagring er virksomhetene med lavest siviløkonomandel.

## **4.5 Analysestrategi**

### *4.5.1 Logistisk regresjonsanalyse*

Oppgavens problemstilling handler om betydningen av høyere utdanningsinstitusjon for oppnåelse av direktørstillinger. Ved hjelp av separate logistiske regresjonsanalyser søker vi å forklare variasjonen i rekrutteringen til lederposisjoner i privat næringsliv.

Regresjonsanalyse benyttes i studier av effekten av uavhengige variabler på den avhengige. Den avhengige variabelen i denne oppgaven er yrkesposisjon med verdiene «direktør» og «ikke-direktør». Det er en kvalitativ og dikotom variabel. *Logistisk regresjonsanalyse* er å foretrekke når den avhengige variabelen er todelt (Tuft 2000: 16). En annen mulighet for analyse av vårt statistiske materiale er å behandle det med minste kvadratsums metode (OLS). Når avhengig variabel består av to eller flere kategorier, er det tre forutsetninger for lineær regresjon (OLS) som ikke oppfylles. Med en dikotom avhengig variabel vil forutsetninger om linearitet, homoskedastiske restledd og normalitet bli brutt dersom vi benytter oss av OLS (Skog 2004: 360). Den logistiske regresjonsmodellen er best egnet for oppgavens problemstilling, fordi den gir en realistisk og teoretisk relevant beskrivelse av det sosiale fenomenet som vi studerer (Tuft 2000: 16). Ettersom oppgavens problemstilling handler om å utforske hvorvidt sannsynlighet for å være direktør varierer med valg av utdanningsinstitusjon, er bruk av logistisk regresjonsmetode hensiktsmessig for å besvare den.

Videre i kapittel 5 beregner vi sannsynlighetene for å være direktør i bedrifter innen privat sektor kontrollert for egenskapene ved tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet.. Vi beregner sannsynlighetene for å tilhøre gruppen «direktører» fremfor «ikke-direktører» kontrollert for siviløkonomenes utdanningsinstitusjon, kjønn, alder, tid siden utdanning, foreldres utdanning og inntekt samt uavhengige variabler som kjennetegner arbeidsplassen - næring og arbeidsstedets geografiske beliggenhet.

S-formet kurv er en typisk grafisk fremstilling av en sammenheng mellom dikotom avhengig variabel og uavhengige variabler (Skog 2004: 357). Formelen som beskriver logistisk regresjonslinje er følgende:

$$\text{Log odds} = \ln [p/(1-p)] = b_0 + b_1 x_1 + \dots + b_n x_n \quad (1)$$

(Tuft 2000: 29)

Logiter, odds og sannsynligheter er mål som inneholder lik informasjon uttrykt på ulikt vis. Regresjonskoeffisientene indikerer hvor mye logiten endrer seg når forklaringsvariabelen øker med en verdi (Skog 2004: 358). Logit er et komplisert mål å tolke intuitivt. Logit med positivt fortegn tolkes som høyere sannsynlighet for å inneha den aktuelle egenskap (verdi 1 på den

avhengige variabelen) sammenlignet med enheter i referansekategorien av den uavhengige variabelen. Dersom fortegnet er negativt, betyr det at sannsynlighet for å være direktør er lavere blant personer med den aktuelle variabelverdien sammenlignet med personer i referansekategorien (Ringdal 2001).

Med utgangspunkt i den logistiske regresjonsligningen vil parameterestimaten uttrykt i logiter regnes om til sannsynligheter etter følgende formel:

$$p = \frac{1}{1 + e^{-(b_0 + b_1 \times x_1)}} \quad (2)$$

(Skog 2004: 358)

Resultatene av binær logistisk regresjonsanalyse presenteres grafisk der logiter regnes om til sannsynligheter. Resultatene av regresjonsanalysen presenteres i form av tabeller med regresjonskoeffisienter uttrykt i logiter og tilhørende standardfeil. Hver regresjonskoeffisient testes for hvorvidt resultatet skyldes tilfeldigheter. Det innebærer at ved hjelp av en statistisk test undersøker vi hvorvidt koeffisientene beregnet på bakgrunn av oppgavens utvalg kan generaliseres til populasjonen av siviløkonomer. Vi tester hypotesen om at koeffisienten er lik null ved hjelp av Wald-test (Skog 2004: 274). Wald koeffisienten estimeres etter følgende formel:

$$\text{Wald} = [b_1 / \text{SE}(b_1)]^2 \quad (3)$$

(Skog 2004: 374)

Alle koeffisientene er signifikant forskjellige fra null på minst 5-prosent nivå. I tabellene i kapittel 4 og 5 merker vi koeffisientene som er signifikante på 0,001-nivå med \*\*\*, på 0,002 med \*\* og på 0,05 med \*.

Oppgavens hypoteser dreier seg om forskjeller mellom utdanningsinstitusjonene. For å undersøke om effekt av utdanningsinstitusjon på oppnåelse av direktørstillinger varierer etter studiested, benytter vi oss av t-testen. Med andre ord tester vi hypotesen om at regresjonskoeffisientene i de separate regresjonsanalysene i kapittel 6 er statistisk signifikant forskjellige fra hverandre og ikke et utslag av tilfeldigheter. Vi benytter oss av denne testen i kapittel 5.

$$t = (b_1 - b_2) / \text{SE}(b_1 - b_2) \quad (3)$$

$$\text{SE}(b_1 - b_2) = \sqrt{[\text{SE}(b_1)]^2 + [\text{SE}(b_2)]^2}$$

Variabelen utdanningsinstitusjon er dummy og består av 4 kategorier. For å undersøke hvorvidt forskjellene mellom utdanningsinstitusjonene er statistisk signifikante, konstruerer vi 4 sett med dummyvariabler ved å bytte referansekategorien, slik at hver utdanningsinstitusjon er i referansekategorien. Denne prosedyren utfører vi for alle tre modellene i tabell 4.1, og resultatene rapporteres i kapittel 5

Resultatene av t-testene presenteres i tabell 6.1 og 6.2. De tre siste kolonene viser hvorvidt forskjell mellom BI og NHH, BI og (UiA/HHB) og NHH og (UiA/HHB) er statistisk signifikant på minst 5-prosent nivå. Ved hjelp av stjerner merker vi de statistisk signifikante forskjellene.

#### 4.5.1 Modellens oppbygning og beskrivelse av data

De logistiske regresjonsanalysene i kapittel 4 og 5 består av henholdsvis 2 og 3 modeller. Nye uavhengige variabler inkluderes i modeller ut i fra antakelse om tidsrekkefølge. Stegvis logistisk regresjon er en nyttig statistisk teknikk når formålet med undersøkelsen er å utforske sammenhenger mellom avhengige og uavhengige variabler (Menard 2002: 63).

Hver regresjonsmodell i kapittel 5 og 6 inneholder et mål på hvor godt den beskriver dataene. For å teste regresjonsmodellene er det vanlig å benytte *Likelihood Ratio Test*. Denne metoden er best egnet for å vurdere statistisk signifikans av hvor godt den uavhengige variabelen forklarer den avhengige (Menard 2002: 43). For hver modell i tabeller med logistisk regresjon oppgis det -2 Log Likelihood verdien. Dersom «log-likelihood»-observatoren er mindre for hver modell og forskjellen er statistisk signifikant, er det en indikator på at modellen passer bedre enn den foregående (Skog 2004: 413).

I kapittel 5 undersøker vi hvorvidt betydning av kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, sosial og geografisk bakgrunn, arbeidsstedsregion og næring for rekruttering til direktørstillinger varierer etter utdanningsinstitusjon. Med andre ord ser vi hvorvidt det foreligger et samspill mellom utdanningsinstitusjon og kontrollvariabler. En mulighet for å undersøke hvorvidt det er en statistisk interaksjon mellom variablene, er å bygge inn et samspillsledd av de aktuelle variablene (Skog 2004: 414). Dersom koeffisienten for produktledd er statistisk signifikant forskjellig fra null, betyr det at det foreligger en statistisk interaksjon mellom variablene. Bruk av denne teknikken innebærer et svært stort antall koeffisienter i en tabell. Alternativet til produktleddet er bruk av separate analyser for hver av

utdanningsinstitusjonene. I kapittel 6 presenterer vi separate analyser for NHH, BI og en samlet for UiA/HHB. Grunnen til at vi slår UiA og HHB sammen til en felles kategori, er et lite antall enheter med utdanning ved disse studiestedene<sup>9</sup>. Resultater av t-test av differansen mellom koeffisientene i tabell 6.1 og 6.2 presenteres i de aktuelle tabellene.

---

<sup>9</sup> Det har vært utført separate logistiske regresjonsanalyser for hver utdanningsinstitusjon. Resultatene viste at analysene konvergente ikke for HHB og UiA.



# 5 Analyseresultater: Betydningen av valg av høyere utdanningsinstitusjon for rekrutteringen til direktørstillinger

---

Hvilken betydning har valg av utdanningsinstitusjon for oppnåelse av direktørstillinger i bedrifter i privat sektor? Ved hjelp av logistiske regresjonsanalyser besvarer vi oppgavens første problemstilling. I dette analysekapittel undersøker vi hvorvidt sannsynlighet for å være direktør i privat sektor varierer etter utdanningsinstitusjon. Videre ser vi på hvordan effekt av utdanningsinstitusjon på oppnåelse av direktørstillinger endrer seg etter kontroll for egenskaper ved tilbuds- og etterspørselssiden. Vi starter analysene med å undersøke de to første hypotesene som ble presentert i kapittel 3:

*Hypotese 1: Sannsynligheten for å være direktør i privat sektor er størst for siviløkonomer med utdanning fra Norges Handelshøyskole enn for siviløkonomer med utdanning fra BI, UiA og HHB.*

*Hypotese 2: Sannsynligheten for å være direktør i privat sektor er minst for siviløkonomer med utdanning fra Universitetet i Agder sammenlignet med siviløkonomer utdannet fra Norges Handelshøyskole, Handelshøyskolen BI og Handelshøyskolen i Bodø.*

I dette kapitlet presenterer vi resultater av logistiske regresjonsanalyser av sammenheng mellom utdanningsinstitusjon, kontrollvariabler og oppnåelse av direktørstillinger. Mens korrelasjonstabell 3.1 i kapittel 3 ga oss informasjon om hvorvidt og i hvilken grad variablene samvarierer, kan vi med logistiske regresjonsanalysene beregne sannsynligheter for hver kategori av de uavhengige variablene. Direktører er avhengig variabel som omfatter alle typer direktører i små og store bedrifter i privat sektor av den norske økonomien. Tabell 5.1 består av 3 modeller. Modell 1 illustrerer sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og sannsynligheten for å være direktør. Vi inkluderer alder, tid siden avsluttet utdanning, kjønn, bosted ved 16 år og sosial bakgrunn i modell 2 og ser nærmere hvorledes koeffisientene for NHH, BI, HHB og UiA endrer seg sammenlignet med den foregående modellen. Sosial bakgrunn måles som fars og mors utdanningsnivå, fars og mors gjennomsnittsinntekt og

foreldrenes utdanningstype. I modell 3 legger vi til variablene næring og arbeidsstedets geografiske beliggenhet i tillegg til variablene i modell 2.

Ved hjelp av tabell 5.1 undersøker vi hvorledes effekt av utdanningsinstitusjon på rekruttering til direktørstillinger endrer seg etter kontroll for egenskaper ved tilbuds- og etterspørselsside i arbeidsmarkedet for direktører. Hensikten med kapittel 5 er å beskrive hvorvidt, og eventuelt hvordan, koeffisientene for utdanningsinstitusjon endrer seg etter at vi inkluderer de uavhengige variablene. Analysene ser med andre ord på hvorvidt det foreligger bakenforliggende faktorer som påvirker sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger. For å gi leseren en enklere fortolkning av koeffisientene presenterer vi sammenhengen mellom den avhengige og de uavhengige variablene i form av figurer der logitene er regnet om til predikerte sannsynligheter ved hjelp av formell 2 i kapittel 4.

På bakgrunn av Cox og Snell verdien, som er angitt for hver modell i tabell 4.1, ser vi at modellene forklarer 1,1% til 15,1% av variasjonen i rekrutteringen av siviløkonomer til direktørstillinger. Modellenes *forklaringskraft* er forholdsvis lavt. Det kan skyldes flere faktorer: utvalget er *homogent* med hensyn til enhetenes utdanning og sektortilhørighet; alle enhetene har utdanning på likt utdanningsnivå og av samme utdanningstype. Utvalget omfatter kun individer med stillinger i privat sektor. Det kan tenkes at i et heterogent utvalg, bestående av enheter med ulikt utdanningsnivå, forklarer forskjellene i utdanningslengde en større del av variasjonen i lederrekrutteringen. Modellens lav forklaringskraft kan også skyldes manglende informasjon om siviløkonomens *motivasjon* for å være direktører og for å velge nettopp privat sektor. Sannsynligvis er det flere som tar siviløkonomutdanningen som velger andre karriereveier enn bedriftslederkarrieren. Det er rimelig å tro at ikke alle som ønsker å være direktører kan oppnå slike posisjoner. Ut i fra beskrivelsen av utvalget i kapittel 4 vet vi at andelen siviløkonomer med direktørstillinger utgjør en femte del av oppgavens utvalg. Modellens forklaringskraft øker fra modell 1 til modell 3, noe som indikerer at både egenskaper ved tilbuds- og etterspørselssiden påvirker rekrutteringen til direktørstillinger. Modell 1 er en forenklet modell som viser hvordan sannsynligheten for å være direktør varierer etter siviløkonomenes utdanningsinstitusjon. Modellen forklarer en liten del av variasjonen i rekrutteringen til slike stillinger. Videre i oppgaven fokuserer vi på tolkningen av endringer i koeffisienter for utdanningsinstitusjon etter kontroll for de andre uavhengige variablene.



**Tabell 5.1 Betydning av utdanningsinstitusjon, kjønn, alder ved uteksaminering, tid siden avsluttet utdanning, geografisk bakgrunn, sosial bakgrunn, arbeidsstedets geografiske beliggenhet og næring.**

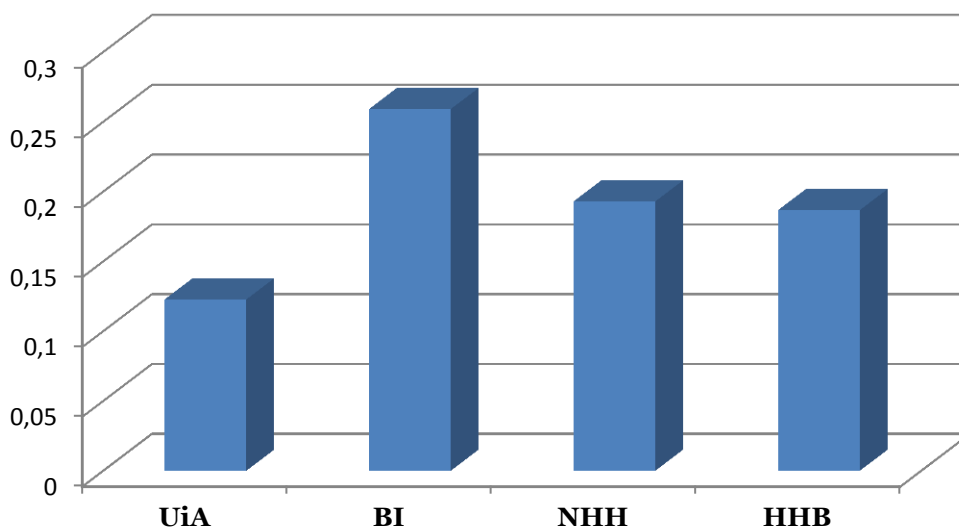
	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	B	SE	B	SE	B	SE
Konstant	-1.967	.145	-3,746	,308	-3.859	,338
<b>Utdanningsinstitusjon</b> (Referansekategori.: UiA)						
BI	.916***	.157	,563**	,175	,557**	,189
NHH	.536***	.157	,480**	,172	,583**	,186
HNB	.495**	.174	,145	,201	,144	,217
<b>Kjønn</b> (Ref.: menn)						
Kvinner			-.405***	,086	-.487***	,090
<b>Alder</b>			,211***	,051	,157**	,053
(Alder) <sup>2</sup>			-.007*	,003	-.004	,003
<b>Tid siden avsluttet utdanning</b>			,085***	,019	,086***	,020
<b>Geogr. bakgrunn</b> (Ref.: Østlandet)						
Rogaland			-.456*	,177	-.035	,225
Sørlandet			-.119	,156	-.099	,185
Vestlandet			-.043	,143	-.191	,175
Hordaland			-.216	,138	-.272	,175
Midt-Norge			-.092	,172	,066	,204
Nord-Norge			,179	,156	,041	,188
<b>Fars utdanning</b> (Ref.: grunnskole eller ingen utd.)						
Videregående utd.m/påbygning			,170	,150	,219	,156
Høyere utdanning 1			,057	,167	,104	,174
Høyere utdanning 2			,046	,182	,151	,190
<b>Mors utdanning</b> (Ref.: grunnskole eller ingen)						
Videregående utd.m/påbygning			,022	,125	,007	,130
Høyere utdanning 1			,060	,144	,048	,150
Høyere utdanning 2			-.102	,280	-.145	,289
<b>Fars inntekt</b>			,049	,026	,047	,027
<b>Mors inntekt</b>			,004	,047	,015	,049
<b>Foreldre m/øk.-adm utd</b> (Ref.: ikke øk.-adm utd)						
Øk.-adm utd., VGS			,006	,104	-.016	,108
Øk.-adm utd, høyere utd. 1 og 2			-.082	,151	-.051	,158
Siv-øk utd.			,127	,220	,106	,228
<b>Arbeidsstedsregion</b> (ref.: Østlandet)						
Rogaland					-.897***	,260
Sørlandet					,098	,247
Vestlandet					,381	,253
Hordaland					,218	,185
Midt-Norge					-.214	,262
Nord-Norge					,658**	,250
<b>Næringslivssektor</b> (Ref.: Informasjon og kommunikasjon)						
Bergverksdrift, utvinning og industri					,869***	,143
Bygge- og anleggsvirksomhet					,873***	,239
Varehandel, reparasjon av motorvogner					1,124***	,140
Transport og lagring					,654**	,206
Finans- og forsikringsvirksomhet					-.059	,140
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting					-.805***	,152
Forretningsmessig tjenesteyting					,274	,236
N	4610		4610		4610	
Manglende	84		84		84	
-2LL	4564,908		4174,441		3872,150	
Endring -2LL	48,832		390,467		302,291	
Pseudo R <sup>2</sup> (Cox og Snell)	0,011		0,092		,151	

\*=signifikant på 0,05-nivå; \*\*=signifikant på 0,01 nivå; \*\*\*=signifikant på 0,001 nivå

## 5.1 Betydning av utdanningsinstitusjon for rekrutteringen til direktørstillinger.

Modell 1 viser betydningen av valg av utdanningsinstitusjon for siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger. Alle parameterestimaterne i modell 1 er statistisk signifikant forskjellige fra referansekategorien. Ettersom variabelen utdanningsinstitusjon er dummykodet, innebærer det at tolkningen av koeffisientene for hver utdanningsinstitusjonskategori er knyttet til referansekategorien UiA. Konstantleddet i modell 1 svarer til kategori 0 «Universitetet i Agder». Koeffisienten er -1.967 på *logit*-skala og er ikke enkelt å tolke substansielt. Av den grunn vil denne verdien bli regnet om til sannsynligheter og presentert i figur 5.1. Regresjonskoeffisientene i tabell 5.1 viser relative forskjeller mellom utdanningsinstitusjonene og referansekategorien. De positive *logitene* til koeffisientene for NHH, BI og HHB angir større sannsynligheten for å være direktører for avgangskandidater fra de ovennevnte utdanningsinstitusjoner sammenlignet med siviløkonomene med utdanning fra UiA. Forskjellene mellom utdanningsinstitusjonene er statistisk signifikante, utenom differansen mellom NHH og HHB<sup>10</sup>. Figur 5.1 gir oss en grafisk fremstilling av estimerte sannsynlighetene beregnet på bakgrunn av *logiter* fra modell 1 i tabell 5.1.

**Figur 5.1 Sannsynligheten for å være direktør etter utdanningsinstitusjon**



<sup>10</sup> Forskjellene mellom kategoriene er testet ved hjelp av logistisk regresjonsanalysene med hver enkelt utdanningsinstitusjon i referansekategori. Se resultatene av regresjonsanalysene i Vedlegg 1.

Ut i fra figur 5.1<sup>11</sup> ser vi at sannsynligheten for å være i direktørstilling er tilnærmet lik for personer med utdanning fra NHH og HHB. Som nevnt tidligere er differansen mellom koeffisientene for NHH og HHB ikke statistisk signifikant. Vår antakelse om at sannsynligheten for å være direktør er større for avgangskandidater fra den mest selektive utdanningsinstitusjonen støttes foreløpig ikke av modell 1. Sannsynligheten for å være direktør i privat sektor er høyest for avgangskandidater fra BI. Sjansen for at siviløkonomer fra UiA er i direktørposisjoner i næringslivet er dobbelt så lav sammenlignet med avgangskandidatene fra BI.

I hypotese 1 forventet vi at siviløkonomer med utdanning fra NHH har større sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger sammenlignet med avgangskandidatene fra BI, HHB og UiA. Resultatene i modell 1 støtter ikke denne antakelsen. Hypotesen om at sannsynligheten for at avgangskandidater fra den nyeste utdanningsinstitusjonen UiA er i direktørstillinger er lavest bekrefte av analysene i modell 1. Resultatene av regresjonsanalysene i tabell 5.1, modell 1, tyder på at det er en statistisk signifikant sammenheng mellom valg av utdanningsinstitusjon og oppnåelsen av lederposisjoner i næringslivet. For å bedre forstå variasjonen i rekrutteringen til direktørstillinger inkluderer vi egenskapene som kjennetegner tilbudssiden i tillegg til utdanningsinstitusjon. Det kan tenkes at sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og oppnåelsen av direktørstillinger i modell 1 er helt eller delvis spuriøs. Med andre ord er det rimelig å anta at valg av utdanningsinstitusjon kan samvariere med flere andre uavhengige variabler. Teoretisk og forskningslitteratur viser at ulikhetene i rekrutteringen til direktørstillinger forklares av sosiale fenomener som homososial reproduksjon, screening, sosiale kapital, sosiale nettverk og humankapital. I neste delkapitlet undersøker vi hvorledes betydningen av utdanningsinstitusjon for oppnåelsen av direktørstillinger påvirkes av kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, geografiske og sosiale bakgrunn.

---

<sup>11</sup> Figur 5.1 er beregnet på bakgrunn av modell 1 i tabell 4.1

## **5.2 Betydningen av valg av utdanningsinstitusjon for oppnåelsen av direktørstillinger etter kontroll for egenskaper ved tilbudssiden i arbeidsmarkedet.**

Modell 1, tabell 5.1, har vist en sterk sammenheng mellom valg av utdanningsinstitusjon og oppnåelsen av direktørstillinger. Fra gjennomgangen av tidligere forskning og den teoretiske litteraturen vet vi at i tillegg til type utdanningsinstitusjon er det mange andre faktorer som påvirker prosessen av lederrekruttering. Kjønn og sosial bakgrunn er blant de mest studerte faktorer i studier av sosiale ulikheter i rekruttering til topplederstillinger. Som følge av homososial reproduksjon har kvinner og personer med lav sosial bakgrunn mindre sjanser for å bli rekruttert til lederposisjoner (Kanter 1993, Gulbrandsen m. fl. 2002, Mastekaasa 2004). Alder og arbeidserfaring, målt i antall år etter fullført siviløkonomutdanning, bidrar på lik linje med utdanning til individenes produktivitet og påvirker karrieresuksess. Hovedformålet med stegvise logistiske regresjonsmodeller er å undersøke hvorledes koeffisienten for utdanningsinstitusjon endrer seg etter kontroll for bakgrunnsvariabler. Vi inkluderer variablene som indikerer egenskapene ved *tilbudssiden* for å se hvor mye av variasjonen i rekrutteringen til direktørstillinger skyldes valget av utdanningsinstitusjon. I analysene av modell 2 i tabell 5.1 fokuserer vi på endringer i koeffisientstørrelsen. Reduksjon i koeffisienten for utdanningsinstitusjon etter kontroll for bakgrunnsvariabler indikerer at det er en svakere betydning av utdanningsinstitusjon for oppnåelse av lederposisjoner enn i den foregående modellen. En annen mulighet er at sammenhengen delvis spuriøs.

Etter at variablene alder, tid siden avsluttet utdanning, kjønn, geografisk og sosial bakgrunn er lagt til modell 2 ser vi betydelige endringer i koeffisientene for utdanningsinstitusjon. Endringene i koeffisienten for utdanningsinstitusjon og tilhørende standardfeil betyr at variabelen er korrelert med de andre uavhengige variablene i modell 2. Tidligere undersøkelser viser at valg av høyere utdanningsinstitusjon påvirkes av individenes bosted, der sannsynligheten for å velge studiested nærmere sin bostedskommune er stor (Frøseth 2006). Variabel utdanningsinstitusjon er signifikant både i modell 1 og modell 2, noe som tyder på at kolinearitetsproblemet ikke er til stedet.

For å beregne sannsynligheten for å være i direktørstillingen på bakgrunn av modell 2 og 3 i tabell 5.1 setter vi koeffisientverdiene inn i regresjonsligningen 1.

Utvalgsgjennomsnittet for variablene alder, tid siden fullført utdanning, foreldrenes utdanningsnivå og gjennomsnittsinntekt benyttes for å predikere sannsynlighetene for å være direktør. Aldersgjennomsnittet er 33 år og gjennomsnittlig tid siden avsluttet utdanning i utvalget utgjør 7 år. Foreldres utdanningsnivå er satt til videregående skolenivå. Fars gjennomsnittsinntekt er satt til 410 000 kr og mors til 200 000kr.

Etter at alder, tid siden avsluttet utdanning, kjønn, geografisk og sosial bakgrunn er inkludert i modell 2 ser vi en betydelig reduksjon i koeffisienten for HHB. Koeffisienten minsket fra å være 0,495 i modell 1 til 0,146 i modell 2. Estimaten for HHB er ikke statistisk signifikant forskjellig fra referansekategorien. Det indikerer at avgangskandidater med utdanning fra UiA og HHB har tilnærmet lik sannsynligheten for å være direktører i privat sektor. Estimaten for BI har minsket betydelig fra å være 0,916 i modell 1 til 0,553 i modell 2. Siviløkonomer fra BI har fremdeles størst sannsynligheten for å være direktører i næringslivet. Det ser ut til at kontrollvariablene vi inkluderte i modell 2 er av stor betydning da koeffisientene for utdanningsinstitusjon har sunket. Endringene i estimatene for utdanningsinstitusjon kan trolig forklares med betydningen av alder<sup>12</sup>. Alder er en bakenforliggende variabel som påvirker sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og oppnåelsen av direktørstillinger. Det at alder har en så stor betydning for rekrutteringen til direktørstillinger kan være en kohorteffekt, der sannsynligheten for å være direktør er større for de eldste personene med utdanning fra NHH og BI. Det kan tenkes at forskjellene mellom utdanningsinstitusjonene vil være mindre for de yngste kohortene. Forskjellene mellom koeffisientene for NHH og BI i modell 2 av tabell 5.1 er små og ikke statistisk signifikante. Dersom vi ser på endringen i koeffisientstørrelsen til *utdanningsinstitusjon* etter kontroll for kjønn, alder, tid etter uteksaminering, geografisk og sosial bakgrunn, ser vi at estimaten for NHH har endret seg minimalt sammenlignet med andre utdanningsinstitusjonene fra modell 1 til modell 2. Det kan tyde på en sterk og direkte sammenheng mellom valg av utdanningsinstitusjon og rekrutteringen til direktørstillinger for personer med utdanning fra Norges Handelshøyskole.

Figur 5.2<sup>13</sup> viser predikerte sannsynligheter for å være i direktørstillinger etter utdanningsinstitusjon kontrollert for alder, tid siden avsluttet utdanning, kjønn, geografisk og

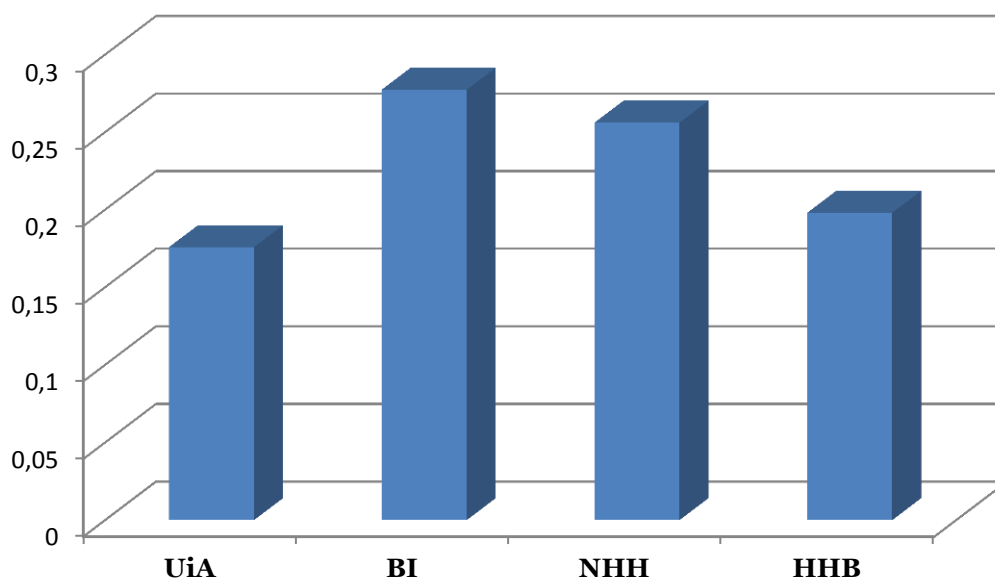
---

<sup>12</sup> Testing av koeffisientene i stegvise regresjonsanalysene, hvor uavhengige variablene inkluderes en og en viser at alder har den største innvirkningen på koeffisientenes størrelse.

<sup>13</sup> Figuren er beregnet på bakgrunn av koeffisientene i modell 2, tabell 4.1 for 33-årige mannlige siviløkonomer som fullførte utdanning for 7 år siden og som kommer fra Oslo og Akershus, har foreldre med ikke økonomisk-administrativ videregående utdanning, far med gjennomsnittlige årlige inntekt 410 000 kr. og mor – 190 000 kr.

sosial bakgrunn. Søylene i figur 5.1 og 5.2 indikerer de absolutte forskjellene mellom utdanningsinstitusjonene basert på omregning av *logiter* til sannsynligheter.

**Figur 5.2 Sannsynligheten for å være direktør etter utdanningsinstitusjon og egenskapene ved tilbudssiden**



Figur 5.2 illustrerer hvordan sannsynligheten for å være i direktørstillinger i det private næringslivet varierer etter siviløkonomenes utdanningsinstitusjon. Vi ser at etter kontroll for bakgrunnsvariablene er sannsynligheten for å være direktør størst blant avgangskandidatene fra BI. Forskjellene mellom BI og NHH har minsket. Det er tilnærmet lik sannsynlighet for at avgangskandidater fra begge utdanningsinstitusjonene er i ledende stillinger i privat sektor. Figur 5.2 viser at forskjellen i sannsynligheten for å være direktør i næringslivet mellom siviløkonomer fra NHH og BI er 2 prosentpoeng for den angitte referansegruppen i favør av avgangskandidater fra BI. Modell 2 i tabell 5.1 støtter ikke antakelsen i hypotese 1. Å ha siviløkonomutdanning fra Universitetet i Agder gir fremdeles den laveste sannsynligheten for å være direktør sammenlignet med tilsvarende utdanning fra BI og NHH. Differansen mellom UiA og HHB er ikke statistisk signifikant. Figur 5.2 viser at forskjellene i sannsynligheten for å være direktør mellom avgangskandidatene fra de to regionale studiestedene er 2 prosentpoeng. Med andre ord tyder analysene at skillet går hovedsakelig mellom avgangskandidatene fra NHH og BI på den ene siden og UiA og HHB på den andre. Videre ser vi nærmere på hvordan kjønn, alder, tide siden avsluttet utdanning, sosial og geografisk bakgrunn bidrar til forklaringen av modell 2.

Alder inkluderes i modell 2 i tabell 5.1 som en viktig bakgrunnsvariabel. Alder kan tenkes å ha en betydelig rolle for rekrutteringen til direktørstillinger. Lederposisjonene oppnås som regel etter flere år med arbeidserfaring. For å undersøke om sammenhengen mellom alder og oppnåelse av direktørstillinger er lineær legger vi et polynom av alder til analysene. Alder kvadrert måler et eventuelt avvik fra en rettlinjet sammenheng (Skog 2004: 386). I modell 2 er både alder og alder kvadrert statistisk signifikant forskjellige fra null. Polynomet har et negativt fortegn. Det betyr at sammenhengen mellom alder og oppnåelsen av direktørstillinger er kurvelineær med et toppunkt som inntreffer i alder av 43 år<sup>14</sup>. Den høyeste sannsynligheten for å være bedriftsdirektør for personer med siviløkonomutdanning er i alder av 43 år<sup>15</sup>. Sannsynligheten for å være direktør synker etter fylte 43 år. Gjennomsnittsalderen ved *uteksaminering* er 25 år. De fleste i utvalget fullførte siviløkonomutdanningen innen 25 år. I analysene antar vi at alder og tid siden avsluttet utdanning indikerer potensiell arbeidserfaring.

Koeffisienten for tid siden fullført utdanning er 0,85 og er statistisk signifikant forskjellig fra 0. Det er som forventet, at sannsynligheten for å være direktør øker med hvert år etter avsluttet siviløkonomutdanningen. Vi ser også at koeffisient for tid siden avsluttet utdanning er omtrent uendret i modell 3 etter kontroll for arbeidsstedsregion og næring. Estimater for alder minsker fra å være 0,211 i modell 2 til 0,166 i modell 3. Det kan skyldes samvariasjon mellom alder og næring. Alder ser ut til å påvirke sannsynligheten for å være direktør indirekte gjennom næring. Den påvirker i mindre grad sannsynligheten for å være direktør på en direkte måte.

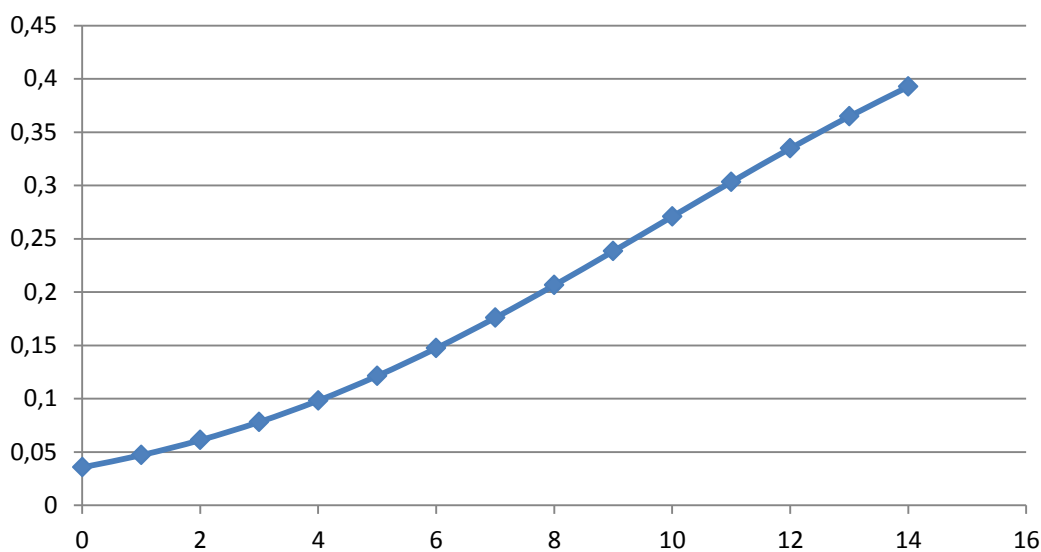
Tid siden avsluttet utdanning på lik linje med alderen ser ut til å ha en positiv betydning for rekrutteringen til direktørstillinger. Figur 5.3<sup>16</sup> viser sannsynligheten for å være direktør i privat sektor etter tid siden fullført siviløkonomutdanning.

---

<sup>14</sup> Formelen for beregning av topp- og bunnpunkt for regresjonskurven er  $(-b_1/2*b_2)$  hvor  $b_1$  er koeffisient for alder og  $b_2$  er annengradsleddet (Skog 2004: 285).

<sup>16</sup> Figur 5.3 er beregnet på bakgrunn av koeffisientene i tabell 5.1, modell 2 for mannlige siviløkonomer utdannet ved UiA som har bakgrunn fra Oslo og Akershus med foreldre med videregående utdanning (videregående utdanning er både modus og median for begge foreldre i utvalget) og far med gjennomsnittlig årlig inntekt på 410 000 (gjennomsnittsinntekt blant fedre med videregående utdanning) og mor - 190 000 (gjennomsnittsinntekt for mødre med videregående utdanning). For hvert år etter avsluttet utdanning er det tatt hensyn til økning i enhetenes alder.

**Figur 5.3 Sannsynligheten for å være direktør etter tid siden avsluttet utdanning**



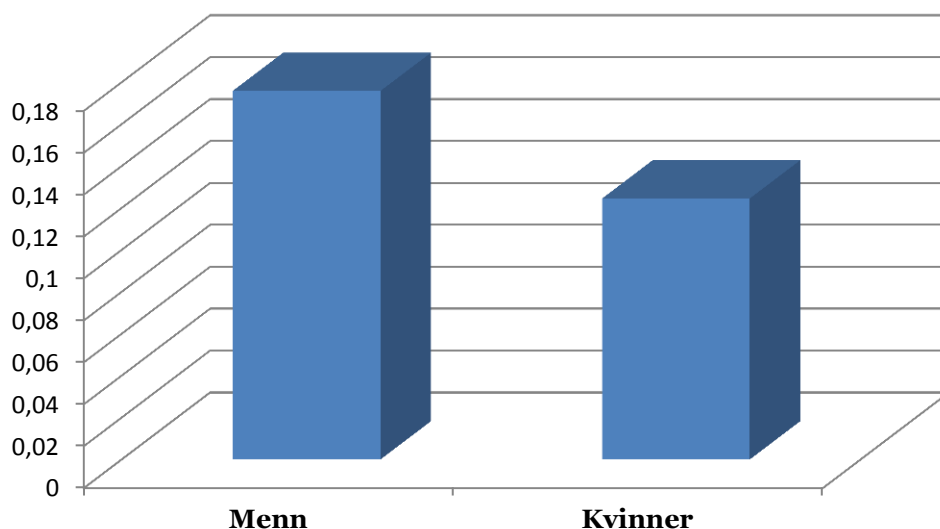
Sannsynligheten for å være direktør øker med hvert år etter avsluttet siviløkonomutdanning. Som nevnt tidligere er denne oppgave begrenset til tverrsnittundersøkelse. Det innebærer at våre analyser ikke gir grunnlag for å beskrive endringene eller stabiliteten i tid når det gjelder rekrutteringen av siviløkonomer til direktørposisjoner i det private næringslivet. Variabelen tid siden avsluttet utdanning indikerer antall år mellom fullført siviløkonomutdanning og registrert yrkesstatus. Yrkesstatus er en kategorisk variabel som viser hvorvidt siviløkonomene hadde en direktør eller ikke-direktør stilling i det aktuelle året. Vi antar at tid siden fullført utdanning indikerer potensiell arbeidserfaring. Dermed måler variabelen effekt av hvert år etter uteksaminering på sannsynligheten for å være direktør.

#### *Betydning av kjønn*

Modell 2 viser at differansen mellom de mannlige og kvinnelige siviløkonomene er statistisk signifikant med hensyn til sannsynligheten for å være direktører i bedrifter i næringslivet. Kjønnskoeffisienten har et negativt fortegn. Kvinnelige siviløkonomer har lavere sjanse for å oppnå direktørstilling i privat sektor sammenlignet med menn som har tatt tilsvarende utdanning.



**Figur 5.4 Sannsynligheten for å være direktør etter kjønn**



Figur 5.4<sup>17</sup> viser predikerte sannsynlighetene for mannlige og kvinnelige siviløkonomer kontrollert for utdanningsinstitusjon, alder, tid siden avsluttet utdanning, geografisk bakgrunn, foreldrenes utdanningsnivå og gjennomsnittsinntekter. Vi ser at andelen kvinnelige siviløkonomer som rekrutteres til direktørposisjoner i privat næringsliv er 5 prosentpoeng lavere sammenlignet med menn med tilsvarende utdanning. Kjønnforskjellene i denne oppgaven er langt mindre enn i tidligere undersøkelsene om rekrutteringen til eliteposisjoner (Gulbrandsen m. fl. 2002, Melsom 2006). Forklaringen på mindre kjønnsulikhetene kan trolig dreie seg om at alle kvinner i dette utvalget har siviløkonomutdanning, mens tidligere empirisk forskning på feltet omfatter personer med ulikt utdanningsnivå, der kvinner hadde som regel lavere utdanningsnivå enn menn. Sannsynligheten for å være direktør er likevel lavere for kvinner med siviløkonomutdanningen enn for menn med tilsvarende utdanning. Lavere andel kvinnelige direktører kan i dette tilfelle ikke tilskrives manglende kompetanse hos kvinner. Homososial reproduksjon er en av mulige forklaringene på hvorfor kvinner rekrutteres sjeldnere til lederposisjoner i private bedrifter. Manglende tilhørighet til bestemte sosiale sirkler er en av grunnene til at kvinner har lavere sjanser for å oppnå direktørstillingene (Kanter 1993). En annen mulighet at kvinner søker seg i mindre grad til lederstillinger enn menn. I hypotese 4 forventet vi at sannsynlighet for å oppnå direktørstillinger for kvinnelige siviløkonomer vil være høyere dersom de har utdanning fra eliteutdanningsinstitusjoner, noe vi skal undersøke i kapittel 6.

<sup>17</sup> Figuren er beregnet på bakgrunn av koeffisientene i modell 2, tabell 4.1 for 33-årige siviløkonomer som fullførte utdanning for 7 år siden og som kommer fra Oslo og Akershus, har foreldre med ikke økonomisk-administrativ videregående utdanning, far med gjennomsnittlige årlige inntekt 410 000 kr. og mor – 190 000 kr.

### *Foreldres utdanning og gjennomsnittsinntekt*

I modell 2 i tabell 5.1 kontrollerer vi for effekten av foreldrenes utdanning og inntekt i tillegg til utdanningsinstitusjon, alder, tid siden avsluttet utdanning, kjønn, geografisk bakgrunn på siviløkonomenes sjanser for å være i direktørstillinger. Ingen av nivåene av fars og mors utdanning er statistisk signifikant forskjellige fra referansekategori. Tidligere i kapittel 4 så vi at fedre til siviløkonomer utdannet ved BI og NHH har høyere utdanningsnivået sammenlignet med fedre til avgangskandidatene fra UiA og HHB. Resultatene i tabell 5.1 tyder på at hverken fars eller mors utdanningsnivå har en sammenheng med oppnåelsen av direktørstillinger for personer med siviløkonomutdanning.

Analysene i tabell 5.1 viser at det å ha minst en av foreldre med enten siviløkonom- eller annen økonomisk-administrativ utdanning har ingen statistisk signifikant betydning for oppnåelsen av direktørposisjoner i næringslivet. Koeffisientene for foreldre-siviløkonomer og foreldre med økonomisk-administrativ utdanning er ikke statistisk signifikant forskjellige fra kategorien der ingen av foreldre har slik utdanning. Det er svært få personer i utvalget som har foreldre med siviløkonom- eller annen økonomisk-administrativ utdanning. Som følge av det er standardfeilene til koeffisientene for foreldrenes utdanning store. Det resulterer gjerne i stor statistisk usikkerhet rundt estimatene.

### *Fars og mors årlig gjennomsnittsinntekt*

I modell 2 kontrollerer vi for betydningen av mors og fars gjennomsnittlig årlig inntekt for rekruttering til direktørstillinger. Foreldrenes inntekt er målt i de årene enhetene var mellom 12 og 16 år gamle. Koeffisientene for både mors og fars gjennomsnittsinntekt er positive. Det tyder på at høye foreldreinntektene øker siviløkonomenes sjanser for å være bedriftsledere. Parameterestimatene er imidlertid ikke statistisk signifikante hverken for mors eller fars gjennomsnittlige årlige inntekt. Det ser ut til at økningen i foreldrenes inntekter ikke påvirker sannsynligheten for å være direktører. Det kan ha en sammenheng med betydningen av egen utdanning for rekrutteringen til slike stillinger. Denne oppgavens utvalg er selektert med hensyn til enhetenes utdanning. Alle personer har *fullført* høyere siviløkonomutdanning. Det kan tenkes at for personer som selv har relevant høyere utdanning som kvalifiserer til ledende posisjoner, har egen sosial bakgrunn mindre betydning for å oppnå direktørstillinger. I et representativt utvalg av befolkningen med ulik utdanningsnivå, vil sosial bakgrunn trolig ha større betydning for oppnåelsen av direktørstillinger.

### *Geografisk bakgrunn*

Referansekategorien for geografisk bakgrunn er Østlandet. Modell 2 viser at alle koeffisientene for geografisk bakgrunn utenom Nord-Norge har et negativt fortegn. Det å ha en bakgrunn fra Østlandet gir økt sannsynligheten for å være direktør i privat sektor sammenlignet med andre landsdelene, mens det å ha bodd i Nord-Norge i alder av 16 år gir større sannsynlighet for å være direktør i næringslivet sammenlignet med referansekategorien. Koeffisienten for Rogaland er statistisk signifikant forskjellig fra kategorien Østlandet. Det er imidlertid knyttet for stor statistisk usikkerhet til estimatet for Rogaland for at vi kan tolke koeffisienten som et utslag for lavere sannsynlighet for å være direktør i bedrifter i Rogaland sammenlignet med Østlandet.

## **5.3 Betydningen av valg av utdanningsinstitusjon etter kontroll for tilbuds- og etterspørselsside i arbeidsmarkedet.**

I modell 3 inkluderes variablene for arbeidsstedsregion og næring i tillegg til utdanningsinstitusjon, kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, sosial og geografisk bakgrunn. Koeffisientene for utdanningsinstitusjon har endret seg svært lite etter kontrollen for næring og arbeidsstedsregion. Estimatenes for kjønn, alder og geografisk bakgrunn har endret seg i større grad i modell 3 sammenlignet med andre uavhengige variablene i modellen. Det kan indikere en samvariasjon mellom de aktuelle variablene og variablene for næring og arbeidsstedsregion. Modellens forklaringskraft har økt (Cox og Snell) fra 0,092 i modell 2 til 0,151 i modell 3, noe som tyder på at variablene arbeidsstedsregion og næring bidrar til å forklare en stor del av variasjonen i rekrutteringen til direktørstillinger. De nye variablene som inngår i modell 3 påvirker imidlertid i mindre grad sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og oppnåelsen av direktørstillinger.

Modell 3 viser at den estimerte sannsynligheten for å være direktør i privat sektor er størst for siviløkonomer fra NHH. Koeffisienten for NHH øker fra å være 0,479 i modell 2 til 0,591 i modell 3. Koeffisienten for BI er omtrent uendret etter kontroll for næring og arbeidsstedsregion i modell 3. Estimatenes for HNB har minsket og er ikke statistisk signifikant

forskjellig fra referansekategorien UiA<sup>18</sup>. En beskjeden endring i koeffisientene for utdanningsinstitusjon etter kontroll for næring og arbeidsstedsregion indikerer at sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og oppnåelse av direktørstillinger er i liten grad konfundert av næring og arbeidsstedets geografiske beliggenhet. Koeffisientene for geografisk bakgrunn er ikke statistisk signifikante etter kontroll for næring og arbeidsstedsregion. Det skyldes at effekten av bosted ved 16 år på rekrutteringen til direktørstillinger går i stor grad gjennom arbeidsstedsregion og næringsområde.

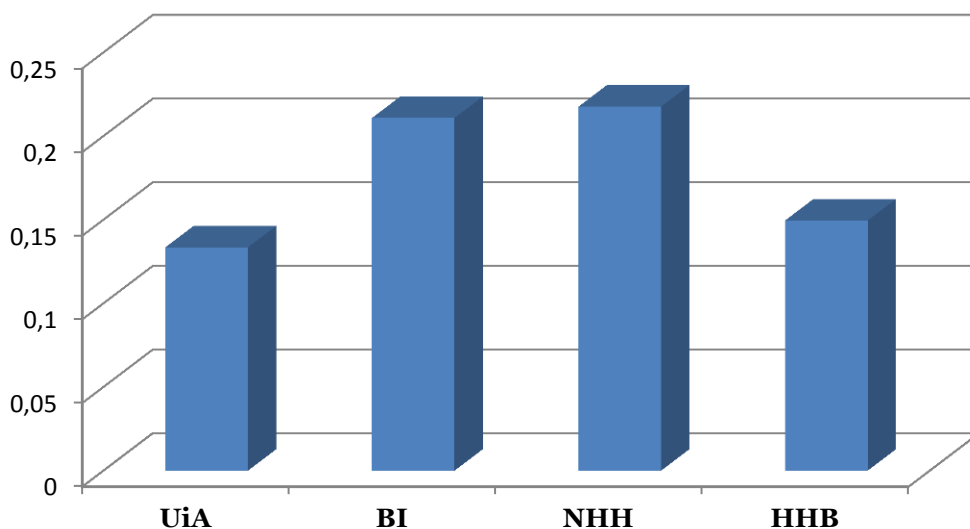
Ved hjelp av regresjonsligningen og koeffisientene i modell 3 av tabell 5.1 estimerer vi sannsynligheter for å være direktør i privat sektor for avgangskandidater fra de fire utdanningsinstitusjonene. Figur 5.5<sup>19</sup> viser de predikerte sannsynlighetene for å oppnå direktørstillinger for siviløkonomer med utdanning fra UiA, BI, NHH og HHB kontrollert for egenskapene ved både etterspørsels- og tilbudssiden i arbeidsmarkedet. Det ser ut til at kontroll for næring og arbeidsstedsregion fjerner ytterligere forskjellene mellom avgangskandidatene fra BI og NHH med hensyn til sannsynligheten for å være direktører. Søylen i figur 5.5 illustrerer at sannsynligheten for å være bedriftsleder er tilnærmet lik for personer med siviløkonomutdanning fra BI og NHH. Differansen mellom estimatene for BI og NHH er ikke statistisk signifikant. Etter kontroll for næring og arbeidsstedsregion fremgår det et klart skille mellom avgangskandidatene med hensyn til deres sannsynlighet for å være direktører. Siviløkonomutdanningen fra BI og NHH gir større sannsynlighet for å være i ledende stillinger i næringslivet sammenlignet med tilsvarende utdanning fra HHB og UiA.

---

<sup>18</sup> Forskjellene mellom følgende kategoriene av variabelen Utdanningsinstitusjon er statistisk signifikante i modell 3 i tabell 4.1: BI og UiA, BI og HHB, NHH og UiA, NHH og HHB.

<sup>19</sup> Figuren er beregnet på bakgrunn av koeffisientene i modell 3, tabell 4.1 for 33-årige mannlige siviløkonomer som fullførte utdanning for 7 år siden og jobber i informasjon og kommunikasjonsnæring i Oslo og Akershus, som kommer fra Oslo og Akershus, har foreldre med ikke økonomisk-administrativ videregående utdanning, far med gjennomsnittlige årlige inntekt 410 000 kr. og mor – 200 000 kr.

**Figur 5.5 Sannsynligheten for å være direktør etter utdanningsinstitusjon, kontrollert for egenskaper ved tilbuds- og etterspørselssiden.**



#### *Arbeidsstedet geografiske beliggenhet*

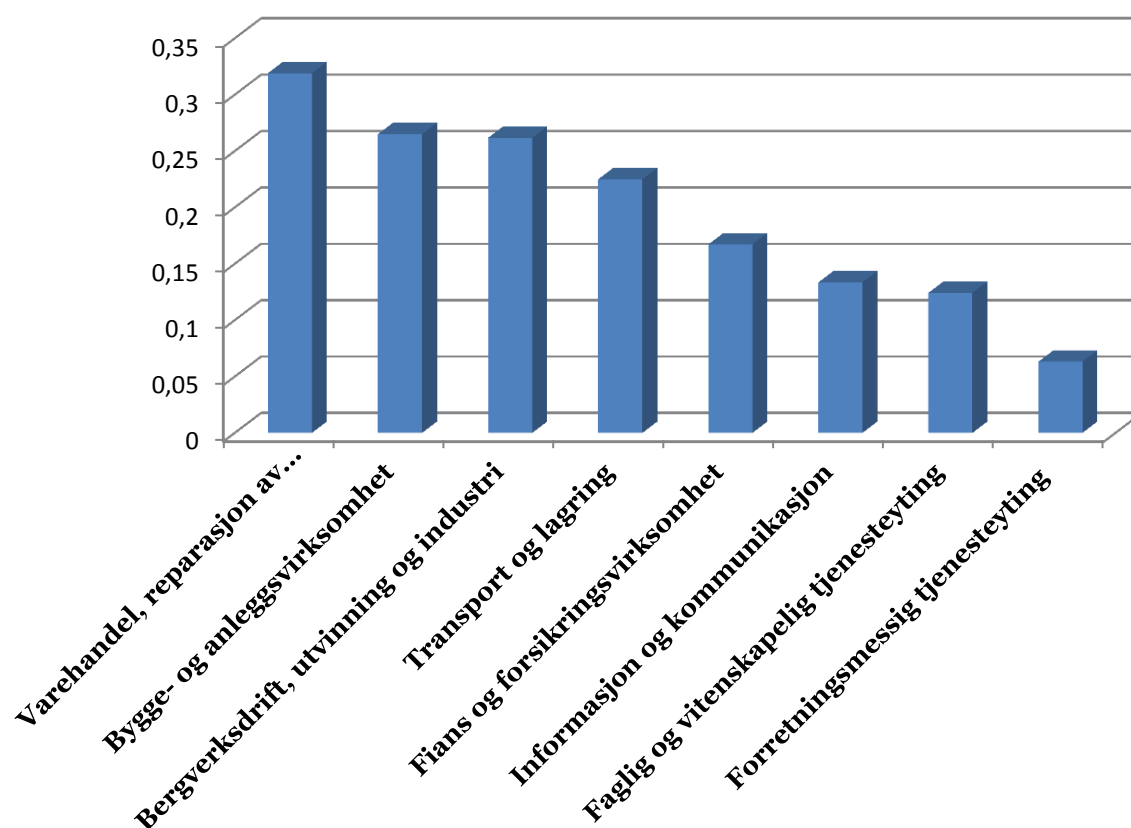
Resultatene i modell 3, tabell 5.1, tyder på at arbeidsstedsregion og næring har en sterk sammenheng med oppnåelsen av direktørstillinger. Som nevnt tidligere er korrelasjonen mellom utdanningsinstitusjon og rekrutteringen til direktører ikke påvirket i stor grad av næring og arbeidsstedsregion. Koeffisientene for utdanningsinstitusjon har endret seg svært lite i modell 3.

Variabelen arbeidsstedsregion er kodet som dummyvariabel med referansekategori Østlandet. Det innebærer at tolkningen av koeffisienter for hver landsdel er knyttet til sammenligningsgruppen. Kun estimatene for Rogaland og Nord-Norge er statistisk signifikant forskjellige fra Østlandet. Sannsynligheten for å være direktør er lavere for siviløkonomer i bedrifter i Rogaland sammenlignet med referansekategori. Sannsynligheten for å være direktør er større i bedrifter i Nord-Norge sammenlignet med Østlandet. Fra beskrivelsen av utvalget i kapittel 4 ser det ut til at Østlandet er et omfattende arbeidsmarked for alle siviløkonomer uavhengig av utdanningsinstitusjon. 67 % av hele utvalget har arbeidssted i denne landsdelen. Ikke signifikante estimatene for arbeidsstedsregion skyldes små utvalg av personer fordelt etter landsdelene og som følge av det store standardfeil.

#### *Næring*

Næring inkluderes i modell 3 for å undersøke hvorvidt og hvordan effekt av utdanningsinstitusjon endres, når vi sammenligner personer med arbeidsplass i samme næring i tillegg til andre bakgrunnsvariabler. Referansekategorien er informasjons- og kommunikasjonsnæringen. Kun koeffisientene for faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og finans- og forsikringsvirksomhet har et negativt fortegn. Det innebærer at personer som jobber i disse bransjene har lavere sannsynligheten for å være direktører sammenlignet med siviløkonomer med arbeidsted i informasjons og kommunikasjonsbransjen. Koeffisientene for forretningsmessig tjenesteyting og finans- og forsikringsvirksomhet er ikke statistisk signifikant forskjellige fra referansekategorien. Figur 5.6<sup>20</sup> gir oss en grafisk fremstilling av de predikerte sannsynlighetene for å være i direktørstillinger i de ulike bransjene kontrollert for utdanningsinstitusjon, kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, geografisk og sosial bakgrunn samt arbeidsstedsregion.

**Figur 5.6 Sannsynligheten for å være direktør etter næring**



<sup>20</sup> Figuren er beregnet på bakgrunn av koeffisientene i modell 3, tabell 4.1 for 33-årige mannlige siviløkonomer som fullførte utdanning for 7 år siden og jobber i Oslo og Akershus, som kommer fra Oslo og Akershus, har foreldre med ikke økonomisk-administrativ videregående utdanning, far med gjennomsnittlige årlige inntekt 410 000 kr. og mor – 200 000 kr.

Siviløkonomene ser ut til å ha høyere sannsynlighet for å være direktører i bedrifter innen varehandel og reparasjon av motorvogner sammenlignet med andre næringene. Den predikerte sannsynligheten for å være direktør er lavest i selskaper som opererer i forretningsmessig tjenesteyting. Skjevheter i rekrutteringen til direktørstillinger i ulike bransjene kan forklares med arbeidsmarkedets størrelse og andel ansatte siviløkonomer i hver næring<sup>21</sup>. En annen mulighet er at *tradisjoner* for rekrutteringen av siviløkonomer til direktørstillinger varierer i de ulike næringene. Med andre ord tyder analysene at det er neppe tilfeldig hvilke avgangskandidater som rekrutteres til å lede bedriftene i ulike sektorer av den norske økonomien. I det neste kapittelet ser vi nærmere hvorvidt næringsområde har ulik betydning for avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB.

## 5.4 Oppsummering og hypotesenes gyldighet.

I dette kapittelet har vi undersøkt hvorvidt utdanningsinstitusjon påvirker siviløkonomenes sannsynligheter for å være i direktørstillinger i privat sektor. Resultatene av logistisk regresjonsanalyse i tabell 5.1 viser at valg av utdanningsinstitusjon påvirker siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger i det private næringslivet. Analysene viser at etter kontroll for alder, tid siden avsluttet utdanning, kjønn, sosial og geografisk bakgrunn er differansen mellom BI og NHH og mellom HHB og UiA ikke statistisk signifikant. Det er med andre ord tilnærmet lik sannsynlighet for å være direktør i privat sektor for siviløkonomer med utdanning fra BI og NHH. Resultatene i tabell 5.1 viser at sannsynligheten for å være i tilsvarende stillinger er også lik for avgangskandidatene fra UiA og HHB.

I tillegg til sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og oppnåelsen av direktørstillinger, ble det undersøkt hvorvidt mannlige siviløkonomer rekrutteres i større grad til slike posisjoner enn kvinnelige siviløkonomer. Tradisjonelt har rekrutteringen til direktørstillinger i privat sektor vært kjønnsdelt. Kvinner er sjeldnere i ledende posisjoner i næringslivet sammenlignet med deres mannlige kolleger (Lunde & Sandnes 2010: 33). Kjønnforskjellene i dette tilfellet kan ikke skyldes at flere kvinner enn menn jobber i offentlig sektor ettersom utvalget er begrenset til kun personer med stillinger i det private næringslivet (Gulbrandsen m. fl. 2002). Resultatene av regresjonsanalysene i tabell 5.1 viser

---

<sup>21</sup> <http://www.ssb.no/bedrifter/arkiv/tab-2009-01-23-01.html>

at sannsynligheten for å være toppleder i bedrifter i privat sektor er lavere for kvinnelige siviløkonomer enn for mannlige. Selv om kvinner og menn har lik utdanning, finner vi kjønnsforskjellene i andel direktører som rekrutteres til bedrifter i privat sektor. Oppgavens datamateriale gir imidlertid ikke grunnlag for å undersøke hvorvidt kjønnsforskjellene skyldes diskriminering, ulik motivasjon eller andre årsaker.

Videre ble det undersøkt betydningen av alder og tid siden avsluttet utdanning for siviløkonomenes rekruttering til direktørstillinger. Resultatene av analysene i kapittel 5 viser at det er en sterk kurvelineær sammenheng mellom alder og oppnåelsen av direktørstillinger. Sannsynligheten for å være i ledende posisjon i bedrifter i næringslivet stiger til 43 år og synker etter det. Sannsynligheten for å være direktør øker med hvert år etter fullført siviløkonomutdanning. Alder viser seg å være av sterkere betydning for rekrutteringen til direktører i næringslivet enn tid siden fullført siviløkonomutdanning.

Resultatene av regresjonsanalysene i tabell 5.1 tyder videre på at bosted i alder av 16 år påvirker i liten grad oppnåelsen av direktørstillinger. Det å ha en bakgrunn fra Østlandet ikke har en statistisk signifikant forskjellig betydning for oppnåelsen av direktørstillinger sammenlignet med det å komme fra andre landsdelene i Norge.

Hverken mors eller fars utdanning eller inntekt har betydning for siviløkonomenes sannsynligheter for å være i direktørstillinger. Ingen av koeffisientene for foreldrenes utdanning og inntekt er statistisk signifikante. Det innebærer at sosial bakgrunn ikke påvirker siviløkonomenes sannsynlighet for å være i direktørstillinger i næringslivet. Tidligere studier viser at egen utdanning har større betydning enn sosial bakgrunn for rekruttering til direktørstillinger (Melsom 2006: 103). I denne oppgaven finner vi ingen statistisk sammenheng mellom foreldrenes utdanning og inntekt for barnas oppnåelse av direktørstillinger i næringslivet. Forklaringen på et slikt mønster kan være at personer som ble tatt opp på siviløkonomstudiet og fullførte hele utdanningsløpet tilegner seg felles kunnskap om både fag og yrkesmulighetene, noe som bidrar til mindre betydning av familiebakgrunn på suksess i arbeidslivet. Analysene i kapittel 5 tyder på at for personer som selv har høyere utdanning er sosial bakgrunn av mindre eller ingen betydning for rekrutteringen til direktørstillinger.

Variablene tid siden avsluttet utdanning, alder og kjønn har en sterk effekt på oppnåelsen av direktørstillinger, noe som kommer til uttrykk gjennom verdiene på Pseudo  $R^2$  (Cox og Snell) i tabell 5.1. Forklaringskraften til modellene øker etter at vi har lagt til variablene for tilbuds- og etterspørselssiden. Pseudo  $R^2$  øker fra 0,011 i modell 1 til 0,092 i



modell 2. Næring og arbeidsstedets geografiske beliggenhet øker modellens forklaringskraft ytterligere.

I modell 3 i tabell 5.1 ble arbeidsregion og næring inkludert. Differansen mellom Østlandet og Rogaland og Østlandet og Nord-Norge er statistisk signifikant. Sannsynligheten for å være direktører for siviløkonomer er lavere i bedrifter i Rogaland sammenlignet med Østlandet. Siviløkonomene som søker seg til direktørposisjoner i Nord-Norge har større sjanser for å bli rekruttert sammenlignet med mulighetene for å være i tilsvarende posisjoner på Østlandet.

Når det gjelder sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i bedrifter innen ulike næringer i privat sektor, ser det ut til at sannsynligheten for å være direktør er størst i bedrifter som opererer i varehandel og reparasjon av motorvogner. Sannsynligheten for å være direktør er lavest i bedrifter som opererer i forretningsmessig tjenesteyting. Analysene tyder på at sannsynlighetene for å være direktør varierer etter næringsvirksomheten. En nylig utført empirisk studie viser at bedriftene som opererer i varehandel og reparasjon av motorvogner er minst ekskluderende når det gjelder direktørenes sosiale bakgrunn, mens finans- og forsikringsbransjen rekrutterer i større grad direktører og administrerende direktører med privilegert sosial klassebakgrunn enn med arbeiderklassebakgrunn (Flemmen 2012: 13). Det kan tenkes at lignende logikk gjelder for rekrutteringen av direktører fra bestemte utdanningsinstitusjoner, hvor bransjene varierer etter preferansene for avgangskandidater fra ulike studiestedene. Det er også mulig at valg av næring og valg av utdanningsinstitusjon foregår samtidig. Studentene på siviløkonomprogram velger som regel en spesialisering, noe som kan påvirke hvilke næringer de ender opp i som arbeidssted. En annen mulig forklaring kan være at variabelen næring kan være en mellomliggende eller en avhengig variabel. Det kan med andre ord være en sammenheng mellom utdanningsinstitusjon og næringsområde. I neste kapittel analyserer vi nærmere hvorvidt næring har ulik effekt på oppnåelsen av direktørstillinger for avgangskandidatene fra ulike utdanningsinstitusjoner.

Oppsummert viser resultatene av analysene i kapittel 5 at skillelinjen med hensyn til sannsynligheten for å være direktører i næringslivet går hovedsakelig mellom NHH og BI på den ene siden og UiA og HHB på den andre. Vi ser at sannsynligheten for å være direktør er større for avgangskandidater fra NHH og BI enn dersom siviløkonomutdanningen er tatt ved enten HHB eller UiA. Analysene gir støtte til hypotese 1. Resultatene av regresjonsanalysene tyder på at sannsynligheten for å være direktør i privat sektor er større for siviløkonomene med utdanning fra NHH. Forskjellene mellom utdanningsinstitusjonene består etter kontroll for alder, kjønn, tid siden fullført utdanning, geografisk bakgrunn, foreldres utdanning og

inntekt, næring og arbeidsstedsregion. Ulikhetene mellom BI og NHH er veldig små og ikke statistisk signifikante. Det er dermed knyttet en betydelig statistisk usikkerhet til utsagnet om at sannsynligheten for å være direktør er større for avgangskandidater fra NHH enn fra BI. Andel direktører er imidlertid klart større blant avgangskandidater fra NHH enn fra UiA og HHB. Hypotese 1 får dermed ikke full støtte. Avgangskandidatene fra den nyeste utdanningsinstitusjonen i utvalget Universitetet i Agder har laveste sannsynlighet for å være bedriftsledere i privat sektor sammenlignet med BI og NHH. Det er svært liten forskjell mellom avgangskandidater fra UiA og HHB med hensyn til oppnåelse av direktørstillinger. Resultatene av regresjonsanalysene i tabell 5.1 gir dermed ikke støtte til vår antakelse om at som den nyeste utdanningsinstitusjon vil siviløkonomutdanning fra UiA gi lavest sannsynligheten for å være direktør i næringslivet. Hypotese 2 bekreftes ikke av analyseresultatene. Selv om siviløkonomutdanningen ved Handelshøyskolen i Bodø er 7 år eldre enn tilsvarende utdanning ved UiA er sannsynligheten for å være i direktørstillinger i privat sektor omtrent lik for avgangskandidatene fra begge studiestedene etter kontroll for egenskapene ved både tilbuds- og etterspørselsside. Både Handelshøyskolen BI i Oslo og Handelshøyskolen i Bodø startet uteksamineringen av siviløkonomer fra og med 1985. Resultatene av våre analyser viser at sannsynligheten for å være direktør i privat sektor er større for avgangskandidatene fra BI enn for siviløkonomene med utdanning fra HHB. Det er flere faktorer som kan forklare forskjellene mellom utdanningsinstitusjonene: geografisk beliggenhet, ulike opptakskrav, ulik undervisningskvalitet og ulik oppfatning av utdanning av arbeidsgiverne.



## 6 Betydningen av tilbuds- og etterspørselssiden for siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger. Separate analyser.

---

Analysene i kapittel 5 har vist at valg av høyere utdanningsinstitusjon har en sammenheng med rekrutteringen til direktørstillinger i næringslivet. I kapittel 6 gjennomfører vi separate regresjonsanalyser for tre grupper siviløkonomer: NHH, BI og UiA/HHB. Vi går over til å besvare oppgavens andre problemstilling, hvor vi undersøker nærmere hvorvidt faktorer som kjennetegner tilbuds- og etterspørselsside i arbeidsmarkedet for siviløkonomer har *ulik* betydning for rekrutteringen av de ulike siviløkonomgruppene til lederstillinger i næringslivet. Analysene i kapittel 5 tar ikke hensyn til at effekt av de forskjellige uavhengige variablene kan variere for siviløkonomene avhengig av deres valg av utdanningsinstitusjon. I oppgavens andre analysekapittel fokuserer vi først på betydning av alder, tid siden avsluttet utdanning, kjønn, geografisk og sosial bakgrunn for rekrutteringen av de ulike avgangskandidatene til lederstillinger i næringslivet. Videre i analysene ser vi hvorvidt effekt av arbeidsstedsregion og næring på oppnåelse av slike posisjoner varierer etter utdanningsinstitusjon. Med andre ord undersøker vi hvorvidt variablene som kjennetegner tilbuds- og etterspørselssiden har forskjellig betydning for avgangskandidater fra BI, NHH og UiA/HHB med hensyn til sannsynligheten for å være direktør. Vi tar utgangspunkt i følgende hypoteser:

*Hypotese 3: Sosial bakgrunn, i form av foreldrenes utdanningsnivå og inntekter, har en sterkere betydning for rekrutteringen til direktørstillinger i privat sektor for siviløkonomer utdannet ved HHB og UiA enn for siviløkonomer utdannet ved NHH og BI.*

*Hypotese 4: Betydningen av kjønn for rekrutteringen til direktørstillinger i privat sektor er svakere for siviløkonomer fra NHH og BI sammenlignet med siviløkonomer med utdanning fra HHB og UiA.*

*Hypotese 5: Betydningen av sosial bakgrunn, i form av foreldrenes utdanningsnivå og inntekter, for rekruttering til direktørstillinger i privat sektor er svakere for siviløkonomer med utdanning fra NHH og BI sammenlignet med siviløkonomer med utdanning fra HHB og UiA.*

## **6.1 Betydningen av kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, sosial og geografisk bakgrunn for oppnåelsen av direktørstillinger for siviløkonomer utdannet ved NHH, BI og UiA/HHB.**

I de logistiske regresjonsanalysene i kapittel 5 er avgangskandidater fra Universitetet i Agder og Handelshøyskolen i Bodø slått sammen til en kategori UiA/HHB. Det skyldes et lavt antall enheter i hver av de to gruppene av siviløkonomer. Avgangskandidater med utdanning fra UiA er en relativt liten gruppe sammenlignet med andel siviløkonomer som uteksamineres fra de andre 3 utdanningsinstitusjonene. Som nevnt innledningsvis er siviløkonomutdanningen ved både UiA og HHB mindre selektiv med hensyn til opptakskrav. Begge studiestedene er regionale og utdanner færre siviløkonomer enn NHH og BI. Resultatene av regresjonsanalysene i kapittel 4 gir en grunn til å tro at det ikke er forskjeller mellom UiA og HHB når det gjelder sannsynligheten for å være direktør i privat sektor. Teoretisk og empirisk sett er det dermed interessant å se på forskjellene mellom NHH, BI og UiA/HHB. Etter sammenslåingen av UiA og HHB står vi igjen med tre kategorier av variabelen utdanningsinstitusjon: BI, NHH og UiA/HHB. Tabell 6.1 viser betydningen av kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, foreldres utdanning og inntekter samt geografiske bakgrunn for rekrutteringen til direktørstillinger av siviløkonomer fra NHH, BI og UiA/HHB. Tabellen er modell 1 av de separate logistiske regresjonsanalysene.

**Tabell 6.1 Modell 1 av separate regresjonsanalyser av sannsynligheter for å være i direktørstillinger for siviløkonomer utdannet ved NHH, BI og UiA/HHB.**

	NHH		BI		UiA/HHB	
	B	SE	B	SE	B	SE
<b>Konstant</b>	-3.785	,447	-2.496	,395	-2,985	,646
Kjønn (Ref.: menn)						
Kvinner	-,279*	,135	-,507***	,134	-,564**	,177
Alder	,127***	,031	,101***	,032	,089*	,043
Tid siden utdanning	,091**	,029	,080**	,026	,086*	,043
<b>Geogr. bakgrunn (Ref.: Østlandet)</b>						
Rogaland	-,449	,236	-,394	,363	-,900	,506
Sørlandet	-,071	,250	-,305	,275	-,313	,397
Vestlandet	-,009	,199	-,096	,279	-,290	,439
Hordaland	-,350*	,168	,051	,406	-,053	,451
Midt-Norge	-,295	,262	,169	,418	-,060	,403
Nord-Norge	,100	,298	,495	,313	,059	,372
<b>Fars utdanning (Ref.: grunnskole eller lavere)</b>						
Videregående utd.m/påbygning	,412	,263	,024	,253	,167	,254
Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå	,388	,283	-,046	,276	,017	,318
universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå, høyere nivå	,361	,303	-,029	,287	-,164	,407
<b>Mors utdanning (Ref.: grunnskole eller lavere)</b>						
Videregående utd.m/påbygning	-,177	,213	,111	,196	,153	,238
universitets- og høyskoleutdanning, lavere og høyere nivå	-,073	,235	-,084	,218	,389	,303
Fars inntekt	,063	,043	,040	,037	,014	,074
Mors inntekt	,056	,071	-,039	,068	-,099	,124
<b>Foreldre med øk.-adm. utd. (Ref.: ikke øk.adm utd.)</b>						
Foreldre øk.-adm. utd., vgs	,054	,173	,137	,209	-,004	,267
Foreldre øk.-adm. Utd., høyere utd.	-,118	,275	,145	,213	-,204	,436
Foreldre med siv.øk.-utd	,031	,327	-,281	,168	-,885	1,09
N	1934		1668		1163	
Missing	37		38		16	
-2LL	1667,503		1756,340		935,478	
Endring -2LL	193,274		112,239		81,310	
Pseudo R <sup>2</sup> (Cox og Schnell)	,097		,097		,068	

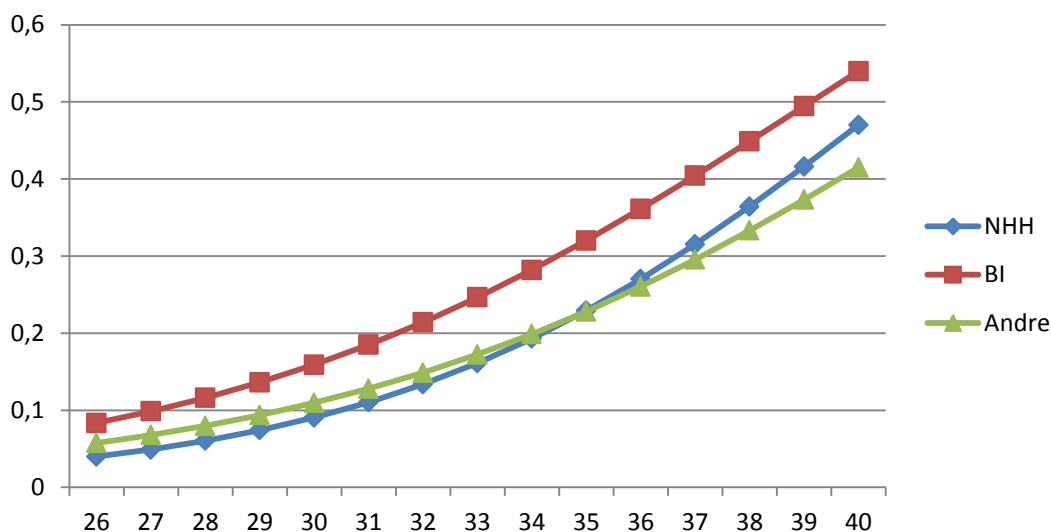
\*=signifikant på 0,05-nivå; \*\*=signifikant på 0,01 nivå; \*\*\*=signifikant på 0,001 nivå

Resultat av statistisk testing av forskjeller mellom estimatene viser at det er ingen signifikante forskjeller mellom koeffisientene i tabell 6.1. Ingen av de uavhengige variablene i analysemodell 1 har ulik betydning for avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB. Ut i fra størrelse på standardfeil kan vi si at det er knyttet stor statistisk usikkerhet til flere variabler vi inkluderte i analysemodellen, noe vi diskuterer nedenfor.

Ut i fra tabell 6.1 kan vi se at kjønnskoeffisientene er statistisk signifikante for alle tre grupper siviløkonomer. Kvinnelige siviløkonomer har lavere sannsynlighet for å være direktører enn menn med tilsvarende utdanning uavhengig om de har utdanning fra NHH, BI eller UiA/HHB. Kjønnskoeffisientene for avgangskandidater fra BI og UiA/HHB er omtrent like. Førsteintrykket av koeffisientene er at kjønnsforskjellene mellom siviløkonomer med utdanning fra NHH er mindre sammenlignet med avgangskandidater fra BI og UiA/HHB. Differansene mellom estimatene er imidlertid ikke statistisk signifikant. Dermed har vi ingen grunnlag for å hevde at det foreligger et samspill mellom utdanningsinstitusjon og kjønn. Resultatene av separate analyser viser at siviløkonomutdanning fra eliteutdanningsinstitusjon styrker ikke kvinners muligheter for å være i ledende stillinger i næringslivet sammenlignet med tilsvarende utdanning fra mindre selektive studiesteder slik vi antok i hypotese 5. Lavere andel kvinnelige siviløkonomer i lederposisjoner kan skyldes at kvinner søker seg til andre enn direktørstillinger. En annen forklaring på kjønnsforskjeller i rekrutteringen til lederposisjoner kan være diskriminering og at kvinner har sosiale forbindelser som i mindre grad hjelper dem i oppnåelsen av topplederstillinger sammenlignet med menns sosiale nettverk. Utdanning ved NHH eller BI ser ikke ut til å overprøve betydningen av kjønn for kvinnelige siviløkonomer. En annen mulighet at kjønn virker inn på oppnåelse av direktørstillinger indirekte gjennom etterspørselssiden i arbeidsmarkedet; gjennom rekruttering til visse næringer og arbeidsgivernes preferanser. Vi undersøker dette i neste kapittel.

I tabell 6.1 ser vi at sannsynlighet for å være direktør i privat sektor øker med alder for alle tre grupper siviløkonomer. I den forrige analysen så vi et lignende mønster, hvor alder hadde en sterk og statistisk signifikant betydning for rekruttering til direktørstillinger. Resultater av statistiske tester av forskjeller mellom koeffisientene i tabell 6.1 viser at *differansen* i alder er ikke statistisk signifikant for siviløkonomer med utdanning fra NHH, BI og UiA/HHA i deres rekruttering til direktører i privat sektor. Resultater av separate analyser gir dermed ingen grunn til å tro at avgangskandidater fra eliteutdanningsinstitusjoner rekrutteres til direktørstillinger i yngre alder sammenlignet med avgangskandidater med tilsvarende utdanning fra regionale studiesteder.

**Figur 6.1 Sannsynligheten for å være direktør etter alder<sup>22</sup>.**



Figur 6.1 viser sannsynlighet for å være direktør for avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB etter alder. Vi ser at sannsynlighet stiger jevnt for alle avgangskandidatene. I beregning av sannsynlighetene er det tatt hensyn til økning i tid siden avsluttet utdanning slik at for hvert år økning i alder legger vi til ett år siden fullført utdanning. Andel direktører med utdanning fra BI ligger noe høyere sammenlignet med NHH og UiA/HHB. Nivået på kurvene i figur 5.1 gjelder imidlertid kun for mannlige siviløkonomer med bakgrunn fra Oslo og Akershus som har begge foreldre med ikke økonomisk-administrativ utdanning på videregående nivå. Gar med gjennomsnittlig årlig inntekt 410 000 og mor – 200 000 i de årene barna var mellom 12 og 16 år. Differansen mellom alderskoeffisientene i tabell 6.1 er i ikke statistisk signifikant.

Estimatene for tid siden avsluttet utdanning er statistisk signifikant forskjellige fra null for alle utdanningsinstitusjonene. Det er små forskjeller i koeffisientstørrelse mellom NHH, BI og UiA/HHB. Resultatene av statistisk testing viser at det er ingen statistisk signifikant forskjellig betydning av tid siden avsluttet utdanning for de tre gruppene av siviløkonomer. Avgangskandidater fra eliteutdanningsinstitusjoner NHH og BI ser derfor ikke ut til å ha større sannsynlighet for å være direktører sammenliknet med personer med utdanning fra de regionale studiesteder UiA/HHB, desto lengre tid det er siden de ble uteksaminert med siviløkonomtittelen. Ut i fra figur 6.1 ser vi at sannsynlighet for å være direktør for den yngste

<sup>22</sup> Grafen er predikert på bakgrunn av koeffisientene i tabell 5.1 for mannlige siviløkonomer med bakgrunn fra Oslo og Akershus som har begge foreldre med ikke økonomisk-administrativ utdanning på videregående nivå. Gar med gjennomsnittlig årlig inntekt 410 000 og mor – 200 000 i de årene barna var mellom 12 og 16 år. I beregning av sannsynlighetene er det tatt hensyn til økning i tid siden avsluttet utdanning slik at for hvert år økning i alder legger vi til ett år siden fullført utdanning.



kohorten er omtrent lik uavhengig av utdanningsinstitusjon. Resultatene av analyser av siviløkonomer med utdanning fra NHH, BI og UiA/HHB tyder på at personer med utdanning ved eliteutdanningsinstitusjoner rekrutteres ikke til direktørposisjoner raskere etter endt utdanning sammenlignet med avgangskandidater fra mindre selektive regionale studiesteder.

I tabell 6.1 trekkes siviløkonomenes sosiale bakgrunn inn i analysene, i form av fars og mors utdanning og deres årlige gjennomsnittsinntekt inn i regresjonsanalysen av avgangskandidater med utdanning fra NHH, BI og UiA/HHB. Hverken foreldrenes utdanning eller gjennomsnittsinntekt viste seg å være statistisk signifikant forskjellige fra null i kapittel 5. Vi fant ut at sosial bakgrunn ikke påvirker siviløkonomenes sjanser for å rekrutteres til direktørposisjoner i næringslivet. Tabell 6.1 viser lignende resultater. Hverken fars eller mors utdannings- og inntektsnivå har statistisk signifikant forskjellig betydning for de ulike avgangskandidatens sjanser for å være i direktørstillinger. Det å ha minst en av foreldre med økonomisk-administrativ utdanning eller siviløkonomutdanning ser ikke ut til å ha større betydning for rekruttering til direktørstillinger sammenlignet med siviløkonomer med foreldre uten tilsvarende utdanning. Differansen mellom koeffisientene er ikke statistisk signifikant. Resultatene av separate regresjonsanalysene av siviløkonomer tyder på at sosial bakgrunn, definert i denne oppgaven som foreldres utdanning og inntekt, ikke påvirker deres sjanser for å være direktører i privat sektor. En mulig forklaring kan være at oppgavens datamateriale består av en selektert gruppe personer med hensyn til deres utdanning. Alle enhetene har høyere relevant utdanning som kvalifiserer til lederposisjoner i norsk næringsliv og deres sosiale bakgrunn er dermed av mindre betydning for karrieresuksess sammenlignet med betydningen av familiebakgrunn til personer med lavere utdanningsnivå. En annen mulighet kan være at personer som kommer inn på *siviløkonomutdanningen* og *fullfører* studiet blir likere i flere henseender i løpet av studietiden, selv om de kan være ulike med hensyn til foreldrenes utdanning og inntekter i utgangspunktet. Motivasjonen for å fullføre siviløkonomstudiet kan også være seleksjonsmekanismen som kompensere for betydningen av sosial bakgrunn for rekrutteringen til lederposisjoner. Det er dermed viktig å påpeke at oppgavens problemstilling handler om oppnåelsen av direktørstillinger, gitt at siviløkonomutdanningen er fullført.

Variabelen geografisk bakgrunn viser til landsdel enhetene var folkeregistret i alder av 16 år. Referansekategorien er Østlandet. Ingen av koeffisientene for siviløkonomenes geografiske bakgrunn er statistisk signifikant forskjellige fra referansekategorien utenom estimatet for Hordaland for avgangskandidater fra NHH. Det å komme fra Hordaland for siviløkonomer fra NHH gir lavere sannsynlighet for å være direktører sammenlignet med

personer som har en bakgrunn fra Østlandet. Koeffisienten er statistisk signifikant på det laveste nivået og ut i fra størrelsen på standardfeilen er det knyttet for stor usikkerhet til estimatet. Generelt tyder resultatene i tabell 5.1 på at bosted før høyere utdanning ikke er en avgjørende faktor for rekrutteringen til direktørstillinger. Det kan tenkes at arbeidsstedsregion og næring er av større betydning for oppnåelse av ledende posisjoner for siviløkonomer enn geografisk bakgrunn, noe vi undersøker i modell 2.

Oppsummert viser modell 1 av separate regresjonsanalyser i tabell 5.1 at kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, geografisk bakgrunn, foreldres utdanning og inntekt påvirker ikke rekrutteringen av siviløkonomer fra NHH, BI og UiA/HHB ulikt. Videre undersøker vi hvorvidt egenskaper ved arbeidsplassen har forskjellig betydning for rekruttering til direktørstillinger for siviløkonomene.

## **6.2 Betydningen av næring og arbeidsstedsregion for oppnåelsen av direktørstillinger for avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB**

I kapittel 5.1 ble det presentert modell 1 av separate regresjonsanalyser av sannsynligheter for å oppnå direktørstillinger for siviløkonomer utdannet ved NHH, BI og UiA/HHB. Det følgende delkapitlet viser modell 2 av separate regresjonsanalysene der i tillegg til kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, geografisk og sosial bakgrunn inkluderer vi variabler for arbeidstedets geografiske beliggenhet og næring. Ved hjelp av regresjonskoeffisienter og figurer som viser predikerte sannsynligheter for å være i direktørstillinger undersøker vi hvorvidt arbeidsstedsregion og næring kan bidra med å forklare ulikheter i sannsynlighet for å være direktør for avgangskandidater fra de ulike utdanningsinstitusjoner slik vi så det i kapittel 4. I likhet med tabell 6.1 indikerer vi hvorvidt forskjellene mellom koeffisientene er statistisk signifikante. Dersom differansen mellom koeffisientene er statistisk signifikant, merkes det med stjerner i de tre siste kolonnene i tabell 6.2.

**Tabell 6.2 Modell 2 av separate regresjonsanalyser av sannsynligheter for å være i direktørstillinger for siviløkonomer utdannet ved NHH, BI og UiA/HHB.**

	NHH		BI		(UiA/HHB)		Diff. NHH og BI	Diff. BI og (UiA/HHB)	Diff. NHH og (UiA/HHB)
	B	SE	B	SE	B	SE			
Konstant	-3,485	,455	-2,780	,471	-3,781	,764			
<b>Kjønn</b> (Ref.: menn)									
Kvinner	-,400**	,145	,558***	,148	-,566**	,199			
<b>Alder</b>									
Alder	,098**	,035	,109***	,033	,056	,045			
<b>Tid siden utdanning</b>									
Tid siden utdanning	,101**	,032	,073*	,033	,122**	,046			
<b>Geogr. Bakgrunn (Ref.: Østlandet)</b>									
Rogaland	,157	,307	-,289	,431	-,715	,645			
Sørlandet	-,212	,294	-,106	,316	-,133	,483			
Vestlandet	-,406	,253	-,099	,330	-,222	,509			
Hordaland	-,346	,218	,058	,450	-,804	,607			
Midt-Norge	,024	,310	,220	,467	,001	,467			
Nord-Norge	,058	,343	,535	,348	-,232	,436			
<b>Fars utdanning (Ref.: grunnskole eller lavere)</b>									
Videregående utd.m/påbygning	,556*	,283	-,088	,283	,191	,271			
Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå	,342	,304	-,320	,310	,129	,341			
universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå, høyere nivå	,509	,324	-,181	,325	-,113	,426			
<b>Mors utdanning (Ref.: grunnskole eller lavere)</b>									
Videregående utd.m/påbygning	-,227	,225	,093	,219	,113	,251			
universitets- og høyskoleutdanning, lavere og høyere nivå	-,107	,249	-,058	,246	,442	,321			
<b>Fars inntekt</b>									
Fars inntekt	,064	,045	,054	,039	-,006	,078			
<b>Mors inntekt</b>									
Mors inntekt	,067	,075	-,011	,072	-,152	,129			
<b>Foreldre øk.-adm. utd. (Ref.: ikke øk.-adm utd.)</b>									
Foreldre øk.-adm. utd., vgs	,038	,182	-,039	,179	-,056	,220			
Foreldre øk.-adm. utd., høyere utd.	-,108	,248	,070	,234	-,299	,462			
Foreldre siviløkonomer	,000	,343	,350	,334	-1.279	1.121			
<b>Arbeidsstedsregion (ref.: Østlandet )</b>									
Rogaland	-1,191**	,354	-,544	,653	-,265	,543			
Sørlandet	,433	,438	-,100	,498	,141	,414			
Vestlandet	,863*	,348	,071	,559	-,337	,651			
Hordaland	,163	,220	-,444	,670	1,487**	,550	*		*
Midt-Norge	-,644	,483	-,529	,716	,313	,392			
Nord-Norge	,527	,751	-,501	,694	1,179***	,342	*		
<b>Næring. Ref.: informasjon og kommunikasjon</b>									
Bergverksdrift, utvinning og industri	,820***	,219	,898***	,239	1,310***	,382			
Bygge- og anleggsvirksomhet	,911*	,426	,572	,388	1,527**	,504			
Varehandel, reparasjon av motorvogner	1,292***	,242	,902***	,201	1,884***	,401	*		
Transport og lagring	,668*	,304	,038	,391	1,568**	,491	*		
Finans- og forsikringsvirksomhet	-,168	,221	-,036	,230	,432	,382			
Faglig, vitenskapelig og tekn. tjenesteyting	-1,102	,244	-,624**	,211	-,390	,417			
Forretningsmessig tjenesteyt.	,097	,394	,055	,221	1,032*	,524			
N	1897		1668		1163				
Missing	37		38		16				
-2LL	1502.040		1644.101		929.462				
Endring -2LL	165.463		112.239		99.142				
Pseudo R <sup>2</sup> (Cox og Schnell)	.172		.157		.142				

\*=signifikant på 0,05-nivå; \*\*=signifikant på 0,01 nivå; \*\*\*=signifikant på 0,001 nivå

Etter at næring og arbeidsstedsregion er trukket inn i analysene, ser vi at kjønnskoeffisienten for UiA/HHB er omtrent uendret sammenlignet med modell 1. Sannsynlighet for å være direktør for kvinnelige siviløkonomer med utdanning fra UiA/HHB er fremdeles lavere enn for menn med tilsvarende utdanning. Det samme gjelder kvinner fra eliteutdanningsinstitusjoner NHH og BI. Kjønnseffekten i kategorien NHH har økt etter kontroll for næring og arbeidssted. Det innebærer at kjønn har en indirekte effekt på rekruttering til direktørstillinger som virker gjennom næring. Estimaten tyder på at kjønnsulikheter i rekruttering til direktørposisjoner varierer etter næring. Differansen mellom kjønnskoeffisientene er ikke statistisk signifikant når vi sammenligner avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB. Resultatene i tabell 5.2 tyder på at sannsynlighet for å være direktør varierer i liten grad etter kjønn for avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB. Det at næring påvirker kjønnskoeffisientene, og spesielt siviløkonomer fra NHH, kan være en indikasjon at menn og kvinner rekrutteres til bedrifter i ulike næringene. Kvinner er oftere direktører i bedrifter som hører til kultur, rengjøring, undervisningsbransjene, mens menn dominerer i industri, finans og utvinningsnæringene.

I tabell 6.2 ser vi at sannsynlighet for å være direktører i privat sektor øker med alder for alle avgangskandidater. Etter kontroll for næring og arbeidsstedsregion er økningen i alder ikke statistisk signifikant for siviløkonomer fra UiA/HHB. Det ser ut til at alder til avgangskandidater fra UiA/HHB påvirker rekruttering til direktørstillinger i mindre grad enn næring og arbeidsstedsregion. Differansen mellom aldersestimaten er ikke statistisk signifikant. Vi får dermed ikke støtte for antakelse om et samspill mellom utdanningsinstitusjon og alder. Alder har ikke ulik betydning for oppnåelse av direktørstillinger når vi sammenligner avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB.

Tid siden avsluttet utdanning har en positiv sammenheng med rekruttering til direktører for alle avgangskandidater. Koeffisientene for tid siden uteksaminering har økt etter kontroll for næring og arbeidsstedsregion. Det kan skyldes en direkte effekt av tid siden fullført siviløkonomutdanning på rekruttering til direktørstillinger. Forskjellene i betydningen av tid siden uteksaminering for avgangskandidater fra NHH, BI og HHB/UiA er imidlertid ikke statistisk signifikante. Sannsynlighet for å være direktører i bedrifter i privat sektor øker tilnærmet likt for hvert år etter fullført siviløkonomutdanningen ved alle tre utdanningsinstitusjonene.

Ingen av koeffisientene for geografisk bakgrunn er statistisk signifikant forskjellige fra referanse-kategorien. Standardfeil til estimaten for geografisk bakgrunn er store i modell 1 av separate logistiske regresjoner. Standardfeilene øker ytterligere i tabell 6.2, modell 2, noe som

antakelig fører til at koeffisientene ikke er statistisk signifikant forskjellige fra referansekategorien. Økning i standardfeilene etter kontroll for næring og arbeidsstedsregion kan være et tegn på kolinearitet. Det kan skyldes korrelasjonen mellom bosted ved 16 år og arbeidsstedsregion som et resultat av at de fleste jobber i samme landsdel som de kommer fra. Differansen mellom estimatene er ikke statistisk signifikant.

Økning i fars utdanningsnivå har en positiv betydning for rekruttering av NHHs avgangskandidater til direktørstillinger. Kun koeffisient for videregående utdanning er statistisk signifikant forskjellig fra referansekategorien grunnskoleutdanning for siviløkonomer med utdanning fra NHH. Estimaten for fars utdanningsnivå er ikke statistisk signifikant hverken for siviløkonomer med utdanning fra BI eller HHB/UiA. Differansen mellom koeffisientene er ikke statistisk signifikant og vi finner ingen støtte til antakelse om at avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB får ulikt utbytte av foreldrenes utdanning når det gjelder sannsynligheten for å være i direktørstillinger.

Ingen av koeffisientene for mors utdanningsnivå er statistisk signifikant forskjellige fra grunnskoleutdanning. Differansen mellom koeffisientene er heller ikke statistisk signifikant.

Hverken fars eller mors utdanningsnivå påvirker sannsynligheten for å være direktører for siviløkonomer fra NHH, BI og UiA/HHB. Ingen av koeffisientene er statistisk signifikant forskjellige fra null. Differansen mellom koeffisientene mellom NHH, BI og UiA/HHB er ikke signifikant.

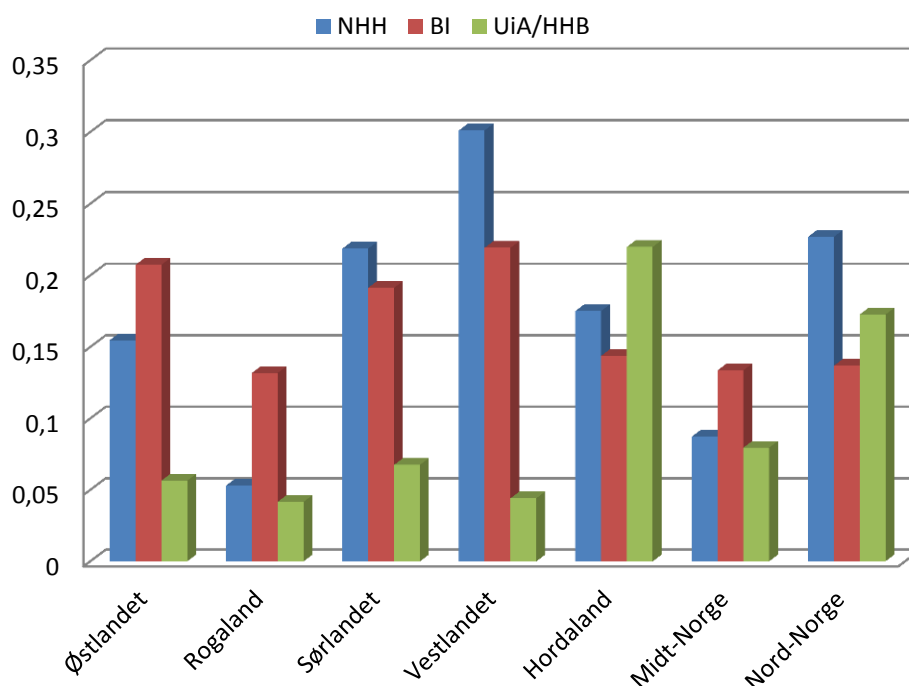
Etter kontroll for næring og arbeidsstedsregion er koeffisientene for foreldrenes utdanningstype ikke statistisk signifikante. Utvalg av foreldre med høyere økonomisk-administrativ og siviløkonomutdanning er lavt, noe som medfører til usikkerhet i estimatene. Differansen mellom koeffisientene er ikke statistisk signifikant. Oppsummert er det ingen grunnlag for å hevde at det foreligger et samspill mellom siviløkonomenes sosial bakgrunn og utdanningsinstitusjon. Forskjellene i sannsynlighet for å bli rekruttert til direktørstillinger for avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB kan ikke forklares med ulik sosial bakgrunn.

Arbeidssteds region inkluderes i modell 2 av separate logistiske regresjonsanalyser som et kjennetegn ved etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Referansekategorien er arbeidssted i Østlandet. Tabell 5.1, modell 3, viste at sannsynlighet for å være direktører varierer etter landsdel. Koeffisientene for Rogaland og Vestlandet for NHH er statistisk signifikant forskjellige fra referansekategori. Tabell 5.2 illustrerer at sannsynlighet for å være direktører for avgangskandidater fra NHH er lavere i Rogaland enn på Østlandet. Sannsynlighetene er større på Vestlandet enn i bedrifter på Østlandet. Sammenhengen

mellom arbeidsstedsregion og rekruttering til lederstillinger er ikke statistisk signifikant for avgangskandidater fra BI. Arbeidssted i Hordaland og Nord-Norge gir økt sannsynlighet for å være direktører for siviløkonomer med utdanning fra UiA/HHB. Differansen mellom koeffisientene for BI og UiA/HHB for Hordaland er statistisk signifikant. Ut i fra tabell 5.2 ser det ut til at sannsynlighet for å være direktør i bedrifter som befinner seg i Hordaland er større for avgangskandidater fra UiA/HHB enn for siviløkonomer fra BI. Forskjell mellom NHH og UiA/HHB er også statistisk signifikant med hensyn til arbeidssted i Hordaland. Sannsynlighet for å være direktør er større for avgangskandidater fra NHH sammenlignet med UiA/HHB. Differansen mellom BI og UiA/HHB er statistisk signifikant i Nord-Norge. Sannsynlighet for å være direktør er større for avgangskandidater fra UiA/HHB i Nord-Norge sammenlignet med siviløkonomer fra BI. Som det fremgår av tabell 6.2 er standardfeilene til arbeidsstedscoeffisientene svært store. Det fremkommer antagelig av for få enheter fordelt etter landsdel. Resultatene er dermed preget av ganske stor statistisk usikkerhet og bør tolkes varsomt.

Figur 6.2 nedenfor illustrerer sammenhengen mellom arbeidsstedets geografiske beliggenhet og sannsynlighet for å være direktør i privat sektor for siviløkonomer med utdanning fra BI, NHH og HHB/UiA.

**Figur 6.2 Sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger etter arbeidsstedets geografiske beliggenhet<sup>23</sup>.**



Av figur 5.2 ser vi at sannsynlighet for å være direktør varierer etter utdanningsinstitusjon i de ulike landsdelene. Figuren viser absolutte forskjellene mellom avgangskandidatene. Rekrutteringen til direktørstillinger Arbeidssted i Hordaland og Nord-Norge styrker sannsynlighet for å være i lederstillinger for siviløkonomer med utdanning fra UiA/HHB.

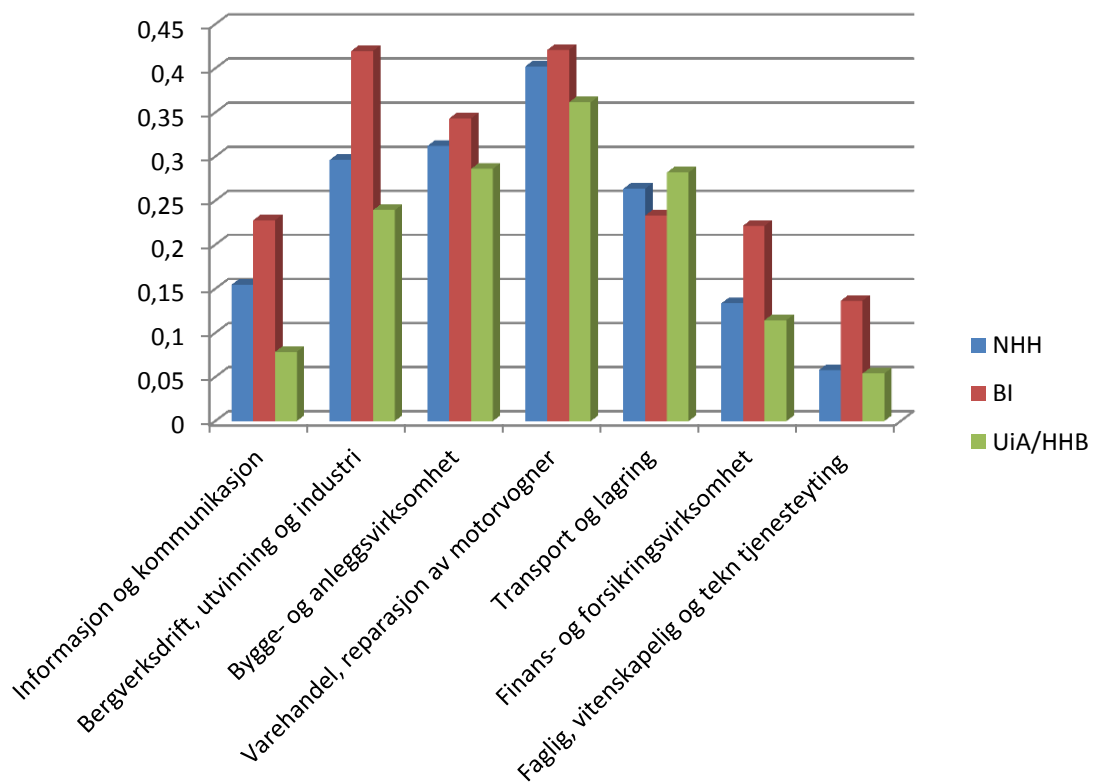
Næring trekkes inn i analysene i tabell 5.2. Referansekategorien er informasjons- og kommunikasjonsnæring. Som følge av små utvalg i hver næringskategori er standardfeilene til koeffisientene forholdsvis store. Det er dermed knyttet en stor statistisk usikkerhet til betydningen av næring for de ulike avgangskandidatene.

Koeffisientene for bergverksdrift, utvinning og industri og varehandel, reparasjon av motorvogner er positive og statistisk signifikant forskjellig fra referansekategorien for alle avgangskandidater. Estimater for faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting gir lavere sannsynlighet for å være direktører sammenlignet med kommunikasjons- og informasjonsbransjen uavhengig av utdanningsinstitusjon. Kun koeffisient for BI er statistisk

<sup>23</sup> Grafen er predikert på bakgrunn av koeffisientene i tabell 6.2 for 33-årige mannlige siviløkonomer med bakgrunn fra Oslo og Akershus som har 7 år mellom uteksaminering og yrkesstatus, har begge foreldre med ikke økonomisk-administrativ utdanning på videregående nivå, far med gjennomsnittlig årlig inntekt 410 000 og mor – 200 000 i de årene barna var mellom 12 og 16 år.

signifikant. Resultatene av statistiske tester av differansen mellom koeffisientene viser at forskjellene mellom BI og UiA/HHB er statistisk signifikante for *varehandel, reparasjon av motorvogner* og for *transport og lagringsnæring*. Koeffisientene for disse næringene er større for UiA/HHB enn for BI. Det kan se ut at sannsynlighet for å være direktør er større i bedrifter i varehandel, reparasjon av motorvogner og transport og lagring for avgangskandidater fra de regionale utdanningsinstitusjoner enn for siviløkonomer fra BI. Figur 6.3 illustrerer absolutte forskjeller i betydningen av næringer for siviløkonomenes rekruttering til direktørstillinger.

**Figur 6.3 Sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger etter næring<sup>24</sup>**



Figur 6.3 viser at sannsynlighet for å være direktør i bedrifter i transport og lagringsbransjen er større for siviløkonomer med utdanning fra UiA/HHB sammenlignet med BI. I varehandel og reparasjon av motorvogner er det større sannsynlighet for at avgangskandidater fra BI rekrutteres til direktørstillinger sammenlignet med UiA/HHB. Forskjellen mellom BI og de regionale studiestedene er på 6 prosentpoeng. Vi finner ingen statistisk signifikante forskjeller

<sup>24</sup> Figur 6.3 er beregnet på bakgrunn av tabell 5.2 for 33 årige mannlige siviløkonomer med geografisk bakgrunn og arbeidssted i Oslo og Akershus som har begge foreldre med ikke økonomisk-administrativ utdanning, far med gjennomsnittsinntekt 410 000, mor – 200 000 og som har 7 år mellom avsluttet utdanning og registrert yrkesstatus.



mellom avgangskandidatene fra NHH og BI. Av figur 6.3 fremgår det også at sannsynligheten for å være direktør i bedrifter innen varehandel og reparasjon av motorvogner er tilnærmet lik for siviløkonomer med utdanning fra BI og NHH. Resultatene av regresjonsanalysene i tabell 6.2 gir oss en grunn til å tro at det foreligger en statistisk interaksjon mellom utdanningsinstitusjon og næring. Det ser ut til at avgangskandidater fra BI og UiA/HHB får ulikt utbytte av sin utdanning, i form av oppnåelse av direktørstillinger, i de ulike bransjene av næringslivet.

## 6.3 Oppsummering og hypotesenes gyldighet

I dette kapitlet utforsket vi nærmere hvordan forskjellene mellom utdanningsinstitusjonene som vi så i kapittel 4 kan forklares ut i fra markedsmekanismetilnærmingen. Kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, geografisk og sosial bakgrunn ble inkludert i modell 1 av separate analyser. Det er variablene som kjennetegner tilbudssiden i arbeidsmarkedet. I modell 2 tok vi hensyn til etterspørselssiden og kontrollerte for næring og arbeidsstedsregion. Det har vært utført tre separate logistiske regresjonsanalyser for hver utdanningsinstitusjon. Hovedfunnet i kapittel 6 er at det er likhet mellom utdanningsinstitusjonene med hensyn til rekrutteringen til direktørstillinger når det gjelder effekten av andre uavhengige variablene. Det er imidlertid knyttet for stor statistisk usikkerhet som skyldes store standardfeilene.

Resultatene av analysene viser at det er ingen forskjeller blant avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB med hensyn til betydningen av kjønn. Sannsynlighet for å være direktør i privat sektor er lavere for kvinnelige siviløkonomer enn for mannlige uavhengig av høyere utdanningsinstitusjon. Resultatene av separate regresjonsanalyser tyder på at kjønn har en direkte effekt for rekruttering til direktørstillinger i privat sektor. Vår antakelse om at utdanning ved eliteutdanningsinstitusjon øker kvinnenenes sjanser for å være direktører i bedrifter innen privat sektor ikke får støtte. Når vi ser på forskjellen i effekten av valg av utdanningsinstitusjon for kvinnelige og mannlige siviløkonomene finner vi at menn har høyere sannsynligheten for å være direktører enn kvinner uavhengig av studiestedet. Uteksaminering fra den mest selektive utdanningsinstitusjonen NHH ser ikke ut til å styrke siviløkonomene sannsynligheten for å være direktører i privat sektor sammenlignet med utdanning ved BI eller UiA/HHB. Analysene viser at utdanningsinstitusjonene er like med hensyn til kjønnskoeffisienten. Hypotese 4 støttes ikke av analysene.

Det er ingen forskjell mellom avgangskandidatene fra NHH, BI og UiA/HHB med hensyn til hverken alder eller tid siden avsluttet utdanning. Både alder og tid siden uteksaminering har en positiv betydning for oppnåelse av direktørstillinger. Analysene gir imidlertid ikke indikasjon på at sannsynlighet for å være direktør varierer etter enten etter alder eller tid siden avsluttet utdanning for de tre ulike grupper siviløkonomer.

Betydningen av siviløkonomenes sosiale bakgrunn ble undersøkt i kapittel 5. I denne oppgaven danner foreldrenes utdanning og gjennomsnittsinntekt et grunnlag for måling av individenes sosiale bakgrunn. Separate analyser av siviløkonomer viser at betydning av fars og mors utdanningsnivå ikke varierer mellom avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB. Vi finner ingen indikasjon på at siviløkonomer fra de ulike utdanningsinstitusjoner får ulikt utbytte av sin sosial bakgrunn. Koeffisientene for foreldrenes utdanning og inntekt er ikke statistisk signifikante med unntak av fars videregående utdanning for avgangskandidater fra NHH der fars utdanning på videregående nivå har en positiv betydning for barnas rekruttering til direktørposisjoner. Resultatene viser at hverken foreldrenes økonomis-administrativ eller siviløkonomutdanning påvirker barnas sannsynlighet for å være direktører i privat sektor. Vi finner ingen statistisk signifikante forskjeller mellom utdanningsinstitusjoner. Hypotesene 3 og 5 støttes ikke av analysene.

Siviløkonomenes geografiske bakgrunn viser seg å være av liten betydning for siviløkonomens oppnåelse av direktørstillinger. Differansen mellom koeffisientene er ikke statistisk signifikant. Vi har dermed ikke grunnlag for å hevde at avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB har ulikt utbytte av sin geografiske bakgrunn når det gjelder sannsynligheten for å være direktør i næringslivet.

I tabell 6.2, modell 2, er det inkludert næring og arbeidsstedsregion i tillegg til egenskaper ved tilbudssiden. Modellens forklaringskraft har økt betydelig (Cox og Snell). Resultat av testing viser at differanse mellom koeffisientene for BI og NHH er ikke statistisk signifikant hverken i modell 1 eller modell 2. Det stemmer overens med funn i kapittel 5 at sannsynligheten for å være direktør er tilnærmet lik for avgangskandidater fra NHH og BI. Forskjellen mellom BI og UiA/HHB er statistisk signifikant når det gjelder arbeidssted i Hordaland og Nord-Norge. Resultatene av regresjonsanalysene i tabell 6.2 tyder på at arbeidsstedsregion er av ulik betydning for siviløkonomer fra BI og de regionale studiestedene. Sannsynlighet for å være direktør er størst i Hordaland og Nord-Norge for avgangskandidater fra UiA/HHB sammenlignet med siviløkonomer fra BI. Som nevnt tidligere er det for stor statistisk usikkerhet som er knyttet til koeffisientene.

Analysene av separate regresjonsanalyser i tabell 6.2 har vist at sannsynlighet for å være i ledende stilling i varehandel og reparasjon av motorvogner er større for avgangskandidater fra BI. For siviløkonomer utdannet ved UiA/HHB er det større mulighet for å inneha direktørposisjoner i bedrifter i transport og lagringsnæringen. Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom koeffisientene for NHH og UiA/HHB. Differansen mellom næringskoeffisientene for avgangskandidater fra NHH og BI er ikke statistisk signifikant.



## 7 Diskusjon og konklusjon

---

Det siste kapitlet av denne oppgaven bidrar med en kort presentasjon av de sentrale funnene. Resultatene av undersøkelsen vil deretter diskuteres i lys av den teoretiske og empiriske litteraturen på feltet. I den avsluttende delen drøfter vi mulige temaer for videre forskning og svakhetene ved undersøkelsen.

Hensikten med denne oppgaven har primært vært å utforske hvorvidt valg av utdanningsinstitusjon påvirker siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger i næringslivet. Studien sammenligner siviløkonomkandidater fra Norges Handelshøyskole, Handelshøyskolen BI, Universitetet i Agder og Handelshøyskolen i Bodø. Resultatene av denne undersøkelsen bidrar med ny kunnskap om *utdanningsveier* til norske bedriftsledere og med ny innsikt i *utdanningsinstitusjonsrolle* i siviløkonomenes karrieresuksess. Siviløkonomstudiet omtales som en eliteutdanning i norsk sammenheng i den forstand at fullført utdanning gir økt adgang til viktige posisjoner i næringslivet (Hansen 1997, Birkelund et al. 2000, Gulbrandsen m. fl. 2002, Amdam & Kvålshaugen 2010, Nordhaug et al. 2010). Arbeidsmarkedet for siviløkonomer er ofte bedrifter i privat sektor. Siviløkonomstudiet karakteriseres som en av de mest relevante utdanningene for bedriftsledere i norsk næringsliv (Larsen 2003b). Oppnåelsen av direktørposisjoner i bedrifter i privat sektor kan dermed sees på som et tegn på siviløkonomenes karrieresuksess. Empirisk forskning om siviløkonomene er i stor grad begrenset til avgangskandidatene fra den eldste handelshøyskolen i Norge NHH. Etter hvert som det ble etablert flere utdanningsinstitusjoner som tilbyr siviløkonomstudiet i ulike deler av Norge, er det hensiktsmessig å undersøke hvorvidt valg av siviløkonomutdanningen ved NHH, BI, HHB og UiA gir lik sannsynlighet for å være i direktørstillingen i bedrifter i det norske næringslivet. Innledningsvis i oppgaven stilte vi to forskningsspørsmål:

1. *Hvilken betydning har valg av utdanningsinstitusjon for siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger i privat sektor?*
2. *Hvilken betydning har egenskapene ved tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet for rekruttering av avgangskandidater fra NHH, BI, UiA og HHB til direktørstillinger i privat sektor? Hvilken betydning har kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, geografisk og sosial bakgrunn, arbeidsstedets geografiske beliggenhet og næring*

*for oppnåelse av direktørstillinger for siviløkonomer med utdanning fra NHH, BI, UiA og HHB?*

Den *første* problemstillingen handler om utforskningen av forskjeller mellom avgangskandidater fra de fire utdanningsinstitusjonene med hensyn til rekrutteringen til direktørstillinger i næringslivet. Hypotesene om forskjellene mellom utdanningsinstitusjonene ble formulert ut i fra en forventning om at siviløkonomer med utdanning fra NHH har høyere sannsynligheten for å være direktører i private bedrifter enn personer med tilsvarende utdanning fra BI, UiA og HHB. Oppgavens analyser viser at siviløkonomer med utdanning fra både Norges eldste og mest selektive utdanningsinstitusjonen NHH og siviløkonomer med utdanning fra Handelshøyskolen BI har høyere sannsynligheten for å være direktører enn avgangskandidater fra HHB og UiA. Resultatene av logistiske regresjonsanalysene indikerer at bedrifter i privat sektor rekrutterer direktører i like stor grad fra både NHH og BI. Når vi sammenligner siviløkonomene med hensyn til kjønn, geografisk og sosial bakgrunn, alder, tid siden avsluttet utdanning, arbeidsstedsregion og næring finner vi ingen forskjeller mellom avgangskandidatene uteksaminert fra Universitetet i Agder og Handelshøyskolen i Bodø. Avgangskandidatene fra de to sistnevnte utdanningsinstitusjonene har lavere sannsynlighet for å være direktører enn personer med tilsvarende utdanning fra Norges Handelshøyskole og Handelshøyskolen BI.

Den *andre* problemstillingen dreier seg om undersøkelsen av ulikheter i betydningen av kjønn, alder, tid siden uteksaminering, sosial bakgrunn, næring og arbeidsstedsregion for rekrutteringen av siviløkonomene fra de ulike utdanningsinstitusjonene til direktørstillinger i næringslivet. Vi undersøkte med andre ord hvorvidt egenskapene ved tilbuds- og etterspørselssiden har forskjellig betydning avhengig av valg av utdanningsinstitusjon. Egenskapene ved tilbudssiden i denne oppgaven er siviløkonomenes kjønn, geografisk bakgrunn, alder, tid siden avsluttet utdanning og sosial bakgrunn. Etterspørselssiden betegnes som arbeidsstedets geografiske beliggenhet og næring. Antakelsen om betydningen av egenskaper ved både tilbuds- og etterspørselssiden for rekrutteringsprosessen er forankret i teoretisk og empirisk litteratur om et segmentert arbeidsmarked (Tinto 1980, Torp m. fl. 1994). Ved å undersøke hvorvidt individuelle egenskaper ved siviløkonomer og egenskaper ved deres arbeidsplasser har forskjellig betydning for oppnåelsen av direktørstillingen får en bedre innsikt i betydningen av valg av utdanningsinstitusjon for karrieresuksess. Målet med separate logistiske regresjonsanalysene i kapittel 6 har vært å undersøke hvorvidt det er en statistisk interaksjon mellom utdanningsinstitusjon og andre uavhengige variabler med hensyn

til oppnåelsen av direktørstillinger. Analysene viser at egenskapene som betegner tilbudsside i denne oppgaven ikke påvirker avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB på *ulikt* vis når det gjelder rekrutteringen til direktørposisjoner. Med andre ord er betydningen av kjønn, alder, tid siden uteksaminering, bosted ved 16 år og sosial bakgrunn lik for siviløkonomene fra NHH, BI og HHB/UiA med hensyn til oppnåelsen av lederposisjoner i næringslivet. Når det gjelder betydningen av etterspørselssiden i arbeidsmarkedet for rekrutteringen til direktørstillinger, tyder analyseresultatene at sannsynligheten for å være i direktørstillinger varierer for siviløkonomer fra BI og UiA/HHB etter arbeidsstedsregion og næring. Det er imidlertid svært stor statistisk usikkerhet som er knyttet til estimatene i separate regresjonsanalysene. Svaret på andre del av problemstillingen er dermed mindre sikker. Det kan tolkes som en *indikasjon* på at ulike landsdeler og næringer rekrutterer direktører med utdanning fra ulike utdanningsinstitusjoner. En annen mulighet er at avgangskandidater fra de forskjellige studiestedene har ulike preferanser for hvor de søker seg stillinger. Bedrifter i ulike næringene kan i sin tur variere etter hvilken utdanning de anser som den mest relevante for sin bedrift. Datamaterialet gir ikke grunnlag for å teste hypotesene om seleksjon til de ulike arbeidsplassene med tanke på arbeidsgivernes og arbeidssøkerens preferanser.

## 7.1 Hovedfunn

De to første hypotesene, som ble formulert i kapittel 3, er knyttet til rangeringen av utdanningsinstitusjoner ut i fra opptakskrav til siviløkonomstudiet og ut i fra kunnskapen om statusforskjellene mellom studiestedene med hensyn til rekrutteringen til siviløkonomstudiet (Frøseth 2006). Vi forventet at avgangskandidatene fra NHH oppnår direktørstillinger i større grad enn siviløkonomene fra BI, HHB og UiA. I tråd med økonomiske og sosiologiske teoriene om ansettelsesprosesser antydte vi at utdanningen ved det nyeste studiestedet, som er UiA, vil gi lavest sannsynlighet for å være direktør i næringslivet.

Opgavens sentrale funn er at valg av utdanningsinstitusjon har en sammenheng med rekrutteringen til direktørstillinger for siviløkonomkandidater fra NHH, BI, HHB og UiA. Modell 1 i kapittel 5 har vist at, før kontroll for egenskapene ved tilbudssiden, har avgangskandidatene fra BI den største sannsynligheten for å være direktører sammenlignet med siviløkonomene fra NHH, UiA og HHB. Når vi sammenlignet siviløkonomene med hensyn til deres kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, geografisk og sosial bakgrunn så vi

at siviløkonomutdanningen fra BI og NHH gir større sannsynligheten for å være i direktørstilling i privat sektor sammenlignet med tilsvarende utdanning fra UiA og HHB. Videre tyder resultatene på at siviløkonomer fra den mest selektive utdanningsinstitusjonen NHH ikke rekrutteres til direktørposisjoner i større grad sammenlignet med avgangskandidatene fra BI. Ut i fra analysene i kapittel 5 så vi at andelen direktører med utdanning fra BI og NHH er omtrent lik etter kontroll for egenskaper ved tilbuds- og etterspørselssiden. Siviløkonomene med utdanning fra UiA og HHB rekrutteres også i omtrent lik grad til lederstillinger og har lavere sannsynligheten for å være direktører sammenlignet med NHH og BI. Kontroll for næring og arbeidsstedsregion har bidratt til en større forskjell mellom utdanningsinstitusjonene. Modell 3 i kapittel 5 viser at forskjellene mellom NHH og UiA er blitt større i NHHs favør. Sannsynligheten for å være direktør er større for siviløkonomene fra NHH sammenlignet med avgangskandidatene fra BI. Differansen mellom utdanningsinstitusjonene er imidlertid ikke statistisk signifikant. De predikerte sannsynlighetene viser at andelen siviløkonomer fra NHH og BI er omtrent lik. Økning i forskjellene mellom utdanningsinstitusjonene indikerer at det er geografiske forskjellene med hensyn til rekrutteringen av siviløkonomer til lederstillinger så vel som forskjellene med hensyn til næringene.

Videre tyder analyseresultatene at *bosted* i alder av 16 år og sosial bakgrunn ikke påvirker sannsynligheten for å være direktør. Alder, tid siden avsluttet utdanning og kjønn har statistisk signifikant sammenheng med oppnåelsen av direktørstillinger. Kjønnsforskjellene mellom siviløkonomene øker ytterligere etter kontroll for næring og arbeidsstedsregion, noe som kan tolkes som et uttrykk for at enkelte næringene rekrutterer mannlige og kvinnelige siviløkonomer i ulik grad. Analysene i kapittel 5 viser at alder har trolig den største innvirkningen på rekrutteringen av siviløkonomer til direktørstillinger. Alder er den bakenforliggende variabelen som påvirker mest sammenhengen mellom valg av utdanningsinstitusjon og oppnåelse av direktørstillinger.

Næring og arbeidsstedsregion øker modellens forklaringskraft ytterligere. Arbeidssted i Rogaland gir lavere sannsynlighet for å være direktør sammenlignet med Østlandet. Nord-Norge gir høyere sannsynlighet for å være direktør enn Østlandet når vi sammenligner personer med utdanning fra samme utdanningsinstitusjon, kjønn, alder, tid siden avsluttet utdanning, sosial bakgrunn, bosted og næring. *Varehandel og reparasjon av motorvogner* er næring, hvor bedriftene rekrutterer siviløkonomene til direktørstillinger i største grad sammenlignet med andre sektorer av økonomien. Kontroll for næring og arbeidsstedsregion påvirker de fleste estimatene i modell 3 i kapittel 5. Koeffisientene for bosted ved alder av 16



har endret seg mest, noe som kan indikere at det er arbeidsstedets geografiske beliggenhet som påvirker rekrutteringen til direktørstillinger.

Resultatene av *separate* logistiske regresjonsanalyser viser at kjønn, bosted ved alder av 16 år, foreldrenes utdanning og gjennomsnittsinntekt, alder, tid siden uteksaminering ikke påvirker avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB på *ulikt* vis i deres oppnåelse av direktørstillinger i næringslivet. Uteksaminerte siviløkonomkandidater fra de ulike utdanningsinstitusjonene ikke får ulikt utbytte av egenskaper ved tilbudssiden i arbeidsmarkedet når det gjelder rekruttering til lederposisjoner. Videre tyder resultatene på at kvinnelige siviløkonomer har lavere sannsynlighet for å være i direktørstillinger enn menn med tilsvarende utdanning uavhengig av hvilken utdanningsinstitusjon de er uteksaminert fra. Analysene i kapittel 6 gir ikke grunnlag for å hevde at det foreligger et samspill mellom kjønn og utdanningsinstitusjon.

Separate regresjonsanalysene i kapittel 6 viser at sannsynligheten for å være i direktørstilling øker med både alder og tid siden uteksaminering for siviløkonomer fra alle utdanningsinstitusjoner. Sannsynligheten for å være direktør øker frem til alder av 43 år, og avtar etter det. Funnet om at alder og tid siden avsluttet utdanning har en svært viktig rolle når det gjelder rekrutteringen til lederstillinger i næringslivet er ikke uventet i denne sammenheng. Separate analysene viser derimot at alder slår ikke ulikt ut for avgangskandidatene fra NHH, BI og HNB/UiA når det gjelder oppnåelsen av lederstillinger. Det samme gjelder forskjellene mellom de ulike siviløkonomene i tid siden fullført utdanningen. På bakgrunn av tidligere forskning og teoretisk litteratur kunne vi forvente at avgangskandidatene fra eliteutdanningsinstitusjoner oppnår lederposisjoner når de er yngre og kortere tid etter uteksaminering sammenlignet med siviløkonomene fra andre studiesteder. Funnene viser imidlertid at det tar like lang tid for siviløkonomer fra NHH, BI og UiA/HNB for å bli rekruttert til direktørposisjon. Bosted i alder av 16 år ikke har ulik betydning for avgangskandidater fra de ulike utdanningsinstitusjonene for deres oppnåelse av direktørstillinger. Separate analysene tyder på at sosial bakgrunn, i form av foreldrenes utdanningsnivå og gjennomsnittsinntekter, ikke har en sammenheng med rekrutteringen til lederposisjoner i næringslivet. Det å ha minst en av foreldre med siviløkonom eller økonomisk-administrativ utdanning ikke påvirker barnas sannsynlighet for å være direktør i bedrifter i privat sektor. Differansen mellom siviløkonomene fra NHH, BI og HNB/UiA er ikke statistisk signifikante på de ovennevnte variablene. Analysene gir ikke grunnlag for å slå fast at det foreligger et samspill her.

Forskjellene mellom siviløkonomer fra NHH og BI på den ene siden og avgangskandidatene fra UiA og HHB på den andre ble påvist etter kontroll for næring og arbeidsstedsregion, noe som indikerer en direkte sammenheng mellom valg av utdanningsinstitusjon og rekrutteringen til direktørstillinger. Egenskapene ved *etterspørselssiden* i arbeidsmarkedet for siviløkonomer har vist seg å være av ulik betydning for avgangskandidatene fra BI og HHB/UiA i deres rekruttering til direktørstillinger. Separate analysene tyder på at sannsynligheten for å være direktør er større for siviløkonomer fra HHB/UiA i Hordaland og Nord-Norge enn for avgangskandidater fra BI i tilsvarende landsdeler. Andelen siviløkonomer med utdanning fra HHB/UiA i direktørposisjoner er høyere enn andelen avgangskandidater fra BI i bedrifter innen transport og lagringsnæringen. Sannsynligheten for at BIs siviløkonomer er i lederstillinger i bedrifter som opererer i varehandel- og reparasjon av motorvogner er større sammenlignet med avgangskandidatene fra UiA/HHB. Det er imidlertid stor *statistisk usikkerhet* som er knyttet til estimatene for både arbeidsstedsregion og næring. Analysene gir dermed en begrenset mulighet for å hevde at siviløkonomene med utdanning fra de forskjellige utdanningsinstitusjonene rekrutteres i ulikt grad til ulike landsdeler og næringer. Resultatene kan være en indikasjon på at seleksjonsmekanismer bidrar til at bedrifter i enkelte næringene har en preferanse for utdanning fra visse utdanningsinstitusjoner. Fra tilbudsperspektiv kan det tenkes at avgangskandidater fra ulike utdanningsinstitusjoner skiller seg fra hverandre med hensyn til preferanser for arbeidsstedsregion og næring.

## **7.2 Oppgavens funn i lys av teori og tidligere forskning**

Valg av utdanningsinstitusjon har vist seg å være en viktig forklaring på rekrutteringen til direktørstillinger i det private næringslivet. Tidligere forskning på dette feltet benytter teoriene om arbeidsmarkedsmekanismer bak ansettelsesprosessene for å forstå forskjellene mellom avgangskandidatene fra de ulike utdanningsinstitusjonene. Hvordan forklarer vi forskjellene og likhetene mellom utdanningsinstitusjonene i denne oppgaven? Vi går nå over til en diskusjon av oppgavens funn i lys av empirisk forskning og teoretisk litteratur.

Det overordnede teoretiske rammeverket i denne oppgaven har vært teorien om segmentert arbeidsmarked, som består av tilbuds- og etterspørselsside (Tinto 1980, Torp m. fl.

1994). Vi har benyttet oss av tilnærmingen til forståelsen av ansettelsesprosesser, der det legges vekt på viktigheten av å studere forholdet mellom valg av utdanningsinstitusjon og individenes karrieresuksess for en utdannings- og yrkesgruppe i det relevante segmentet av arbeidsmarkedet (Karabel & McClelland 1986, Ono 2004). Siviløkonomene ble dermed valgt som representantene for profesjonsutdanning rettet mot privat sektor av den norske økonomien. Teoriene som forklarer ansettelsesprosessen fra tilbudssiden er neoklassiske økonomiske teoriene om humankapital og signalisering (Spence 1973, Becker 1993). Arbeidsgivernes handlinger og beslutningsprosessene under rekrutteringen forstås ut i fra screeningsteorien og teorien om homososial reproduksjon. Sosiologiske bidrag om betydningen av sosiale nettverk og sosial kapital i ansettelsesprosessene setter analyseresultatene i et perspektiv, der strukturmulighetene påvirker utfallet i arbeidsmarkedet.

Tidligere forskning benytter humankapitalteorien som en av ledende forklaringene på ulik utbytte av utdanning fra forskjellige utdanningsinstitusjoner i arbeidsmarkedet (Smart 1988, Brunello & Cappellari 2008, Hartog et al. 2010) Valg av utdanningsinstitusjon fanger dermed opp de *kvalitative* variasjonene i humankapital blant personene med utdanning fra ulike studiesteder. I tråd med humankapitalhypotesen gir utdanning fra de mest selektive studiestedene større avkastningen i arbeidsmarkedet enn utdanning fra utdanningsinstitusjoner med lave inntakskrav. *Produktivitetsforskjellene* etter fullført utdanning skiller avgangskandidatene fra ulike typer utdanningsinstitusjoner. NHH er definert som eliteutdanningsinstitusjon på bakgrunn av de strengeste kravene til opptak til siviløkonomstudiet. Regresjonsanalysene har imidlertid vist at det ikke er statistisk signifikante forskjeller mellom avgangskandidatene fra NHH og BI med hensyn til rekrutteringen til posisjoner i organisasjonseliten, noe som kan sees på som et uttrykk for manglete samsvar mellom oppgavens funn og humankapitalforklaringen, dersom humankapital operasjonaliseres som opptakskravene. Siviløkonomutdanningen fra NHH gir større sannsynligheten for å være direktør enn tilsvarende utdanning fra mindre selektive utdanningsinstitusjoner UiA og HHB. Ut i fra empirisk forskning vet vi at opptakskravene til siviløkonomutdanning ved BI har stabilt vært høyere enn krav til tilsvarende utdanning ved HHB og UiA (Frøseth 2006) Forskjellene mellom NHH og BI på den ene siden og UiA og HHB på den andre kan tolkes som en støtte til humankapitalteorien dersom utdanningsinstitusjonene grupperes etter opptakskrav i de mest selektive og studiestedene med lavere opptakskrav (Hartog et al 2010).

Nasjonale og internasjonale rangeringene av studiesteder, størrelsen på semesteravgift, skillet mellom de private og de offentlige utdanningsinstitusjonene er et alternativ mål på

utdanningskvalitet og avgangskandidatenes produktivitetsforskjeller (Zhang 2005). De private utdanningsinstitusjonene har som regel lavere student-lærer rate, noe som bidrar til bedre undervisningskvalitet og dermed høyere produktivitet etter fullført utdanning (Brewer et al. 1999, Brunello & Capellari 2008). Det at avgangskandidatene fra den eneste private handelshøyskolen i utvalget har tilnærmet lik sannsynlighet for å være direktører som siviløkonomene fra det mest selektive studiestedet NHH kan være et uttrykk for at utdanningskvalitet er på like høyt nivå ved BI og at personer som har valgt å *investere* i siviløkonomutdanningen ved BI er like produktive etter fullført utdanning som avgangskandidatene fra NHH. Likhetene mellom siviløkonomene fra NHH og BI kan oppfattes som likhetene i deres humankapital etter fullført utdanning. Avgangskandidatenes fra begge utdanningsinstitusjoner får likt utbytte av sin utdanning i arbeidsmarkedet i form av sannsynligheten for å være direktør i arbeidsmarkedet.

Et annet funn i denne oppgaven er at sannsynligheten for å være direktør for siviløkonomene fra Handelshøyskolen i Bodø er omtrent lik som for avgangskandidatene fra Universitetet i Agder. Vi forventet forskjellene mellom UiA og de andre utdanningsinstitusjonene ut i fra antakelsen om at de *nyetablerte* utdanningene har lavere avkastning i arbeidsmarkedet enn utdanning fra de eldste studiestedene (Lindahl & Regner 2005). Analysene tyder på at det er andre mekanismer bak rekrutteringen til direktørstillinger enn utdanningsinstitusjons etableringstid som virker inn ulikt på utbytte av utdanningen i arbeidsmarkedet. Siviløkonomutdanningene ved både Handelshøyskolen BI og Handelshøyskole i Bodø ble etablert samtidig i 1985. Sannsynligheten for å være direktør er imidlertid høyere for avgangskandidater fra BI sammenlignet med HNB. Videre finner vi ingen forskjeller mellom avgangskandidater fra HNB og UiA, som ble etablerte på forskjellige tidspunkter. Forskjellene mellom BI og NHH på den ene siden og UiA og HNB på den andre kan forklares ut i fra utdanningsinstitusjonenes ulike *profiler*. Både NHH og BI er handelshøyskolene som spesialiserer seg utelukkende på økonomisk-administrativ utdanning. Siviløkonomutdanningene ved både UiA og HNB tilbys som en av flere studietilbud ved de ovennevnte utdanningsinstitusjoner. Med referanse til humankapitalteorien kan det tenkes at utdanningskvaliteten med hensyn til de økonomisk-administrative fagene er høyere ved *handelshøyskolene* enn ved universitetene og høyskolene, der siviløkonomprogram er et av flere studietilbudene. Det kan tenkes at NHH og BI bruker flere ressurser på forskningen og ansetter akademisk personal med høyere kvalifikasjoner enn de andre utdanningsinstitusjonene. Både UiA og HNB må imidlertid spre ressursene på andre typer utdanninger, noe som trolig kan ha innvirkning på produktivitetsforskjellene mellom de

ulike avgangskandidatene. Forskjellene mellom avgangskandidatene med hensyn til oppnåelsen av direktørstillinger kan forklares med ulik utdanningsinstitusjonsprofil og som følge av det produktivitetsforskjellen. For å teste humankapitalteorien og sammenligne avgangskandidatene med hensyn til produktivitet nærmere er det nødvendig å kontrollere for flere faktorer som måler utdanningens kvalitet enn kun opptakskriteriene (Zhang 2005).

*Arbeidserfaringen* bidrar til økt produktivitet på lik linje med utdanning. Antall år i arbeidslivet etter endt utdanning er et mål på individenes humankapital (Becker 1993). I våre analyser tok vi et utgangspunkt i at alder og tid etter uteksaminering måler siviløkonomenes humankapital etter uteksaminering. Resultatene indikerer at sannsynligheten for å være i direktørstillinger øker med både siviløkonomenes alder og med hvert år etter uteksaminering. Separate analyser viser at alder ikke har statistisk signifikant forskjellig betydning for å være i direktørstillinger for avgangskandidater fra NHH, BI og UiA/HHB. I tråd med argumentene i humankapitalteorien kunne det tenkes at avgangskandidater fra utdanningsinstitusjoner med høye opptakskrav er mer produktive enn personer med utdanning fra mindre selektive studiesteder. Det ville i så fall resultert i aldersforskjellene mellom de ulike avgangskandidatene med hensyn til rekrutteringen til direktørposisjoner. Antakelsen innebærer at avgangskandidatene er forskjellige i produktiviteten ved uteksaminering. Produktiviteten fortsetter å øke med hvert år i arbeidslivet. Resultatene av separate regresjonsanalyser viser imidlertid at avgangskandidater fra den mest selektive utdanningsinstitusjonen NHH ikke er yngre når de rekrutteres til direktørstillinger sammenlignet med siviløkonomer fra BI og UiA/HHB. Vi finner heller ingen forskjeller mellom de ulike siviløkonomene med hensyn til tid etter uteksaminering, noe som tyder på at ingen av avgangskandidatene rekrutteres raskere til stillinger som direktører etter at de fullførte høyere utdanning. En mulig forklaring er at avgangskandidatene fra de ulike utdanningsinstitusjonene rekrutteres til direktørstillinger i ulike *segmentene* av arbeidsmarkedet. Inkludering av både næring og arbeidsstedsregion i regresjonsanalysene gir en slik indikasjon, men estimatene er usikre. Dersom næring og arbeidsstedsregion har en betydning for hvilke avgangskandidatene som rekrutteres, kan kilden til forskjellene mellom utdanningsinstitusjoner ligge i utdanningens ulik signaliseringsverdi.

Klassiske neøkonomiske teoriene om *signalisering og screening* i arbeidsmarkedet har en alternativ til humankapitalteorien tilnærming til forståelsen av utdanningens avkastning i arbeidsmarkedet (Weiss 1995). Arbeidssøkerne benytter sine eksamenspapirer for å signalisere om jobbrelevante egenskapene (Spence 1973). Arbeidsgivere i sin tur bruker informasjon om fullført utdanning som et filter for en effektiv sortering av kandidater under

ansettelsesprosessene (Stiglitz 1975). Når informasjon om avgangskandidatenes produktivitet er lite tilgjengelig, bruker arbeidsgivere opplysningene om utdanningsinstitusjonenes selektivitet som en screeningsmekanisme (Bills 2003). Skillelinjen som går mellom NHH og BI på den ene siden og UiA og HHB på den andre kan dermed være et uttrykk for ulik *signaliseringsverdien* av siviløkonomutdanningen i arbeidsmarkedet. Det kan tenkes at fullført utdanning ved både NHH og BI signaliserer til arbeidsgivere om relevante lederegenskaper i større grad enn utdanning ved de regionale studiestedene. Som nevnt tidligere er NHH og BI de eneste utdanningsinstitusjonene i Norge som spesialiserer seg på økonomisk-administrativ utdanning. Det kan tenkes at siviløkonomutdanningen fra NHH og BI signaliserer om karriere- og lederrelevante egenskaper i større grad enn tilsvarende utdanning fra HHB og UiA. En annen mulighet er at avgangskandidater fra de regionale utdanningsinstitusjonene rekrutteres i større grad på lokalt nivå, hvor de signaliserer med sin kompetanse om bedre kjennskap til det lokale markedet, men at de har lavere sannsynlighet for å bli rekruttert i andre landsdeler. Siviløkonomutdanningen fra NHH og BI kan derimot oppfattes av arbeidsgivere som relevant i flere andre landsdeler enn Østlandet og Hordaland. Dersom arbeidsmarkedet for siviløkonomene fra de regionale utdanningsinstitusjonene er i større grad begrenset til de landsdelen de har sin utdanning fra, vil der resultere i at de har lavere sannsynlighet for å være direktører sammenlignet med siviløkonomer fra BI og NHH som rekrutteres i større grad over hele landet.

Analysene har vist at egenskapene ved etterspørselssiden, målt som arbeidsstedsregion og næring, påvirker rekrutteringen til direktørstillinger og har en innvirkning på estimatene for utdanningsinstitusjon. Analysene i kapittel 5 og 6 tyder på at næring og arbeidsstedsregion forklarer en forholdsvis stor del av variasjonen i rekrutteringen til direktørstillinger. Separate analysene viser at sannsynligheten for å være direktør er større i Hordaland og Nord-Norge for avgangskandidater fra UiA/HHB sammenlignet med siviløkonomer fra BI. Til tross for stor usikkerhet som er knyttet til estimatene for de ulike landsdelene, er det ikke usannsynlig at avgangskandidatene fra UiA og HHB oppnår direktørstillinger i større grad i de landsdelene de utdanningsinstitusjonene befinner seg i, mens siviløkonomer fra NHH og BI dekker en større andel av arbeidsmarkedet. Slik variasjon i rekrutteringen til direktørstillinger kan være ett uttrykk for ulik *signaliseringsverdien* av siviløkonomutdanningen fra de ulike studiestedene. Det kan tenkes at arbeidsgiverne foretrekker å rekruttere avgangskandidater fra distrikts utdanningsinstitusjoner fordi de kjenner best arbeidsmarkedet i den aktuelle regionen, noe som kan være spesielt viktig for bedriftsledere. Det kan tenkes at siviløkonomutdanning ved Handelshøyskolen i Bodø og Universitetet i Agder er rettet i stor grad mot bedriftene i

den aktuelle regionen, noe som bidrar til at arbeidsgivere foretrekker å ansette avgangskandidater fra regionale handelshøyskoler. Siviløkonomutdanningen fra store og anerkjente studiestedene som i dette tilfelle NHH og BI *signaliserer* til arbeidsgivere i større grad allsidig lederkompetanse, noe som bidrar til at avgangskandidatene fra både BI og NHH rekrutteres i større grad til bedrifter over hele landet. En annen mulighet er at avgangskandidatene fra de regionale utdanningsinstitusjonene søker seg i større grad til arbeidsplassene i samme landsdel, hvor de har tatt utdanningen.

At sannsynlighet for å være i direktørstillinger er større for avgangskandidater fra NHH og BI enn for siviløkonomer fra UiA og HHB kan ha en sammenheng med utdanningsbakgrunnen til ledelse i bedriftene som rekrutterer nye ledere. Dersom ledelse har homogen utdanning med hensyn til både fagfelt og utdanningsinstitusjon, kan det tenkes at rekrutteringen av nye ledere vil foregå på bakgrunn av mekanisme *homososial reproduksjon* (Kanter 1993). En konsekvens av homososial reproduksjon er at siviløkonomer som har samme utdanningsbakgrunn som ledelsesgruppe i selskaper ansettes i større grad enn avgangskandidater som har en annerledes bakgrunn. Forskjellene mellom avgangskandidatene kan forklares med arbeidsgivernes preferanser for avgangskandidatene fra NHH og BI i større grad enn for siviløkonomene fra UiA og HHB. Sannsynligheten for at siviløkonomene fra NHH og BI rekrutteres til direktørstillinger er større enn for personer med utdanning fra UiA og HHB når vi sammenlignet enhetene som har arbeidssted i samme næring og landsdel. Det indikerer at siviløkonomen fra NHH og BI rekrutteres i større grad i de fleste næringene og geografiske regionene. Forskjellene mellom avgangskandidatene kan oppfattes som et uttrykk for homososial reproduksjon, dersom ledere i de bedriftene de rekrutteres til har lignende utdanningsbakgrunn.

Oppgavens hypotese 4 tar et utgangspunkt i en antakelse om at eliteutdanningsinstitusjoner overprøver betydningen av kjønn for rekrutteringen til direktørstillinger (Larsen 2003a). Kvinner mangler ofte tilgang til relevante ledersirkler og rekrutteres sjeldnere til lederposisjoner (Kanter 1993). Utdanning fra de selektive utdanningsinstitusjonene kan gi kvinner et fortrinn ved rekrutteringen til direktørstillinger. Vår antakelse om at betydningen av kjønn er mindre for rekrutteringen til lederposisjoner dersom utdanningen er tatt ved en eliteutdanningsinstitusjon ikke støttes av analysene. Kvinnelige direktører utgjør 5% av oppgavens utvalg. Det er interessant å påpeke at andel kvinnelige siviløkonomer fra NHH og BI utgjør henholdsvis 41% og 40% , mens andel siviløkonomer i direktørstillinger fra UiA/HHB er på 18%. Det kan være nyttig å undersøke videre hypotese 4 med et større datasett.

Det kan tenkes at avgangskandidatene fra ulike utdanningsinstitusjoner skiller seg lite med hensyn til humankapital og produktivitet etter fullført siviløkonomutdanning. Det som kan imidlertid skille dem fra hverandre er kunnskapen om arbeidslivet og tilgangen på karriererelevant informasjon (Granovetter 1995). Enhver utdanningsinstitusjon har et mål om at avgangskandidatene er i arbeidslivet etter endt utdanning. Studiestedene benytter ofte informasjon om tidligere studenter som har oppnådd attraktive posisjoner i arbeidsmarkedet for å tiltrekke seg flere dyktige studenter. Eliteutdanningsinstitusjonene bruker ressurser for å opprettholde kontakter med tidligere studenter og med ulike arbeidsgivere (Kingston & Smart 1990, Lee & Brinton 1989, Ishida et al. 1997). Det bidrar til at avgangskandidatene fra de mest selektive studiestedene blir introdusert til flere arbeidsgivere i løpet av studietiden og i større grad enn avgangskandidatene fra andre utdanningsinstitusjoner. Rekrutteringen av lederkandidater kan foregå på bakgrunn av bekjentskap og vennskap. Empirisk forskning om effekt av utdanningsinstitusjon på individenes sosioøkonomisk suksess belyser ofte betydningen av sosial kapital og sosiale nettverk for ansettelsesprosesser (Useem 1984, Lee & Brinton 1996). I denne masteroppgave måler vi sosial kapital ved hjelp av informasjon om foreldres utdanning og gjennomsnittsinntekter. Høyere utdanning og høyt inntektsnivå gir tilgang til viktige sosiale nettverk samt kunnskap om arbeidslivet og sosial kompetanse (Bourdieu 1986, Flemmen 2012). Det å ha foreldre med høyere utdanning og høy økonomisk kapital kan sees på som en fordel i oppnåelsen av lederkarriere (Gulbrandsen m. fl. 2002). Det at sosial bakgrunn ikke har en sammenheng med rekrutteringen til direktørstillinger indikerer ikke nødvendigvis at sosial kapital ikke har en betydning for lederrekrutteringen. Det kan tenkes at sosial kapital i form av familieressurser har mindre betydning fore karrieresuksess for personer med høyere utdanning.

Høyere utdanning er en kilde til individenes sosial kapital i form av kunnskap om arbeidslivet og nyttige sosiale forbindelser (Mastekaasa 2004: 233). Det kan tenkes at utdanning fra eliteutdanningsinstitusjonene gir avgangskandidatene tilgang til nyttig sosial kapital. Sosial kapital bidrar til økningen i humankapital ved at studenter ved eliteutdanningsinstitusjoner har mulighet til å kommunisere med medstudenter som har kommet gjennom nåløye på de selektive studiestedene (Brand & Halaby 2006: 768). Det at siviløkonomer med utdanning fra NHH og BI har høyere sannsynligheten for å være direktører enn personer med tilsvarende utdanning fra UiA og HHB, uavhengig av deres sosiale bakgrunn, kan indikere at institusjonell sosial kapital har større betydning for karrieresuksess enn deres familiebakgrunn (Lee & Brinton 1996). Forskjellene mellom



utdanningsinstitusjonene kan med andre ord være et uttrykk for forskjellene i avgangskandidatenes sosiale kapital som de har tilegnet seg gjennom deres studiesteder.

Nettverksanalyse foretas ikke i denne oppgaven. Karriererelevant informasjon og ressurser som gjøres tilgjengelig gjennom utdanningsinstitusjonene kan predikere antall *svake bånd* og volum av sosial kapital til de ulike avgangskandidatene (Lee & Brinton 1996). I likhet med tidligere forskning på feltet antar vi at avgangskandidatene fra ulike utdanningsinstitusjoner varierer i antall sosiale nettverk og forbindelser, som bidrar til deres karrieresuksess. Sosiale nettverk som skapes mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidsgiverne har en betydning for avgangskandidatenes overgang fra studier til jobb (Rosenbaum & Kariya 1989, Chiavacci 2005). Ulikhetene mellom utdanningsinstitusjonene som denne undersøkelsen dokumenterer kan være et uttrykk for forskjellene i institusjonell sosial kapital (Lee & Brinton 1996). *Alumni*-nettverk er en kilde til slik institusjonell sosial kapital for både arbeidssøkere og arbeidsgivere. Sosial kapital krever investeringen av personlige ressurser og gjensidig tillit mellom aktørene (Coleman 1990, Bourdieu 1986). Det kan tenkes at bedriftene foretrekker å opprettholde relasjonene med eliteutdanningsinstitusjoner in større grad enn med andre studiesteder. Rekrutteringen av avgangskandidater fra eliteutdanningsinstitusjoner bidrar til økningen i bedriftenes sosiale kapital og forbedrer deres omdømme i arbeidsmarkedet (Chiavacci 2005: 31). Både NHH og BI er handelshøyskoler som spesialiserer seg utelukkende på økonomisk-administrativ utdanning, noe som kan tenkes å tiltrekke flere arbeidsgivere enn utdanningsinstitusjoner som tilbyr siviløkonomstudiet som en av flere utdanningstype. Det kan også tenkes at både NHH og BI disponerer flere ressurser for å opprettholde forbindelser til arbeidsgivere, mens UiA og HHB tar hensyn til studenter som tar andre enn siviløkonomi retningene. Dersom siviløkonomutdanningen fra NHH og BI har en høy status blant arbeidsgivere, kan det tenkes at bedrifter foretrekker å rekruttere avgangskandidatene fra elitestudiesteder fremfor personer med tilsvarende utdanning fra HHB og UiA. Ut i fra nettverksteorien kan det tenkes av avgangskandidatene fra ulike utdanningsinstitusjoner er forskjellige med hensyn til kvaliteten på sosiale nettverk. Antall svake bånd og informasjonsressurser som gjøres tilgjengelige gjennom studietiden kan utgjøre de kvalitative forskjellene som resulterer i ulikhetene i arbeidsmarkedet.

### **7.3 Andre funn**

Resultatene av oppgavens analyser indikerer at kvinnelige siviløkonomer har lavere sannsynlighet for å være i direktørstillinger enn menn med tilsvarende utdanning. Oppgavens funn samsvarer med tidligere forskning på dette feltet (Gulbrandsen m. fl. 2002, Melsom 2006). I flere undersøkelser ble det påpekt at lavere andel kvinner i lederposisjoner kan skyldes manglende relevant utdanning hos kvinner. Analysene i denne undersøkelsen viser at det er *kjønnsulikhetene* i rekrutteringen til direktørstillinger i privat sektor blant personer med siviløkonomutdanning. Lavere andel kvinnelige siviløkonomer i direktørstillinger kan skyldes ulike faktorer. Forskningslitteratur viser at kjønnsulikhetene kan være en konsekvens av diskriminering i arbeidsmarkedet, homososial reproduksjon, manglende relevante sosiale nettverk hos kvinner og kjønnsforskjellene i karrierepreferanser.

Videre tyder analysene i denne oppgaven at sosial bakgrunn, i form av foreldrenes utdanning og gjennomsnittsinntekter, da barna var mellom 12 og 16, ikke har en sammenheng med rekrutteringen til direktørstillinger. Resultatene er i samsvar med resultatene av tidligere studier om at sosial bakgrunn ikke har en direkte effekt på elitestatus for personer som selv har høyere utdanning (Mastekaasa 2004: 233, Melsom 2006). Utvalget i denne oppgave er selektert med hensyn til personer som har høyere siviløkonomutdanning. Det kan tenkes at personer som har valgt denne studieretning har motivasjon og ambisjoner for karrieresuksessen og sosial bakgrunn spiller en mindre rolle for oppnåelsen av direktørstillinger.

## **7.4 Videre forskning og ubesvarte spørsmål**

Vi har sett at valg av utdanningsinstitusjon har en innvirkning på siviløkonomenes sannsynlighet for å være i direktørposisjoner. Oppgavens tema er svært lite utforsket i norsk sammenheng. Målet med våre analyser har primært vært å kartlegge forholdene for hvorvidt type utdanningsinstitusjon påvirker individenes karrieresuksess. Denne studien bidrar til å nyansere bildet av sosiale ulikhetsprosesser blant høyt utdannede personer og av rekrutteringen til lederposisjoner. Det er dermed hensiktsmessig å inkludere type utdanningsinstitusjon i videre analyser av individenes karrieresuksess. Datamaterialet i denne oppgaven er begrenset til fire utdanningsinstitusjoner som tilbyr siviløkonomutdanningen lengst i Norge. Det har blitt opprettet 7 andre tilsvarende programmer ved andre norske utdanningsinstitusjoner. Det vil derfor være interessant å undersøke videre oppgavens problemstilling med et datasett som omfatter avgangskandidater fra flere studiesteder.

Oppgavens analyser dreier seg om avgangskandidater som fullførte siviløkonomutdanningen i tidsrommet fra 1995 til 2009 og deres yrkesstatus i 2009. Det vil være interessant å belyse spørsmålet om hvorvidt, og eventuelt hvordan, valg av utdanningsinstitusjon påvirker første jobb og lønnsinntektene samt å undersøke nærmere betydningen av etterspørselssiden i denne prosessen. Det kan tenkes at bedrifter og næringer varierer etter preferanser for avgangskandidatene fra ulike studiestedene, noe som kan ha en indirekte innvirkning på deres karrieresuksess. Det er problemstillinger som ikke ble undersøkt i denne oppgaven og som med fordel kan belyses i videre forskning på dette feltet.

Gjennomgangen av internasjonal forskningslitteraturen om betydningen av valg av utdanningsinstitusjon for individenes karrieresuksess viser at studiested har innvirkning på avgangskandidatenes inntekts- og lønnsnivå, sosial mobilitet og yrkesoppnåelse. Det vil være av interesse å undersøke hvordan valg av utdanningsinstitusjon påvirker ulike arbeidsmarkedsutfall både for siviløkonomer og for andre utdanningsretninger i Norge. En studie som tar for seg endringer i tid når det gjelder betydningen av valg av utdanningsinstitusjon for individenes karrieresuksess vil kunne bedre belyse spørsmålet om hvorvidt utdanningsinstitusjon er en ny differensierende mekanisme i sosiale ulikhetsprosesser.

Det opprinnelige datamateriale som ble benyttet i oppgavens analyser samt empirisk forskning indikerer at omtrent 30% av ledere i norsk næringsliv har utenlandsk utdanning (Gulbrandsen m. fl. 2002: 60). Det kan dermed også tenkes at personer som tar hele eller deler av utdanning i utlandet kan påvirke deres karrieresuksess. Oppgavens datamateriale mangler informasjon om utenlandske utdanningsinstitusjoner. En analyse som kontrollerer for utenlandsk utdanning vil kunne bedre belyse rekrutteringsmønstrene til direktørstillinger.

Resultatene av analysene indikerer at samme utdanningstype gir ulik utbytte i arbeidsmarkedet i form av sannsynligheten for å være direktør i næringslivet. Analysene imidlertid gir ikke et klart svar på sosiale mekanismer som frembringer forskjellene. Studier som belyser forholdet mellom valg av utdanningsinstitusjon og karrieresuksess stiller ofte et spørsmålstegn ved mulige forklaringer som ligger bak en slik effekt. Identifisering av sosiale mekanismer er dermed en aktuell problemstilling for videre forskning.

Oppgavens analyseresultat har vist at valg av utdanningsinstitusjon har en innvirkning på rekrutteringen til direktørstillinger i det private næringslivet. Den avhengige variabelen er operasjonalisert som personer med direktørstilling. Direktørkategorien omfatter dermed administrerende direktører, produksjonsdirektører, markedsdirektører og andre typer lederstillinger indikert i STYRK. Det kan tenkes at et slikt mål på yrkesstatus er problematisk

med hensyn til forskjellen i ansvar og arbeidsoppgaver som fordeles mellom direktør- og administrerende direktørstilling. Et annet trekk ved analysene som kan gjøre resultatene usikre er manglende kontroll for bedriftsstørrelse. Det er mulig at rekrutteringen av direktører til store og små bedrifter foregår på bakgrunn av ulike seleksjonsmekanismer. Små bedrifter er ofte drevet som familieforetak, hvor ansettelsene av administrerende direktør eller andre direktører kan være basert på mindre meritokratiske prinsipper sammenlignet med rekrutteringen av direktører til store selskaper. Gjennomføring av undersøkelsen med bruk av multiplere regresjonsanalyse har ikke vært mulig på grunn av svært få enheter i de ulike direktørkategoriene. Bedriftsstørrelsen og en mer nyansert direktørinndeling er en interessant problemstilling med hensyn til direktørenes utdanningsveier, noe som burde inspirere videre forskning. På tross av de ovennevnte svakhetene ved operasjonalisering av variabler gir denne studien et grunnlag for å undersøke videre betydningen av valg av utdanningsinstitusjon for ulike karriereutfall for både siviløkonomer og andre utdanningsgrupper. Resultatene indikerer klart at valg av utdanningsinstitusjon har en sammenheng til rekrutteringen av direktører til bedrifter i privat sektor.

Datamaterialet og statistiske teknikker som er brukt i analysene tillater ikke å snakke om årsakssammenhenger. Tolkningen av analyseresultatene baserer seg på tidligere forskning, der et stort flertall av studier på dette feltet ikke klarte å identifisere sosiale mekanismene bak utdanningsinstitusjons innvirkning på karrieresuksess. Det er dermed ønskelig med en studie som ved bruk av hensiktsmessige metoder undersøker årsaker til hvorfor valg av utdanningsinstitusjon påvirker karrieresuksess. Informasjon om hvorvidt utdanningskvalitet, *alumni*-nettverk, utvekslingsmuligheter og studentsammensetning påvirker utfallet i arbeidsmarkedet kan være nyttig for både myndighetene som finansierer utdanning i Norge, for studenter og deres foreldre når det velger utdanningsinstitusjon samt for å få bedre kunnskap om ulikhetsmekanismene bak rekrutteringen til viktige posisjoner i dagens samfunn.

## 7.5 Avslutning

Innledningsvis i oppgaven stilte vi spørsmålet om det er slik at valg av utdanningsinstitusjon påvirker siviløkonomenes oppnåelse av direktørstillinger. Problemstillingen er inspirert av internasjonal forskningslitteraturen som viser at eksamenspapirer fra

eliteutdanningsinstitusjonene gir et fortrinn i arbeidslivet i form av både høyere lønnsinntekter og attraktive yrkesposisjoner i større grad tilsvarende utdanning fra andre studiesteder (Kingston & Lewis 1990). Det hevdes ofte at Norge er et land uten tradisjonelle elitistiske utdanningsinstitusjoner slik vi finner dem i Frankrike, USA eller Japan. Det finnes ikke studiesteder som tiltrekker seg de flinkeste elevene eller som gir den største karrieresuksessen (Vabø 2002). Siviløkonomutdanningen ved NHH og sivilingeniørutdanningen ved NTNU omtales imidlertid som eliteutdanningene (Arnesen & Try 2001, Helland 2004). Både internasjonal forskningslitteratur og funnene av denne undersøkelse tyder på at det er en grunn til å undersøke videre avkastningen av utdanning fra ulike utdanningsinstitusjoner også i norsk sammenheng. Slike systematiske studier har implikasjoner for både myndighetene som finansierer utdanningen, arbeidsgivere og personer som står foran valget av utdanningsinstitusjon.

Siviløkonomutdanningen sees på som eliteutdanning som gir adgang til attraktive posisjoner i næringslivet. Oppfatningen om at Norges Handelshøyskole er den eneste elite utdanningsinstitusjonen når det gjelder siviløkonomutdanning i norsk sammenheng utfordres av dokumenterte resultatene i denne oppgaven. Resultatene av oppgavens analyser indikerer at avgangskandidatene fra både Norges Handelshøyskole og Handelshøyskolen BI rekrutteres i omtrent lik grad til stillinger som direktører i private bedrifter og i større grad enn siviløkonomer fra Handelshøyskolen i Bodø og Universitetet i Agder. Undersøkelsens funn tilsier at kontroll for valg av utdanningsinstitusjon gir fruktbare resultater når det gjelder forklaring av variasjonen i rekrutteringen til direktørstillinger i privat sektor, noe som kan være en inspirasjon til videre utforskning av sammenhengen mellom valg av studiested og individenes karrieresuksess i Norge.



# Litteraturliste

- Alwin, D. F. (1974). College effects on educational and occupational attainments. *American Sociological Review*, 39, 210-22.
- Amdam, R. P., Kvålshaugen, R. & Larsen, E. (2003). The Power of Content Revisited. I Amdam, R. P., Kvålshaugen, R. & Larsen, E. *Inside the Business Schools: the content of the European Business Education*. Abstrakt. Liber. Copenhagen Business School Press
- Amdam, R. P. & Kvålshaugen, R. (2010). Utdanning av norske næringslivstopper: Kontinuitet eller brudd , *Magma. Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*, 3. [http://www.magma.no/utdanning-av-norske-naeringslivstopper-kontinuitet-eller brudd](http://www.magma.no/utdanning-av-norske-naeringslivstopper-kontinuitet-eller-brudd)
- Arnesen, C. Å. & Try, S. (2001). *Karakterers betydning for overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet*. NIFU Rapport 2001:6. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 3, 193 - 216.
- Arum, R., Gamoran A. & Shavit, Y. (2007). *More Inclusion than Diversion: Expansion, Differentiation and Market Structure in Higher Education*. I Shavit, Y, Arum, R. & Gamoran, A. *Stratification in Higher Education. A Comparative Study*. s 1-39. Stanford, Calif. : Stanford University Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3<sup>rd</sup>. ed. N.Y.: Columbia University Press.
- Bills, D. B. (2003). Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship Between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*, 73, 441-449.
- Birkelund, G. E., Gooderham, P., Nordhaug, O. (2000). Næringslivets framtidige ledere: Kjønn, jobbverdier og karriereplaner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 41, 594–619.
- Bourdieu, P. (1986). Ch. 9: The Forms of Capital. I Richardson, J, G. (red.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (s. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1996). *The state Nobility. Elite Schools in the field of Power*. Polity Press.
- Boxman, Ed. A. W., De Graaf, P. M. & Flap H. D. (1991). The Impact of Social and Human Capital on the Income Attainment of Dutch Managers, *Social Networks*, 13, (1): 51-73.
- Brand, J. E., & Halaby, C. N. (2006). Regression and matching estimates of the effects of

- elite college attendance on educational and career achievement. *Social Science Research*, 35 (3): 749 – 770.
- Brewer, D. J. & Ehrenberg, R. G. (1996). Does it pay to attend an elite private college? Evidence From the Senior High School Class of 1980. *Research in Labor Economics*, 15, 239-271.
- Brewer, D.J., Eide, E., Ehrenberg, R. (1999). Does It Pay to Attend an Elite Private College? Cross Cohort Evidence on the Effects of College Type on Earnings. *Journal of Human Resources*, 34 (1): 104 -123.
- Brown, P., & Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Brinton, M.C., & Kariya, T. (1998). Institutional Embeddedness in Japanese Labor Markets. I Brinton, M. C., & Nee, V (ed.) *The New Institutionalism in Sociology*. New York: Russell Sage Foundation: 181 – 207.
- Brunello, G. & Cappellari, L. (2008). The Labour Market effect of Alma Mater. Evidence from Italy. *Economics of Education Review*, 27 (5): 564 – 574.
- Chiavacci, D. (2005). Transition from University to Work under Transformation: the Changing Role of Institutional and Alumni Networks in Contemporary Japan. *Social Science Japan Journal* 8 (1): 19 -41.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94:95-120.
- Coleman, J. S. (1990). Ch 12. Social Capital. I *The foundations of social Theory*. Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Dale, S. & Krueger A. B. (2002). Estimating the Payoff to Attending a More Selective College: An Application of Selection on Observables and Unobservables. National Bureau of Economic research. *The Quarterly Journal of Economics*, 117 (4): 1491 – 1527.
- Eide, E., Brewer, D. J, Ehrenberg, R. G. (1998). Does It Pay to Attend an Elite Private College? Evidence on the Effects of Undergraduate College Quality on Graduate School Attendance. *Economics of Education Review*, 17 (4): 371-376.
- Flemmen, M. (2012). The structure of the Upper Class: a social Space Approach. *Sociology* 46: 1039 – 1058.
- Fox, M. (1993). Is it a Good Investment to Attend an Elite Private College? *Economics of Education Review* 12 (2): 137-151.
- Frøseth, M. W. (2006). *Rekrutteringen til siviløkonomstudiet I Norge. En kvantitativ*



- undersøkelse av betydningen av sosial bakgrunn over tid.* Universitetet i Oslo.
- Gartell, M. & Regnér, H. (2005). Sambandet mellan val av högskola och inkomster efter examen för kvinnor och män. Rapport 2005:12, IFAU - Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Granovetter, M. S. (1973). Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360–1380.
- Granovetter, M. S. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gulbrandsen, T., Engelstad F., Klausen T. B., Skjeie H., Teigen M. & Østerud Ø. (2002). *Norske makteliter*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Gustafsson, L. (1996). Vilken högskola är bäst? En empirisk analys av de svenska ekonomutbildningarna. *Bakgrundsfakta till arbetsmarknads- och utbildningsstatistiken* 1996:1, Statistics Sweden.
- Hansen, M. N.(1997).The Scandinavian Welfare State Model: The Impact of the Public Sector on Segregation and Gender Equality. *Work, Employment and Society*, 11(1): 83 – 99.
- Hansen, M. N. (2001). Education and Economic Rewards: Variations by Social Origins and Income Measures. *European Sociological Review*, 17 (3): 209-231.
- Hansen, M. N. & Mastekaasa A. (2003). *Utdanning, ulikhet og forandring*. i Frønes, I. & Kjølrsrød, L. (red.), Det norske samfunn. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hansen, M.N. (2009). Sosiale nettverk og karriere – tilfellet jurister. *Søkelys på Arbeidsmarkedet*, 26: 45–58.
- Hartmann, M. (2000). Class-specific Habitus and the Social Reproduction of the Business Elite in Germany and France. *Sociological Review*, 48, 262 – 82.
- Hartog, Sun, Y. & Ding, X. (2010). University Rank and Bachelor`s Labour Market Positions in China. *Economics of Education Review*, 29 (6): 971 – 979.
- Harvey, C., & Maclean, M. (2008). Capital Theory and the dynamics of elite business networks in Britain and France. s. 105 - 120 i Savage, M., & Williams, K. (red.) *Remembering elites*. Malden, MA: Blackwell Pub.
- Helland, H. (2004). *Sosial ulikhet blant sosial- og siviløkonomer*. Rapport 1:2004. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Higley, J. K., Groholt og Field G. L. (1976). *Elite structure and ideology: a theory with applications to Norway*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Holgerson, C. (2003). *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*.

- Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögsk. (EFI).
- Ishida, H., Spilerman, S., Su, K-S. (1997). Educational Credentials and Promotion Chances in Japanese and American Organizations. *American Sociological Review*, 62 (6): 866- 882.
- James, E., N. Alsalam, J. C. Conaty, To, D.-L. (1989). College Quality and Future Earnings: Where Should You Send Your Child to College? *American Economic Review*, 79, 247-252.
- Kadushin, C. (1995). Friendship Among the French Financial Elite. *American Sociological Review*, 60 (2), 202-221.
- Kanter, R., M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *The American Journal of Sociology*, 82 (5): 965-990.
- Kanter, R., M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Kalleberg, a. L., & Sørensen, A. B. (1974). The sociology of Labour Markets. *Annual review of Sociology*, 5, 351 – 379.
- Karabel, J., & McClelland, K. (1987). Occupational Advantage and the Impact of College Rank on Labor Market Outcomes. *Sociological Inquiry*, 57: 323–47.
- Kingston, P., & Clawson, J. (1990). Getting on the Fast Track: Recruitment at an Elite Business School. I Kingston, P., & Lewis, L. (ed.). *The High- Status Track*. Albany: State University of New York Press.
- Kingston, P. W., & Lewis, L. S. (red.). 1990. *The High Status Track. Studies of Elite Schools and Stratification*. Albany: State University of New York Press.
- Kingston, P. W. & Smart, J. C.. (1990). The Economic Pay-off of Prestigious Colleges. I Kingston, P. W., & Lewis, L. S. (red.). (1990). *The High Status Track. Studies of Elite Schools and Stratification*. Albany: State University of New York Press
- Kvålshaugen, R., Vabø, A. & Larse, E. (2003). National Heterogeneity in Standartised Programmes of Business Education. I Amdam, R. P., Kvålshaugen, R. & Larsen, E. *Inside the Business Schools: the content of the European Business Education*. Abstrakt. Liber. Copenhagen Business School Press.
- Larsen, E. (2003a). Kjønn i norsk 'eliteutdanning' – i lys av fransk elitisme. s. 306 s. i 'Kapitalistisk demokrati? Norsk Næringsliv gjennom 100 år'. Christensen, S. A., Espeli, H., Larsen, E. & Sogner, K.
- Larsen, E. (2003b). Cultures of Content: a Comparison of French and Norwegian Business

- Schools. I Amdam, R. P., Kvålshaugen, R. & Larsen, E. *Inside the Business Schools: the content of the European Business Education*. Abstrakt. Liber. Copenhagen Business School Press
- Lee, S., & Brinton, M. C. (1996). Elite Education and Social Capital: the Case of South Korea. *Sociology of Education*, 69 (3): 177-192.
- Lindahl, L., & Regnér, H. (2005). College Choice and Subsequent Earnings: Results Using Swedish Sibling Data. *Scandinavian Journal of Economics*, 107 (3): 437–457.
- Lunde, H. & Sandnes, T. (2010). Det «lønner» seg å være mann. *Samfunnsspeilet*, 1. 30 – 35.
- Lundin, M (2008). Effects of college choice on incomes in Sweden. *Working paper*. R2007: 016. ITPS, Swedish Institute For Growth Policy Studies
- Mastekaasa, A. (2004). Social Origins and Recruitment to Norwegian Business and Public Sector Elites. *European Sociological Review*, 20 (3):221-235.
- Melsom, A. M. (2006). *Rekruttering til elitestillinger i næringslivet i Norge: betydningen av kjønn, sosial bakgrunn og egen utdanning*. Universitetet i Oslo
- Menard, S. (2001). *Applied Logistic Regression Analysis*. Second ed. Sage University Paper Series on Quantitative Applications in Social Sciences, series no 07-106, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nordhaug, O, Gooderham, P, Zhang, X, Liu, Y & Birkelund, G. E. (2010). Elite Female Business Students in China and Norway: Job-Related Values and Preferences, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 54:2, 109-123.
- Ono, H. (2001). Who Goes to College? Features of Institutional Tracking in Japanese Higher Education. *American Journal of Education* **109** (February):161–95.
- Ono, H. (2004). College Quality and Earnings in the Japanese Labour Market. *Industrial Relations*, 43 (3): 595 – 617.
- Pichler, F. & Wallace, C. (2009). Social Capital and Social Class in Europe: The Role of Social Networks in Social Stratification. *European Sociological Review*, 25 83): 319 – 332.
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and application in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 22, 1-24
- Rosenbaum, J.E. & Kariya, T. (1989). From High School to Work: Market and institutional Mechanisms in Japan. *American Journal of Sociology* 94 (6): 1334 - 1365
- Skog, O-J. (2004). *Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Smart, J. C. (1988). College Influences on Graduates Income Levels. *Research in Higher*

- Education* 29 (1): 41 – 59.
- Smyth, R. & Strathdee, R. (2010). The Effect of Type of Institution Attended on Graduate Earnings in New Zealand: a Cross-field Comparison. *British Journal of Sociology of Education*, 31 (4): 489-508.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics* 87: 355–374.
- Stiglitz, J. E. (1975). Theory of Screening, Education, and Distribution of Income. *American Economic Review* 65: 283–300.
- Solmon, L. (1973). The definition and impact of college quality. In L. Solmon and P. Taubman, *Does College Matter?* New York: Academic Press.
- Stovel, K. & Fountain, C. (2009). The Social Dynamics of Matching. I Bearman, P., & Hedström, P. (eds.). *Oxford Handbook of Analytical Sociology*. Oxford University Press.
- Statistisk sentralbyrå. (2000). *Norsk standard for utdanningsgruppering*, revidert 2000. Oslo-Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå.
- Statistisk sentralbyrå. (2006). *Standard for næringsgruppering (SN2002)*.
- Statistisk sentralbyrå. (1998). *Norsk standard for yrkesklassifisering*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå.
- Statistisk sentralbyrå. (2013). *Fakta om utdanning 2013. Nøkkeltall fra 2011*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Tinto, V. (1980). College Origins and patterns of status attainment: schooling among professional and business-managerial occupations. *Sociology of Work and Occupations* 7 (4): 457-486.
- Tinto, V. (1981). Higher Education and Occupational attainment in Segmented Labor Market: Recent Evidence from the United States. *Higher Education* 10: 499 – 516
- Torp, H., Barth, E., & Magnussen, O. (1994). *Arbeidsmarkedsøkonomi*. Oslo: Pensumtjeneste.
- Trousheim, D., & Crouse, J. (1981). Effects of college prestige on men's occupational status and income. *Research in Higher Education*, 14 (4): 283- 304.
- Tufte, P. A. (2000). *En intuitiv innføring i logistisk regresjon*. Oslo: Statens institutt for forbruksforskning
- Useem, M. & Karabel, J. (1986). Pathways to Top Corporate Management. *American Sociological Review*, 51, 184-200.
- Vabø, A. (2002). *Mytedannelser i endringsprosesser i akademiske institusjoner*. Skriftserie

2002. Oslo: NIFU

Vabø, A., & Aamodt, P. O. (2005). *Kvalitetsreformen og universitetene som masse-  
utdanningsinstitusjon*. Skriftserie 2/2005. Oslo: NIFU

Weiss, A. (1995). Human-Capital vs Signaling Explanations of Wages. *Journal of  
Economic Perspectives*, 9(4): 133-154.

Zhang, L. (2005). Do measures of college quality matter? The effect of college quality on  
graduates' earnings. *Review of Higher Education*, 28, (4): 571–96.

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.  
Antall ord: 34 597

# Vedlegg 1

## Tabell A1 NHH som referansekategori

	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	B	SE	Diff.	B	SE	Diff.	B	SE	Diff.
Konstant	-1.395	.056		-3,549	,309		-3.784	,342	
<b>Utdanningsinstitusjon</b> (Referansekategori.: NHH)									
BI	.434***	.079		,037	,094		-,071	,100	
UiA	-.543***	.151		-,492**	,167		-,586***	,180	
HNB	-.024	.107		-,331*	,129		-,480***	,139	
<b>Kjønn (Ref.: menn)</b>									
Kvinner				-,383***	,082		-,455***	,086	
Alder				,224***	,013		,198***	,046	
(Alder) <sup>2</sup>				-,005**	,002		-,004*	,002	
Tid siden avsluttet utdanning				,068**	,016		,069***	,017	
<b>Geogr. Bakgrunn (Ref.: Oslo og Akershus)</b>									
Rogaland				-,473**	,180		-,077	,225	
Østlandet				-,061	,111		-,148	,124	
Sørlandet				-,127	,160		-,286	,188	
Vestlandet				-,136	,148		-,248	,177	
Hordaland				-,241	,142		-,252	,175	
Midt-Norge				-,111	,176		,062	,206	
Nord-Norge				,077	,160		,011	,188	
<b>Fars utdanning (Ref.: grunnskole eller ingen)</b>									
Videregående utd.m/påbygning				,154	,139		,214	,146	
Høyere utdanning 1				,082	,155		,122	,162	
Høyere utdanning 2				,078	,171		,166	,179	
<b>Mors utdanning (Ref.: grunnskole eller ingen)</b>									
Videregående utd.m/påbygning				-,013	,118		-,009	,123	
Høyere utdanning 1				,028	,136		,039	,142	
Høyere utdanning 2				-,162	,269		-,181	,277	
Fars inntekt				,049*	,025		,053*	,026	
Mors inntekt				,014	,045		,027	,047	
Foreldre siviløkonomer (Ref.: ikke siviløkonom)				,055	,215		,004	,224	
Foreldre m/øk.-adm utd (Ref.: ikke øk.-adm utd)									
Øk.-adm utd., VGS				-,021	,128		,017	,133	
Øk.-adm utd, høyere utd. 1 og 2				-,017	,101		-,044	,105	
<b>Arbeidssted (ref.: Oslo og Akershus)</b>									
Rogaland							-,804***	,248	
Østlandet							,402**	,145	
Sørlandet							,042	,235	
Vestlandet							,503*	,237	
Hordaland							,187	,175	
Midt-Norge							-,224	,250	
Nord-Norge							,570*	,234	
<b>Næringslivssektor (Ref.: Informasjon og kommunikasjon)</b>									
Bergverksdrift, utvinning og industri							,915***	,139	
Bygge- og anleggsvirksomhet							,992***	,227	
Varehandel, reparasjon av motorvogner							1,218***	,136	
Transport og lagring							,717***	,197	
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting							-,701***	,145	
Forretningsmessig tjenesteyting							,082	,131	
N	4980			4980			4980		
Missing	105			105			105		
-2LL	5038.809			4573.811			4239.910		
Endring -2LL	64,152			464,999			333,901		
Pseudo R <sup>2</sup> (Cox og Schnell)	0,013			0,103			,162		

## Tabell A2 BI som referansekategori

	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	B	SE	Diff.	B	SE	Diff.	B	SE	Diff.
Konstant	-961	.055		-3,549	,309		-3.855	.339	
<b>Utdanningsinstitusjon</b> (Referansekategori.: BI)									
UiA	-.978***	.141		-.529**	,170		-.516**	,183	
NHH	-.434***	.079		-.037	,094		,071	,100	
HNB	-.458**	.107		-.368**	,133		-.409**	,143	
Kjønn (Ref.: menn)									
Kvinner				-.383***	,082		-.455***	,086	
Alder				,224***	,013		,198***	,046	
(Alder) <sup>2</sup>				-.005**	,002		-.004*	,002	
Tid siden avsluttet utdanning				,068**	,016		,069***	,017	
<b>Geogr. Bakgrunn (Ref.: Oslo og Akershus)</b>									
Rogaland				-.473**	,180		-.077	,225	
Østlandet				-.061	,111		-.148	,124	
Sørlandet				-.127	,160		-.286	,188	
Vestlandet				-.136	,148		-.248	,177	
Hordaland				-.241	,142		-.252	,175	
Midt-Norge				-.111	,176		,062	,206	
Nord-Norge				,077	,160		,011	,188	
<b>Fars utdanning (Ref.: grunnskole eller ingen)</b>									
Videregående utd.m/påbygning				,154	,139		,214	,146	
Høyere utdanning 1				,082	,155		,122	,162	
Høyere utdanning 2				,078	,171		,166	,179	
<b>Mors utdanning (Ref.: grunnskole eller ingen)</b>									
Videregående utd.m/påbygning				-.013	,118		-.009	,123	
Høyere utdanning 1				,028	,136		,039	,142	
Høyere utdanning 2				-.162	,269		-.181	,277	
Fars inntekt				,049*	,025		,053*	,026	
Mors inntekt				,014	,045		,027	,047	
Foreldre siviløkonom (Ref.: ikke siviløkonom)				,055	,215		,004	,224	
Foreldre m/øk.-adm utd (Ref.: ikke øk.-adm utd)									
Øk.-adm utd., VGS				-.021	,128		,017	,133	
Øk.-adm utd, høyere utd. 1 og 2				-.017	,101		-.044	,105	
<b>Arbeidssted (ref.: Oslo og Akershus)</b>									
Rogaland							-.804***	,248	
Østlandet							,402**	,145	
Sørlandet							,042	,235	
Vestlandet							,503*	,237	
Hordaland							,187	,175	
Midt-Norge							-.224	,250	
Nord-Norge							,570*	,234	
<b>Næringslivssektor (Ref.: Informasjon og kommunikasjon)</b>									
Bergverksdrift, utvinning og industri							,915***	,139	
Bygge- og anleggsvirksomhet							,992***	,227	
Varehandel, reparasjon av motorvogner							1,218***	,136	
Transport og lagring							,717***	,197	
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting							-.701***	,145	
Forretningsmessig tjenesteyting							,082	,131	
N	4980			4980			4980		
Missing	105			105			105		
-2LL	5038.809			4573.811			4239.910		
Endring -2LL	64,152			464,999			333,901		
Pseudo R <sup>2</sup> (Cox og Schnell)	0,013			0,103			.162		

**Tabell A3 HNB som referansekategori**

	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	B	SE	Diff.	B	SE	Diff.	B	SE	Diff.
Konstant	-1.419	.091		-3.917	.319		-3.855	.339	
<b>Utdanningsinstitusjon</b> (Referansekategori.: HHB)									
BI	.458***	.107		.368**	.133		.409**	.143	
NHH	.024	.107		.331*	.129		.480***	.139	
UiA	-.519***	.167		-.161	.194		-.106	.209	
Kjønn (Ref.: menn)									
Kvinner				-.383***	.082		-.455***	.086	
Alder				.224***	.013		.198***	.046	
(Alder) <sup>2</sup>				-.005**	.002		-.004*	.002	
Tid siden avsluttet utdanning				.068**	.016		.069***	.017	
<b>Geogr. Bakgrunn (Ref.: Oslo og Akershus)</b>									
Rogaland				-.473**	.180		-.077	.225	
Østlandet				-.061	.111		-.148	.124	
Sørlandet				-.127	.160		-.286	.188	
Vestlandet				-.136	.148		-.248	.177	
Hordaland				-.241	.142		-.252	.175	
Midt-Norge				-.111	.176		.062	.206	
Nord-Norge				.077	.160		.011	.188	
<b>Fars utdanning (Ref.: grunnskole eller ingen)</b>									
Videregående utd.m/påbygning				.154	.139		.214	.146	
Høyere utdanning 1				.082	.155		.122	.162	
Høyere utdanning 2				.078	.171		.166	.179	
<b>Mors utdanning (Ref.: grunnskole eller ingen)</b>									
Videregående utd.m/påbygning				-.013	.118		-.009	.123	
Høyere utdanning 1				.028	.136		.039	.142	
Høyere utdanning 2				-.162	.269		-.181	.277	
Fars inntekt				.049*	.025		.053*	.026	
Mors inntekt				.014	.045		.027	.047	
Foreldre siviløkonomer (Ref.: ikke siviløkonom)				.055	.215		.004	.224	
Foreldre m/øk.-adm utd (Ref.: ikke øk.-adm utd)									
Øk.-adm utd., VGS				-.021	.128		.017	.133	
Øk.-adm utd, høyere utd. 1 og 2				-.017	.101		-.044	.105	
<b>Arbeidssted (ref.: Oslo og Akershus)</b>									
Rogaland							-.804***	.248	
Østlandet							.402**	.145	
Sørlandet							.042	.235	
Vestlandet							.503*	.237	
Hordaland							.187	.175	
Midt-Norge							-.224	.250	
Nord-Norge							.570*	.234	
<b>Næringslivssektor (Ref.: Informasjon og kommunikasjon)</b>									
Bergverksdrift, utvinning og industri							.915***	.139	
Bygge- og anleggsvirksomhet							.992***	.227	
Varehandel, reparasjon av motorvogner							1,218***	.136	
Transport og lagring							.717***	.197	
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting							-.701***	.145	
Forretningsmessig tjenesteyting							.082	.131	
N	4980			4980			4980		
Missing	105			105			105		
-2LL	5038.809			4573.811			4239.910		
Endring -2LL	64,152			464,999			333,901		
Pseudo R <sup>2</sup> (Cox og Schnell)	0,013			0,103			.162		



**Tabell B1 Siviløkonomenes yrkesstatus etter kjønn og utdanningsinstitusjon.**

Kjoenn_ny				hsskole				Total
				uia	bi	nhh	hhb	
Menn	Direktoere	ikke-direktør	Count	225	699	988	368	2280
			% within	9,9%	30,7%	43,3%	16,1%	100,0%
			Direktoerer					
	Direktør	Count	42	289	265	97	693	
		% within	6,1%	41,7%	38,2%	14,0%	100,0%	
		Direktoerer						
Total		Count	267	988	1253	465	2973	
		% within	9,0%	33,2%	42,1%	15,6%	100,0%	
		Direktoerer						
Kvinne	Direktoere	ikke-direktør	Count	168	422	575	216	1381
			% within	12,2%	30,6%	41,6%	15,6%	100,0%
			Direktoerer					
	Direktør	Count	12	103	106	35	256	
		% within	4,7%	40,2%	41,4%	13,7%	100,0%	
		Direktoerer						
Total		Count	180	525	681	251	1637	
		% within	11,0%	32,1%	41,6%	15,3%	100,0%	
		Direktoerer						
Total	Direktoere	ikke-direktør	Count	393	1121	1563	584	3661
			% within	10,7%	30,6%	42,7%	16,0%	100,0%
			Direktoerer					
	Direktør	Count	54	392	371	132	949	
		% within	5,7%	41,3%	39,1%	13,9%	100,0%	
		Direktoerer						
Total		Count	447	1513	1934	716	4610	
		% within	9,7%	32,8%	42,0%	15,5%	100,0%	
		Direktoerer						