

Mænd og kvinders adfærd i den offentlige sektor

Vibeke Lehmann Nielsen

Lektor, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet
vln@ps.au.dk

Heidi Houlberg Salomonsen

Lektor, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet
heidi@epa.aau.dk

Artiklen argumenterer for behovet for at studere mænd og kvinders adfærd i den danske offentlige sektor ud fra en forventning om, at kvinder og mænd er forskellige, og at forskellene viser sig som forskelle i den adfærd, som de udøver i forbindelse med deres daglige opgaveløsning i den offentlige sektor (præstationsadfærd) samt som forskelle i mænd og kvinders ledelse af den offentlige sektor.

Med afsæt i en sondring mellem forskelle mellem mænd og kvinder, som begrundes i forventede variationer mellem biologisk køn (sex) argumenteres der bl.a. for, at kvinder generelt set er mere empatiske og bedre til at kommunikere og multitask end mænd, mens mænd generelt set er bedre til at tænke systematisk og er mere konkurrenceminded.

Endvidere argumenteres der for, at de adfærdsmæssige konsekvenser af de nævnte kønsmæssige forskelle vil variere afhængigt af institutionelle forhold, som kendetegner de sammenhænge, hvori mænd og kvinder indgår. Herved konstrueres en analyseramme til at undersøge køn som et personligt karakteristika og dets betydning for adfærd i den offentlige sektor. Argumentationen tager afsæt i en vifte af neurologiske, økonomiske, socialpsykologiske, sociologiske og klassiske forvaltningsteorier og studier, herunder repræsentativ bureaukrati teori. Analyserammen er supplerende og ikke konkurrerende til eksisterende analyserammer, der studerer køn i den offentlige sektor.

Forskelle mellem mænd og kvinder på forskningsdagsordenen

»Tendenser i den offentlige forvaltning«

kommer ikke af sig selv og det ambitiøse formål med artiklen er at bidrage til at skabe en tendens i dansk forvaltningsforskning. Det er nemlig på tide, at forskelle mellem mænd og kvinder og forskellenes betydning for offentligt ansattes adfærd sættes på forskningsdagsordenen. Vi ved forbavsende lidt om, hvad køn som et personligt karakteristika betyder for adfærd i den offentlige sektor. Den manglende viden er problematisk givet, at en af forvaltningsforskningens kerneopgaver er at forklare den adfærd, som finder sted indenfor rammerne af offentlige organisationer. Desuden er vi nødt til at vide, hvilken betydning et personligt karakteristika som køn har for adfærd, hvis vi vil blive klogere på, hvordan politiske og administrative ledere kan motivere medarbejder til at arbejde loyalt, engageret, effektivt og efficient for den politik og opgave, som de er sat til at løse.¹

Kan vi forvente et andet miljøtilsyn, hvis den tilsynsførende er kvinde frem for mand? Bliver unge gymnasieelever vejledt anderledes af en kvindelig vejleder end af en mandlig? Indgår kvindelige styrelsesdirektører resultatkontrakt om andre typer af mål end mandlige og betyder det noget for styrelsernes performance, om der er mandlige eller kvindelige direktører? Mange har sikkert en mening herom, men vi ved meget lidt.

Artiklen indledes med at skitsere en forskningsdagsorden som argumenterer for, at køn som et personligt karakteristikum – i hvert fald under visse institutionelle sammenhænge – har betydning for, hvordan ansatte i den offentlige sektor varetager deres arbejdsopgaver.

Vi argumenterer dermed for en konceptualisering af begrebet køn som et personligt karakteristikum hos hhv. mænd og kvinder (sex), hvorved det analytiske afsæt er at studere forskelle mellem mænd og kvinder.

Med et sådant udgangspunkt bidrager forskningsdagsordenen til den eksisterende forskning om køn og forvaltning på to måder.

For det første er forskningsdagsordenen et alternativ til studier, der tager analytisk afsæt i, at køn er et performativt begreb hvis betydning skabes – ofte diskursivt – i samfundet, i organisationer mv. Ved at introducere en sådan forskningsdagsorden fastholder vi en ontologisk, epistemologisk og metodisk pluralitet i forhold til studiet af køn.

For det andet er en forskningsdagsorden, der ser på evne/dispositionsforskelle mellem mænd og kvinder et supplement til studier, som fx indenfor repræsentativ bureaukratilitet, der tager afsæt i, at interesseforskelle mellem kønnene skaber variationer mellem mænd og kvinders adfærd. Vi argumenter således for, at handlinger og adfærd grundlæggende betragtes som et produkt dels af aktørers evne og vilje (interesser), dels af de institutionelle formelle og uformelle rammer, hvor indenfor adfærden finder sted (Winter og Nielsen, 2008: 128-41). De beslutninger, vi træffer, og den adfærd, vi udviser, herunder også i forbindelse med vores arbejdsliv, er således præget både af vores kognitive kapacitet og af de interesser – den vilje – som vi knytter dertil. Når en miljøtilsynsførende er på virksomhedsbesøg, afhænger dennes adfærd rundt på virksomheden

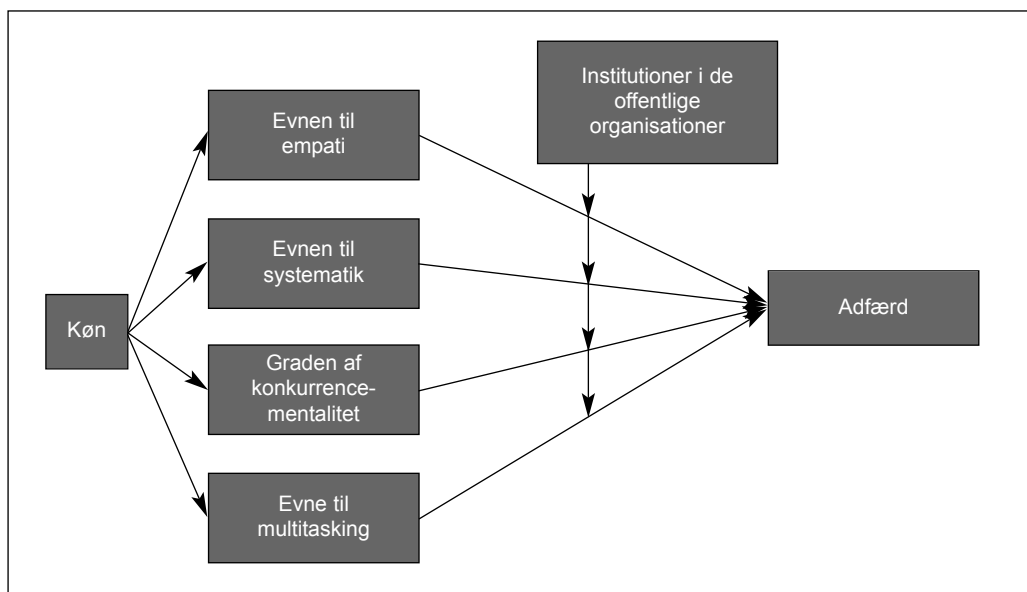
både af vedkommendes evne til at overskue virksomhedens produktion, hans eller hendes evne til at lytte og forklare, vedkommendes viden om tekniske løsninger, samt hans eller hendes vilje til for eksempel at tage hensyn til lokale arbejdspladser evt. på bekostning af miljøet. Ligeledes er en gymnasievejleders håndtering af elevsamtaler et produkt af vedkommendes evne til empati samt viljen til at bruge den afsatte tid (eller mere) på arbejdsopgaven. Med evne forstås altså fundamentale kompetencer/attributter, der gør, at man – dersom man i høj grad besidder evnen – har disposition for at udvise en bestemt adfærd. I modsætning hertil skal interesse – som det blandt andet fremgår af repræsentativt bureaukratilitet – forstås som en præference for det output eller outcome, som en bestemt adfærd forventes at have, hvorfor interessen disponerer én til at udvise en bestemt adfærd.

Det bør derfor ikke kun være forventninger om forskelle i konstruktioner af køn, kønsstereotyper og/eller kønsforskelle samt forskelle mellem mænds og kvinders interesser, men også forventninger om forskelle i evner, der sætter spørgsmålet om forskelle mellem kvindelige og mandlige offentligt ansattes adfærd på forskningsdagsordenen. Forskningsdagsordenen, der er skitseret i figur 1, supplerer dermed de eksisterende studier af kønsforskelle, som præsenteres senere i artiklen.

Med udgangspunkt i neurologiske, psykologiske og sociologiske studier (se fx Baron-Cohen, 2007; Pinker, 2008; Gupta, Poulsen og Villeval, 2005) kan man argumentere for følgende fire initiale evnemæssige forskelle mellem mænd og kvinder:

- Kvinder er gennemsnitligt bedre til at udvise empati end mænd
- Mænd er gennemsnitligt bedre til at tænke systematisk end kvinder

Figur 1: Analytisk model af forskningsdagsorden vedr. mænd og kvinders og adfærd i den offentlige sektor



- Mænd evner i højere grad end kvinder at indgå i konkurrencer
- Kvinder er bedre end mænd til at varetage multiple opgaver samtidigt²

Adfærd kan imidlertid sjældent udelukkende forklares på baggrund af faktorer som er relateret til det enkelte individ. På trods af en række forskelle er alle ny-institutionalister enige om, at menneskelig adfærd i varierende grad er betinget af forskellige typer formelle og uformelle institutionelle regler og normer, der påbyder og forbyder givne handlinger (Peters, 1999; Scott, 2001). Denne betingethed varierer imidlertid i forhold til hvor institutionaliseret en given arbejdsopgave, profession, organisation m.v. er (Jepperson, 1991: 151-2; Scott, 2001: 162-5).

Som udgangspunkt er forventningen, at køn, som et personligt karakteristika, har en betydning for adfærd, men betydningen formindskes eller forstærkes af institutionerne i den offentlige forvaltning. Offentlig ansattes

adfærd ses derfor som et produkt af både formelle og uformelle institutionelle forhold og personlige karakteristika – herunder køn – hvor betydningen af de personlige karakteristika falder med stigende institutionaliseringsgrad. Vi er således fx i stand til at opstille en hypotese om, at jo større et skøn og jo færre professionelle normer, der er knyttet til en jobfunktion jo større betydning har kønsmæssige forskelle mht. enten evne eller vilje for den faktiske forvaltningsadfærd.

I det følgende afsnit begrundes og uddybes en række evnemæssige forskelle mellem mænd og kvinder, hvorefter det diskuteres hvilke institutionelle forhold, der betinger evnemæssige forskelles betydning for adfærd og hvilke konsekvenser det får for hvilke empiriske forventninger vi kan have til betydningen af køn for adfærd i den offentlige sektor. Dernæst præsenteres den litteratur, der indenfor den internationale forvaltningsforskning omhandler forskelle mellem biologiske mænd og kvinder samt danske studier

af køn og forvaltning, der primært tager afsæt i at studere køn og køns betydning som forskelle mellem mænd og kvinder. Formålet hermed er at tydeliggøre, hvordan vores forskningsdagsorden supplerer den eksisterende forskning.

Evneforskelle mellem mænd og kvinder

Lige siden Simone de Beauvoir (1965) i bogen »Det andet køn« skrev de berømte ord »One is not born, rather becomes a woman« har mikro- og makrosociologiske teorier spillet en stor og væsentlig rolle i såvel kønsforskningen som kønsdebatten (Tong, 1999). En række sociologiske teorier argumenterer således for, at årsagerne til eventuelle adfærdsmæssige forskelle mellem mænd og kvinder skal findes i samfundets mikro-, meso- og makrostrukturer – dvs. i familien, uddannelsessystemet, på arbejdspladserne og arbejdsmarkedet samt i den måde sproget strukturerer vores forståelse og opfattelse af mandligt hhv. kvindeligt (Ørum, 1988; Alvesson og Billing, 1989 og 1997; Acker, 1990; 1992; Faber og Bloksgaard, 2004). Piger og drenge indlærer kulturelle mønstre fx via massemedier, skole og de voksnes arbejdsdeling, og herigennem forsynes de med modeller for, hvilken adfærd der er passende for de to køn. Socialiseringen stopper imidlertid ikke i barndommen, men sker gennem hele livet, hvor forskellige forestillinger og forventninger udvist gennem andres adfærd og talemåder løbende definerer normerne for ens adfærd og hvilken rolle, man bør udvise.

Udover strukturelle teoretiske forklaringer på adfærdsmæssige forskelle mellem mænd og kvinder findes imidlertid også en række aktørforklaringer, nemlig 1) neurologiske samt 2) psykologiske teorier. Ifølge disse teorier er det altså karakteristika ved personen, og ikke alene de strukturelle forhold, som vedkommende lever under, der forårsager forskelle mellem kønnene. Hvor de neurologiske teorier lægger vægt på de rent genetiske og hormonelle medfødte forskelle kønnene imel-

lem, anses piger og drenge forskellige identifikationsprocesser med henholdsvis moderen og faderen i de psykologiske forklaringer som årsag til forskellene i de voksne kvinders og mænds psyke (Holgersson o.a., 2004; Birke, 1986; Alvesson og Billing, 1997; Frieze o.a., 1978).

Den neurologiske forskning har påvist væsentlige forskelle i mænds og kvinders hjerneprocesser. Kvinder har gennemsnitligt en bedre evne end mænd til at tænke og handle empatisk. Omvendt er mænd bedre end kvinder til at tænke i systemer eller til det, vi kan kalde »systematisk tænkning« (Baron-Cohen, 2003; Connellan o.a., 2000; Baron-Cohen, 2007; Eisenberg o.a., 1991; Feingold, 1994; Pinker, 2008, 104-6). Empati handler om spontant at kunne sætte sig ind i andres tanker og følelser, samt intuitivt at kunne indstille sig herpå. Det gør, at man er god til at se en sag fra flere sider. Evnen til systematisk tænkning handler om at forstå og skabe systemer. Den systematiske tankegang gør, at man dels kan fokusere på regelmæssigheder, det generelle og årsager, og dels kan søge at opnå kontrol ved at skabe eller følge systematiske arbejdsgange og handlemåder. Adskillige studier har således vist, at kvinder er bedre og mere præcise end mænd til at vurdere andres følelsesmæssige tilstand (Campanelle o.a., 2004; Schirmer og Kotz, 2003; Thayer og Johnsen, 2000; Killgore og Cupp, 2002). Undersøgelser af hormonelle studier støtter endvidere påstanden om, at kvinder – gennemsnitligt betragtet – er mere empatiske end mænd. Kvinder producerer således mere oxytocin end mænd, når de interagerer med andre, og idet oxytocin er et nydelseshormon, motiverer produktionen af oxytocin kvinder til at indgå og opretholde forbindelse med andre mennesker (Legato, 2004: 17). Selv med identiske eksterne påvirkninger giver kvinders neurologi og hormoner hende altså andre forudsætninger end mænd for at afkode andres følelser.

De fundamentale forskelle i evnen til empati og systematisk tænkning og deres neurologiske og hormonelle forklaring kan også være årsag til, at mænd er mere opgaveorienteret end kvinder (Deci og Ryan, 1985; Sonnert, 1996; Lippa, 2005). Dog med den lille detalje, at kvinder er mere vedholdende og opgavefokuseret end mænd, hvis opgaven er stillet af andre, mens mænd er mere vedholdende i forbindelse med opgaver, som de selv har defineret (Stonewater o.a., 1990; Spence og Buckner, 2000; Jacob, 2002).

Udover forskelle i evnen til empati og systematisk tænkning tyder studier også på, at der er neurologiske forskelle i mænd og kvinders såvel verbale som non-verbale kommunikation. For eksempel har kvinder højere koncentrationer af den neurotransmitter, der hedder dopamine i den del af hjernen, som er ansvarlig for sprog og kommunikation. Kvinders celler har med andre ord flere budbringere til rådighed, og flere budbringere betyder mere information videregivet mere effektivt rundt i hjernen. Desuden viser hjerne-scanninger, at mænd og kvinder ikke bruger de samme dele af hjernen til at identificere ansigtsudtryk, og at kvinder gennemsnitligt er hurtigere end mænd til at registrere frygt i andres ansigtsudtryk (Hall, Witelson o.a., 2004).

Endelig støtter neurologiske studier påstanden om, at kvinder i højere grad end mænd kan multitasking, dvs. håndtere flere såvel praktiske som mentale projekter på én og samme tid (Pease, 2001: 63-4; Gur, Turetsky, Matsui o.a., 1999; Gur, Gunning-Dixon, Bilker og Gur, 2002). Empirisk viser dette sig ved, at kvinder er bedre end mænd til at holde flere bolde i luften og ved siden af det faglige arbejde er i stand til at tænke på, planlægge og koordinere familieforhold (Bonke, 2000 og 2002; Dam, 1994), sociale netværk (Cross og Madson, 1997) samt småfunktioner på jobbet – i form af fx fredagsrundstykker, huske fødselsdage, købe gaver i forbin-

delse med fx jubilæum og barsel, ordne sommerfest og julefrokost og i det hele taget påtage sig ekstraopgaver (Nexø-Jensen, 1993: 243-58; Rasmussen og Kristiansen, 2004; Gray, 2002: 73-84). Dermed er det ikke – som vi vender tilbage til – sagt, at multitasking ikke også er noget, som kvinder socialiseres til. Den neurologiske forskning tyder imidlertid på, at kvinder allerede som udgangspunkt har andre evnemæssige dispositioner herfor end mænd.

En række også økonomiske og socialpsykologiske studier har endvidere vist, at mænd er mere konkurrencemindedede end kvinder (Gupta, Poulsen og Villeval, 2005; Gneezy, Niederle og Rustichini, 2003; Niederle og Vesterlund, 2005; Ahlgren og Johnson, 1979; Strube, 1981; Cheng og Chan, 1988; Head, 1996). Selv i set-ups, hvor de opgavespecifikke evner søges holdt konstant, hvor diskrimination er fraværende, og hvor alle bruger lige meget tid på opgaven, viger kvinder i højere grad end mænd væk fra konkurrencesituationen. En del af forklaringen kan være hormonel. For det første påvirker testosteron risikovilligheden, og for det andet udløser mænd større mængder af adrenaline og cortisol end kvinder, når de er under stress og konkurrerer, hvilket gør det psykologisk rarere for mænd end for kvinder at konkurrere (Pinker, 2008: 232; Frankenhaeuser o.a., 1978).

Lige siden Simone de Beauvoirs kanoniske ord har kønsdebatten og kønsforskningen udkæmpet adskillige skyttegravskrige mellem struktur og aktørforklaringer (Widerberg, 1992). Men der er for os at se ingen logisk konflikt mellem aktør- og strukturbaserede kønsteorier. Man kan argumentere for, at vi fødes som mænd og kvinder og derfor med forskellige prædispositioner, men at de strukturelle rammer, indenfor hvilke vi skal agere, enten kan øge eller mindske sådanne forskelle. Med et lille twist af de Beauvoirs ord kan man sige, at »Man fødes som kvinde/mand

og bliver det mere eller mindre alt afhængig af de strukturelle og institutionelle rammer«. Forskellene mellem mænd og kvinder er altså et produkt af flere komponenter og kan ikke kun forklares biologisk, men må ses i sammenhæng med de socialiserings- og meningsdannelsesprocesser, der bidrager til at definere kønsforskelle i samfundets forskellige kulturelle, sociale og politiske sammenhænge. Den væsentligste pointe er imidlertid, at vi med udgangspunkt i neurologiske, psykologiske og sociologiske argumenter kan argumentere for, at kvinder har – eller har fået opdyrket – andre evnemæssige dispositioner end mænd. Vi bør derfor supplere de analyser, der studerer køn ud fra et socialkonstruktivistisk perspektiv eller ud fra en forventning om, at der er forskelle mellem mænd og kvinders interesser med en analyseramme, der tager udgangspunkt i forventninger om forskelle i evner.

Institutioner og forskelle mellem mænd og kvinder

Ét er imidlertid at forvente evne- og dispositions-mæssige forskelle generelt, noget andet er påstanden om, at de kommer til udtryk i forbindelse med konkret varetagelse af arbejdsopgaver i den offentlige sektor. Påvirker individuelle forhold som evne og vilje adfærden, når vi træder ind på en arbejdsplads og bliver rekrutteret til – og betalt for – at udføre et bestemt stykke arbejde?

Som nævnt er der, trods en række både ontologiske og epistemologiske forskelle mellem de ny-institutionelle teorier enighed om at adfærd både er resultat af forhold som knytter sig til det enkelte individ og forhold som har en institutionel karakter (Peters, 1999, Scott 2001). Institutioner har mange udformninger. I litteraturen sondres der ofte mellem regulative, normative og kulturelt-kognitive institutioner (Scott 2001). Til de regulative institutioner (Ostrom, 1991; 1990) henregnes fx love og andre hierarkisk fastsatte regler. De normative institutionelle forhold (March

og Olsen, 1989) er fx normer og værdier som udvikles enten i enkelte organisationer, mellem organisationer eller indenfor en given profession. Til de kulturelle-kognitive institutioner (DiMaggio og Powell, 1991; Meyer og Rowan, 1991) henregnes fx administrative praksisser og rutiner, der over tid bliver taget for givet som den rette adfærd i en given organisation.

Uanset type så fungerer institutioner som regulerings-, socialiserings- og fortolkningsmekanismer, der betinger individuelle karakteristikas effekt på adfærd. Hvorvidt de forskellige typer af institutioner efterlader rum til, at andre mere individrelaterede forhold kan få betydning for aktørernes handlinger, er imidlertid et empirisk spørgsmål.

Institutioner findes imidlertid ikke blot i forskellige former, de skabes og forefindes samtidig på forskellige niveauer i vores samfund (Scott, 2001). Selv om vi indenfor forvaltningsforskningen ofte primært koncentrerer os om de institutionelle forhold som kendetegner den offentlige sektor, offentlige organisationer, professioner (Scott 2008) mv., eller hvad man kunne kalde institutionelle forhold primært på meso-niveauet, så er der samtidig en række institutionelle forhold på samfundsmæssigt eller makro-niveau (Scott, 2001; 83-8), som har betydning for ikke bare den adfærd som udøves i den offentlige sektor (Friedland og Alford, 1991), men også for den adfærd som vi udøver, inden vi ansættes og fx bliver en del af den offentlige sektor.

Køn er således også genstand for institutionsdannelse og institutionaliseringsprocesser på det samfundsmæssige niveau (Acker, 1992). Køn er fx både omdrejningspunktet for formelle regler fx i forhold til ligestilling, for normer om hvad der fx anses som kvindelige og mandlige uddannelser, jobfunktioner, mv. og for kognitive institutioner, hvor vi fx tager et bestemt kønsrollemønster for givet uden at stille spørgsmål til dets legitimitet. Fælles for

de samfundsmæssige institutioner om køn er, at mange af dem møder os inden vi træder ind på arbejdsmarkedet og ind i den offentlige sektor. Disse institutionelle forhold kan bidrage til at forklare fx forskelle mellem mænd og kvinders valg af job, karrierevej og uddannelse, men de forklarer ikke nødvendigvis adfærdsvariationer i den daglige opgavevaretagelse, men snarere selektions- og selvselektionsmekanismer, som skaber variationer i de typer af job, sektorer, professioner mv. som mænd og kvinder tiltrækkes af.

Fortolkningen af observeret hhv. ikke-observeret variation i mænds og kvinders jobadfærd afhænger imidlertid af, hvorvidt observationerne gøres på tværs af og/eller indenfor samme jobfunktion og dermed indenfor jobs, der er karakteriseret af de sammen institutionelle faktorer.

Når vi i den skitserede forskningsdagsorden ønsker at afdække og forklare evt. variation i offentlige ansattes *daglige* opgavevaretagelse, er vi interesseret i at undersøge forholdet mellem på den ene side adfærdsdispositioner knyttet til hhv. mænd og kvinder og på den anden side institutioner, som er knyttet til den offentlige organisation, professionen og/eller den opgave som adfærden er relateret til.

Det er altså variation indenfor samme jobfunktion, der har interesse, mens kønsmæssige variationer mellem jobfunktioner – fx hvorfor arbejdsmarkedet er præget af en markant kønsopdeling i form af eksempelvis meget få mandlige hjemmeplejere, børnetandlæger og til gengæld få kvindelige politibetjente, forskere og styrelsesdirektører falder udenfor dagordenens interessefelt.

Variation i jobvalg handler ikke om adfærd i de offentlige organisationer og dermed ikke om forvaltningsadfærd, men derimod om selektions- og selvselektionsadfærd i forhold til arbejdsmarkedet. En adfærd, som umiddelbart forventes også at være et produkt af per-

sonlige, herunder kønsbetingede, interesser og evner samt institutionelle forhold, men at der er tale om institutioner, som ikke er knyttet specifikt til en given opgavevaretagelse.

Forskelle mellem mænd og kvinder i den internationale forvaltningsforskning

I international forvaltningsforskning analyseres betydningen af offentligt ansattes biologiske køn primært indenfor den klassiske forvaltningsteoretiske tradition: repræsentativ bureaukrati.

Repræsentativ bureaukratiteori (Kingsley, 1944; Long, 1952; Meier, 1975; Meier og Nigro, 1976) har siden midten af 1940'erne teoretiseret og undersøgt betydningen af offentligt ansattes individuelle personlige og sociale karakteristika. Udgangspunktet for de tidlige bidrag indenfor repræsentativ bureaukratiteori er spørgsmålet om, hvorvidt administrationens sociale baggrund er repræsentativ for samfundet som helhed.

Hvor de første bidrag ud fra et demografisk kriterium har passiv repræsentation som genstand, ser senere bidrag i højere grad på aktiv repræsentation (Moscher, 1968, genoptrykt i Dolan og Rosenbloom, 2003). I modsætning til et passivt repræsentations perspektivs fokus på den demografiske profil i hhv. bureaukratiet og samfundet, retter et aktivt repræsentations perspektiv fokus på den adfærd, som forskellige sociale, etniske mv. grupper udfører indenfor bureaukratiet. Den teoretiske argumentation tager afsæt i, at de forskellige sociale, etniske mv. grupper, som offentligt ansatte tilhører, har forskellige interesser med betydning for den adfærd, som udøves i forskellige bureaukratiske sammenhænge.

Selvom et af de første empiriske studier af passiv repræsentation handlede om kønsmæssig repræsentation i den engelske centraladministration (1944, genoptrykt i Dolan og Rosenbloom, 2003) har den nyere forsk-

ning indenfor aktiv repræsentation især beskæftiget sig med etnicitet (White og Rice, 2005; Bell, 2006; Murrell og James, 2001; Webber og Donahue, 2001). I de senere år har en række primært amerikanske studier igen rettet blikket mod køn med henblik på at undersøge, om offentligt ansattes køn har betydning for fx opgavevaretagelse og performance i den offentlige sektor. Disse empiriske studier peger samlet på en række nødvendige (men ikke tilstrækkelige betingelser) for, at passiv repræsentation bliver til aktiv repræsentation således, at kvinder varetager deres køns interesser. For det første skal den undersøgte adfærd udføres i en sammenhæng, hvor de offentlige ansatte har et vist handle- og besluthedsrum til at udøve et skøn. De ansatte skal med andre ord have mulighed for at træffe beslutninger og agere på en sådan måde, at de belønner den gruppe, de deler interesser med (Meier, 1993; Wilkins og Keiser 2004:88). For det andet skal der være tale om såkaldte 'gendered' policyområder. Gendered policyområder er områder, som er mere relevante for kvinder fordi; a) kvinder som gruppe tilgodeses direkte (Dolan 2000; Keiser et al., 2002; Wilkins og Keiser, 2004), b) den offentlige ansattes køn påvirker relationer mellem bruger og offentlig ansat (Meier og Nicholson-Crotty, 2006) og/eller c) området er blevet defineret som gendered i den politiske proces – fx ved, at kvindeorganisationer agerer som interesseorganisationer i forhold til området. Det gælder fx i institutioner som fordeler børnebidrag (Wilkins og Keiser, 2004), kvindelige matematiklærers betydning for kvindelige elevers performance (Keiser o.a., 2002) samt kvindelige betjentes betydning for graden af anmeldelse og arrestationer i forbindelse med seksuelle overgreb og voldtægtssager (Meier og Nicholson-Crotty, 2006). Ved primært at rette blikket mod gendered policyområder har studierne imidlertid fokuseret på en meget specifik (begrænset) del af de ansattes opgavevaretagelse, og vores argument er, at køn også som

følge af evnemæssige forskelle kan have betydning for andre dele af opgavevaretagelsen.

På trods af teoriens fokus på individer har den repræsentative bureaukratiteori også bidraget med og identificeret en række organisatoriske og institutionelle forhold i den offentlige sektor, som betinger hvorvidt mænd og kvinders adfærd varierer, igen primært indenfor gendered policy-områder. Det er grad af hierarki og andel af kvindelige administratorer på skoleområdet samt andel af kvinder i organisationen i øvrigt (Keiser o.a., 2002). Keiser et al viser, at jo mindre hierarkisk skoleorganisationerne er organiseret, og jo flere kvindelige administrativt ansatte, i jo højere grad påvirker kvindelige matematiklærer de kvindelige elevers performance (2002). Dertil kommer studier, der undersøger sammenhængen mellem organisationers funktionsområde (agency type) og køn. Her finder Kelly og Newmann (2001), at kvinder i højere grad repræsenterer og varetager kvinders interesser aktivt i omfordelende (re-distributive) end i fordelende (distributive) og regulerende styrelser. I et senere studie viser Saidel og Loscocco (2005) imidlertid, at både mandlige og kvindelige ledere i re-distributive styrelser i højere grad end ansatte i de øvrige typer af styrelser varetager kvinders interesser, hvilket peger i retning af, at funktionsområde har en større betydning end køn.

Udover repræsentativ bureaukratiteori er betydning af køn som biologisk køn for adfærd blevet studeret af forskere, som ser på emotional labour i den offentlige forvaltning. Inspireret af Hochschild (1979) defineres emotional labour som brugen af følelser til at etablere et samarbejde med klienter og/eller kollegaer se en sag fra flere sider og forbedre den daglige opgavevaretagelse i ens offentlige organisation (Meier o.a., 2006: 899). Emotional labour perspektivet retter således ikke blikket mod de offentligt ansattes interesser, men deres evne til i dette tilfælde at ud-

føre emotional labor med en grundlæggende antagelse om, at kvinder er mere empatiske end mænd. Guy og Newman (2004) undersøger fx jobsegregering og køn, mens Mastracci o.a. (2005) ser på hvorvidt emotional labour værdsættes som et element i performancekriterier, som anvendes i den offentlige sektor og endelig, og af størst relevans for sammenhængen mellem køn og adfærd, undersøger Meier o.a. (2006), hvorvidt emotional labour har betydning for performance på skoleområdet. Med afsæt i tidligere forskning som viser, at kvinder i højere grad end mænd, både udfører og forventes at udføre emotional labour operationaliseres graden af emotional labour som andelen af kvinder i en given organisation. Meier et al finder, jo højere andel af kvinder, der er på skoler, jo bedre performance har disse organisationer, målt som mindre fravær, lavere turnover i lærerstaben og bedre faglige resultater.

Der er således forvaltningsforskning, som viser, at forskelle i mænd og kvinders interesser og evner betyder noget for deres adfærd i den offentlige sektor – både i forhold til opgavevaretagelse og policy præferencer og i forhold til policy outcome og performance.

I den nævnte litteratur gøres antagelsen om, at der er forskel på mænd og kvinders interesser og/eller evner, imidlertid ikke til genstand for empiriske studier, men antages ex ante. Det betyder, at vi ved meget lidt om, hvilke *daglige adfærdsforskelle* mellem mænd og kvinder der fører til forskellene i policy outcome. Vi ved med andre ord meget lidt om, hvorvidt der eksisterer forskelle mellem mænd og kvinders individuelle præstationsadfærd (Winter og Nielsen, 2008: 18) i den offentlige forvaltning, dvs. den del af adfærden i den offentlige sektor, som fører til forskelle i policy outcome, som fx forbedringer af kvindelige elevers performance i skolerne, stigning i graden af anmeldelser og arrestationer ved overgreb og voldtægtssager mv. (se dog Wilkins, 2006). Dertil kommer,

at både emotional labour og repræsentativ bureaukrati studierne primært undersøger adfærd på organisationsniveau, hvor andelen af kvinder i en given organisation ofte anvendes som operationelt mål for køn (Wilkins og Keiser, 2004; Meier og Nicholson-Crotty, 2006). Det betyder, at vi ikke ved, om den adfærd, som undersøges er et resultat af individuelle interesser og/eller evner, eller om den er et resultat af den synergieffekt af summen af forskellige individers handlinger som fx diversitetslitteraturen påpeger som forklaringsmodel (Webber og Donahue, 2001; White og Rice, 2005).

Der synes således at være en stigende international forskningsinteresse i at studere betydningen af interesseforskelle mellem mænd og kvinders for deres adfærd i den offentlige sektor. Indtil nu har interessen dog primært samlet sig om kvinders adfærd på områder kendetegnet ved kønsspecifikke interesser.

Forskelle mellem mænd og kvinder i dansk forvaltningsforskning

Som nævnt i indledningen afspejler vores forskningsdagorden ikke en udbredt tendens i dansk forvaltningsforskning; kun få studier ser på forskelle mellem mænd og kvinder generelt og deres adfærd specifikt i den danske offentlige sektor.

Der findes en række kvantitative studier som på linje med et repræsentativt bureaukrati perspektiv, ser på forvaltningens demografiske sammensætning, herunder på andelen af kvinder. Studierne omhandler primært spørgsmålet om udviklingen i andelen af kvindelige (top)embedsmænd i centraladministrationen (Nexø Jensen, 1997; Nexø Jensen og Knudsen, 1999; Nexø Jensen og Olsen, 2000; Nexø Jensen, 2002) og i den offentlige sektor generelt (Knudsen, 1994) og berører således primært spørgsmålet om passiv repræsentation.

Et ligeledes kvantitativt studie af Højgaard

(2000; 2002) ser på sektorforskelle i fordelingen af topposter indenfor den private sektor, politik og forskellige niveauer i den offentlige sektor (Højgaard, 2002: 93). Forskellene viser sig bl.a. ved en meget lav kvindeandel i topledelseerne i hhv. den private og den offentlige sektor. Om end analysen ser på klassiske 'objektive' variable som forklaring på forskelle i andelen af mandlige og kvindelige topledere i de tre sektorer (fx ledernes sociale baggrund, uddannelse, karrieremønstre, familiestatus mv.) anlægges der et konstruktivistisk perspektiv i definitionen af køn som et kulturelt, diskursivt fænomen (Højgaard, 2000:4-5).

Højgaard forventer at variationer mellem strukturelle betingelser som kønnede adgangs-betingelser (målt via social baggrund, uddannelser og karriereforløb) og en kønnet livssituation (målt som data om familiesituation, herunder bl.a. ægteskabelig status, børn og partners uddannelse, job og arbejdstid) indenfor sektorer, samt mænd og kvinders håndtering af disse forskelle kan forklare forskellene i topledernes kønssammensætning (Højgaard, 2002: 95-101). Det betyder fx at adgangs-betingelserne for kvinder i sektorer med lav andel af kvinder i topledelsen er hårdere end i sektorer, hvor der er en høj andel af kvinder på ledelsesmæssige niveauer. Højgaard finder imidlertid ikke en sådan sammenhæng, tværtimod (Højgaard, 2002: 102). Derimod finder Højgaard forventede forskelle i livssituation, i den forstand, at kvinder i sektorer med høj andel af kvindelige ledere (som i den politiske sektor) også er de kvinder, der kommer tættest på en kvindelig positionering som, ifølge Højgaard bl.a. inkluderer en lav andel af barnløse, en lav skilsmisrate, stor andel af husarbejde og børnepasning (Højgaard, 2002: 102). I forhold til forvaltningen finder Højgaard, at om end andelen af kvindelige ledere både i den offentlige administration og i erhvervslivet er lav, er mønstret for de offentlige ledere mere blandet i forhold til graden hvormed deres

livssituation og deres biologiske køn følger det forventede mønster.

Studiet af Højgaard blev bl.a. publiceret i forbindelse med magtudredningens udgivelse af antologien »Kønsmagt under forandring« (Borchorst, 2002). Udover bidraget fra Højgaard finder vi en undersøgelse af den danske elite, herunder også den danske administrative elite (Christiansen o.a., 2002). Christiansen o.a. påviser, at den skæve fordeling mellem mandlige og kvindelige topledere ikke kun forefindes i staten, men også i kommunerne (2002: 80-1) Også dette studie diskuterer mulige forklaringer på forskelle i andelen af kvinder og mænd i elitepositionerne i forskellige sektorer i samfundet. Christiansen o.a. peger i den forbindelse på, at forskelle i hvorvidt man har en ligestillingspolitik, men også forskelle i kvinder og mænds præferencer kan bidrage til at forklare nogle af forskellene (2002: 87-8).

Fælles for de nævnte studier er, at de primært omhandler problematikker omkring selektion og selvselektion, der kan bidrage til at give et indblik i både valg af arbejde og valg i det efterfølgende karriereforløb. De bidrager imidlertid ikke med viden om hvorvidt forskelle mellem mænd og kvinder, har betydning for forskelle i mænd og kvinders daglige opgavevaretagelse.

Nexø Jensen har imidlertid lavet et kvalitativt studie af køns betydning for forandringer i offentlige organisationer.³ Studiet ser på mandlige og kvindelige ansatte på danske arbejdsformidlinger og undersøger bl.a. sammenhængen mellem køn og feminine værdier som empati og intuition samt maskuline værdier som konkurrencemindedhed og rationalitet. Nexø Jensen finder, at der ikke er en sådan entydig sammenhæng, men at både mænd og kvinder anvender feminine og maskuline værdier, når de beskriver og argumenterer for den organisatoriske forandring, som de er en del af (Nexø Jensen, 1998: 169).

Dertil kommer enkelte studier, der ser på forskelle mellem mandlige og kvindelige sagsbehandlere på forskellige policy-områder. I forhold til både beskæftigelsesområdet, børn- og ungeområdet og integrationsområdet er der fundet forskelle på den måde mænd og kvinder agerer (Nielsen, 2009: 171). Omvendt finder et studie af miljøtilsynsførende kun forskelle mellem mænd og kvinder i deres beskrivelser af deres egen reguleringsstil, hvorimod forskellene ikke viser sig i forhold til faktisk adfærd (Nielsen, 2004).

Undersøgelserne af forskelle mellem mænd og kvinder i den danske forvaltningsforskning er således, forskellige mht. om de ser på køns betydning for adfærd eller på andelen og repræsentationen af kvinder i den danske forvaltning i almindelighed og på ledelsesniveau i særdeleshed. Desuden når de til forskellige konklusioner i forhold til, om der er forskel på biologiske mænd og kvinders beskrivelser af deres egen adfærd og af deres faktiske præstationsadfærd.

Analysemodellens fordele og ulemper

Køns betydning for offentligt ansattes adfærd er altså en problemstilling som mange sikkert har en mening om – men, hvor vi videnskæmmigt kun har få spredte fægtninger at holde os til. Derfor er det, hvis vi som forvaltningsforskere vil være i stand til at forklare – og måske ligefrem anbefale metoder til at styre og motivere – offentligt ansattes adfærd, nødvendigt at definere en forskningsdagsorden om mænd og kvinder i den offentlige sektor, som udfylder hullet i den danske forvaltningsforskning og ser på forskelle mellem mænd og kvinders daglige opgavevaretagelse. Forskningsdagsordenen er desuden et bidrag til den internationale forskning omkring forskelle mellem mænd og kvinders adfærd i den offentlige sektor på policyområder, der ikke er kendetegnet ved særlige kønsspecifikke (kvindespecifikke) interesser. Adfærd på genderede policy-områder er selvfølgelig interessant i sig selv, men på

den anden side finder langt størstedelen af de mange millioner arbejdstimer, der hvert års udøves i den offentlige sektor, sted på policy-områder og i jobfunktioner, som dårligt kan siges at rumme en specifik mandlig eller kvindelig interesse. At udstede byggetilladelser, vejlede specialeskrivere ved universitetet, helbrede syge, føre miljøtilsyn, undervise, gøre rent hos ældre, passe børn etc. rummer i dagligdagen meget sjældent situationer, hvor kvinder hhv. mænd har en særlig interesse i at varetage opgaven anderledes end det modsatte køn.

En sådan forskningsdagsorden vil muliggøre en undersøgelse af, hvorvidt adfærd i den offentlige forvaltning er bestemt af vores evner – herunder vores evner som mand hhv. kvinde. Gevinsten herved er, at både be- og afkræfte en lang række af myter, som knytter sig til adfærdsmæssige forskelle mellem mænd og kvinder, og/eller kvalificere sådanne myter ved at vise, hvor, hvornår og hvordan kønsforskelle viser sig i offentlig ansattes adfærd.

Desuden er det nødvendigt ikke 'blot' at se på måden, hvorpå vi taler om køn og på den symbolske betydning af køn, men også undersøge de adfærdsmæssige konsekvenser af køn som et personligt karakteristika. Spørgsmålet er ikke alene, om vi fødes som eller socialiseres til det ene eller det andet køn, og hvordan forskelle mellem mænd og kvinder defineres, men om og i fald hvilke adfærdsmæssige konsekvenser forskellene mellem mænd og kvinder har på et givent tidspunkt på et givent sted i den offentlige forvaltning. Gevinsten ved at rette blikket mod adfærd er, at vi får mulighed for at udforske nogle af de forskelle, der som nævnt tidligere synes at være mellem, hvorvidt forskelle mellem mænd og kvinder italesættes, og hvorvidt de reelt viser sig i adfærd.

En væsentlig præmis for al samfundsvidenskabelig forskning er imidlertid, at de fæno-

mener, vi studerer, ofte er komplekse fænomener, der kan studeres på forskellig vis, med forskellige muligheder og forskellige begrænsninger afhængig af teoretiske definitioner, valg af forskningsdesign og valg af metoder. Vi har i artiklen argumenteret for en forskningsdagsorden, der på en og samme tid reducerer, men også anerkender kompleksiteten i det fænomen, som hedder køn. Reduktionen består i at se på forskelle mellem mænd og kvinder – og dermed på forskelle, som knytter sig til det biologiske køn, men det sker med en erkendelse af, at forskelle kan skabes af både biologiske, psykologiske og sociale forhold, og at de kan forstærkes eller reduceres i en lange række af de institutionelle sammenhænge, som vi lever både vores barndoms- og voksenliv og vores arbejds- og private liv i. Og at de sammenhænge potentielt er med til at øge kompleksiteten i forhold til at identificere adfærsforskelle mellem biologiske mænd og kvinder. Derfor har vi med institutionel teori – og i tråd med repræsentativ bureaukratiteori – argumenteret for, at det er nødvendigt at se på under, hvilke institutionelle betingelser vi finder kønsforskelle i adfærden.

At se på forskelle mellem biologiske mænd og kvinder har selvfølgelig også sine begrænsninger. Hvor en konstruktivistisk tilgang nødvendigvis ser køn som en proces, der konstant skabes og genskabes i de institutionelle rammer, individet befinder sig i, så har vi argumenteret for, at der er forskelle mellem mænd og kvinder når, vi træder ind i institutionelle rammer i den offentlige forvaltning, og at forskellene har en sådan styrke og stabilitet, at de viser sig i den adfærd, som mænd og kvinder udfører i den offentlige forvaltning.

Selvom vi ikke ser på køn som proces anerkender vi, at køns betydning for adfærd kan forandre sig over tid. Dette kan imidlertid ikke alene undersøges ved at studere, hvorledes køn italesættes. Det kræver systematisk sam-

menligning af mænd og kvinders adfærd over tid – og herunder en sammenligning, der inkluderer både adfærd disponeret af interesser og adfærd disponeret af evner. Første skridt er derfor, at tage hul på en forskningsdagsorden, der søger at udfylde hullet i vores viden herom.

For at kunne forandre er det endvidere nødvendigt at vide, havde der er årsag til den adfærd, som kan observeres her og nu – institutionelle forhold, sociale konstruktioner, interesser eller evnemæssige forskelle. Først når vi ved det, kan vi begynde at diskutere, hvorvidt og hvordan vi formelt institutionelt, diskursivt og/eller via læring og socialisering kan modarbejde eventuelle uønskede adfærdsmæssige forskelle mellem mænd og kvinder.

Noter

1. Også andre personlige karakteristika kan have betydning for adfærd, herunder fx alder, etnicitet og social baggrund. Disse karakteristikas betydning har også været genstand for videnskabelige undersøgelser, fx indenfor den repræsentative bureaukrati tradition. I denne sammenhæng ser vi imidlertid kun på et enkelt personligt karakteristika, køn.
2. Listen af forskelle mellem mænd og kvinder er ikke udtømmende, men forskelle som står centralt i de nævnte studier.
3. Udgangspunktet for Nexø Jensen er at køn hverken er et biologisk faktum eller udelukkende en social konstruktion (1998: 165).

Referencer

- Acker, J. (1990), »Hierarchies, jobs, babies: A theory of gendered organizations«, *Gender and Society*, (4): 139-158
- Acker, J. (1992), »From Sex Roles to Gendered Institutions«, *Contemporary Sociology*, 21(5): 565-569
- Ahlgren, A. og D.W. Johnson (1979), »Sex differences in cooperative and competitive attitudes from the 2nd through the 12th grades«, *Developmental Psychology*, 15: 45-49
- Alveson, M. og Y.D. Billing (1989), *Køn, ledelse og organisation*, København: Jurist og Økonomforbundets Forlag

- Alveson, M. og Y.D. Billing (1997), *Understanding Gender and Organizations*, London: Sage Publications Ltd.
- Baron-Cohen, S. (2003), *The Essential Difference: The Truth about the Male and Female Brain*, New York: Perseus Books Group
- Baron-Cohen, S. (2007), »Sex Differences in Mind: Keeping Science Distinct from Social Policy«, i S.J. Ceci og C.L. Williams (ed.), *Why Aren't More Women in Science?* Washington D.C.: American Psychological Association
- Beauvoir, S. de (1965), *Det andet køn*, København: Gyldendal
- Bell, M.P. (2006), *Diversity in Organizations*, Mason: Thomson Higher Education
- Birke, L. (1986), *Women, Feminism and Biology*, Brighton: Weatsheaf Books Ltd.
- Bonke, J. (2000), *Børns tidsanvendelse*, København: Socialforskningsinstituttet
- Bonke, J. (2002), *Tid og velfærd*, København: Socialforskningsinstituttet
- Borchorst, A. (red.) (2002), *Kønsmagt under forandring*, København: Hans Reitzels Forlag
- Campanella, S., M. Rossignol, S. Mejias, F. Joassin, P. Maurage, D. Debatisse, R. Bruyer, M. Crommelinck, og J.M. Guerit, (2004), Human gender differences in an emotional visual oddball task: An event-related potentials study. *Neuroscience Letters*, 367: 14-18
- Cheng, S.T., og A.C.M. Chan (1999), »Sex, competitiveness and intimacy in same-sex friendship in Hong Kong adolescents«, *Psychological Reports*, 84: 45-48
- Christiansen, P.M., B. Møller og L. Togeby (2002), »Køn og elite« i Borchorst, A. (red.) *Kønsmagt under forandring*, København: Hans Reitzels Forlag
- Connellan, J., S. Baron-Cohen, S. Wheelwright, A. Batki og J. Ahluwalia (2000) »Sex Differences in Human Neonatal Social Perception«, *Infant Behavior and Development* 23 (2000): 113-18
- Cross, S.E. og L. Madson (1997), »Models of the self: Self-construals and gender«, *Psychological Bulletin*, 122: 5-37
- Dam, H. (1994), »Ligestilling under milimeter-demokrati«, *Samvirke*: 8-12. København: FDB
- Deci, E.L., og R.M. Ryan (1985), *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum Press.
- Dolan, J. (2000), »The Senior Executive Service: gender, attitudes, and representative Bureaucracy«, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(3): 513-29
- Dolan, J. og D.H. Rosenbloom, eds. (2003), *Representative bureaucracy: classic readings and continuing controversies*, M.E. Sharpe, Armonk, New York.
- Eisenberg, N., R.A. Fabes, M. Schiller, P. Miller, G. Carlo, R. Poulin, C. Shea og R. Shell (1991), »Personality and Socialization Correlates of Vicarious Emotional Responding«, *Journal of Personality and Social Psychology* 61(3): 459-70.
- Faber, S.B. og L. Bloksgaard (2004), *Køn på arbejde: En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*, Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- Feingold, A. (1994), »Gender Differences in Personality: A Meta-analysis«, *Psychological Bulletin* 116 (3): 429-56
- Frankenhaeuser, M., M. Rauste von Wright, A. Collins, J. von Wright, G. Sedwell og C.-G. Swahn (1978), »Sex Differences in Psychoneuroendocrine Reactions to Examination Stress«, *Psychosomatic Medicine*, 40(4): 334-42
- Friedland, R. og R.R. Alford (1991), »Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions« in Powell, W.W. og P. Di Maggio, red., *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, London: The University of Chicago Press, pp. 232-63.
- Frieze, P., R. Johnson, Ruble og Zellmann (1978), *Women and sex roles – a social psychological perspective*. USA: W.W. Norton & Company
- Gneezy, U., M. Niederle og A. Rustichini (2003), »Performance in Competitive Environments: Gender Differences«, *Quarterly Journal of Economics*: 1049-74
- Gray, J. (2002), *Mars og Venus på arbejdspladsen*, København: Borgen
- Gupta, N., Datta, A. Poulsen og M.-C. Villeval (2005), »Male and Female Competitive Behavior: Experimental Evidence«, *Discussion paper series at Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institut for the study of Labor*
- Gur, R.C., B.I. Turetsky og M. Matsui (1999), »Sex Differences in Brain Gray and White Matter in Healthy Young Adults. Correlation With Cognitive Performance«, *Journal of Neuroscience*: 4065-72.
- Gur, R.C., F. Gunning-Dixon, W.B. Bilker og R.E. Gur (2002), »Sex Differences in Temporo-Limbic and Frontal Brain Volumes of Healthy Adults«, *Cereb Cortex* 12(9): 998-1003.

- Guy, M.E. og M.A. Newman (2004), »Women's Jobs, Men's Jobs: Sex Segregation and Emotional Labour«, *Public Administration Review*, 64(3): 289-98.
- Hall, G.B.C., S. Witelson, F.H. Szechtman og C. Nhmias (2004), »Sex Differences in Functional Activation Patterns Revealed by Increased Emotion Processing Demands«, *Neuroreport*, 15 (2): 219-23.
- Head, J. (1996), »Gender identity and cognitive style« i P. Murphy og C. Gipps, red., *Equity in the classroom: Towards effective pedagogy for girls and boys*, London: Falmer Press.
- Hochschild, A.R. (1979), »Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure«, *American Journal of Sociology*, 85(3): 551-75.
- Højgaard, L. (2000), »Tracing Differentiation in Gendered Leadership. An Analysis of differences in gender composition in top management in business, politics and civil service«, *Institut for Statskundskab arbejdsrapport*, 2000/9: København, Institut for Statskundskab: Københavns Universitet.
- Højgaard, L. (2002), »Magtens køn – kvinder og mænd i toppositioner inden for erhvervsliv, offentlig administration og politik« i Borchorst, A., red., *Kønsmagt under forandring*, København: Hans Reitzels Forlag, pp. 92-109.
- Holgersson, Höök, Linghag og Wahl (2004), *Det ordner sig – teorier om organisation og køn*, Lund: Studenterlitteratur.
- Jacob, B.A. (2002), »Where the boys aren't: Non-cognitive skills, returns to school, and the gender gap in higher education«, *Economics and Education Review*, 21: 589-98.
- Jepperson, R.L. (1991), »Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism« i W. W. Powell og P. Di Maggio, red., *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, London: The University of Chicago Press, pp. 143-63.
- Keiser, L.R., V. Wilkins, K. Meier og C. Holland (2002), »Lipstick and Logarithms: Gender, Institutional Context and Representative Bureaucracy«, *American Political Science Review*, 96(3): 553-64.
- Kelly, R.M. og M. Newman (2001), »The Gendered Bureaucracy: Agency Mission, Equality of Opportunity and Representative Bureaucracy«, *Women and Politics*, 22(3): 1-33
- Killgore, W.D.S., og D.W. Cupp (2002), »Mood and sex of participant in perception of happy faces«, *Perceptual and Motor Skills*, 95: 279-88
- Kingsly, J.D. (1944), *Representative Bureaucracy: An Interpretation of the British Civil Service*, Antioch Press, Yellow Springs.
- Knudsen, T. (1994), »Kvindernes indtog i det offentlige. Fra den maskuline stat til det feminiserede offentlige«, *Nordisk Administrativ Tidsskrift*, 75(4).
- Legato, M.J. (2004), *Hvorfor mænd intet husker og kvinder intet glemmer*, København: Ekstra Bladets Forlag.
- Lippa, R. (2005), How do lay people weight information about instrumentality, expressiveness, and gender-typed hobbies when judging masculinity-femininity in themselves, best friends, and strangers, *Sex Roles*, 53: 43-55.
- Long, N. (1952), »Bureaucracy and constitutionalism«, *American Political Science Review*, 46(3): 808-18.
- Mastracci, S.H., M.A. Newman og M.E. Guy (2005), »Appraising Emotion Work. Determining Whether Emotional Labor Is Valued in Government Jobs«, *American Review of Public Administration*, 36(2): 123-38.
- Meier, K. (1973), »Representative bureaucracy: A theoretical and empirical exposition«, i Perry, J., red. *Research in Public Administration*, CT:JAI Press, Greenwich, pp. 1-36.
- Meier, K. (1975), »Representative Bureaucracy: An Empirical Analysis«, *American Political Science Review*, 69: 526-42.
- Meier, K.J. og J. Nicholson-Cotty, (2006), »Gender, Representative Bureaucracy, and Law Enforcement: The Case of Sexual Assault«, *Public Administration Review*, 66(6): 850-59.
- Meier, K.J., S.H. Mastracci og K. Wilson (2006), »Gender and Emotional Labor in Public Organizations: An Empirical Examination of the Link to Performance, *Public Administration Review*, 66(6): 899-909.
- Meier, K. og Nigro, L.G. (1976), »Representative Bureaucracy and Policy Preferences: A Study in the Attitudes of Federal Executives«, *Public Administration Review*, 36: 458-69.
- Moscher, F.C. (1968), *Democracy and the Public Service*, New York: Oxford University Press.
- Murrell, A.J. og E.H. James (2001), »Gender and Diversity in Organizations: Past, Present, and Future Directions«, *Sex roles*, 45: 243-257
- Nexø Jensen, H og P.L. Olsen (2000), »De nye topembedsmænd: Topcheferes karrierforløb og ministeriers rekrutteringsmønstre« i Knudsen, T., red. *Regering og embedsmænd – Om magt og demokrati i staten*, Aarhus: Systime.

- Nexø Jensen, H. (1997), »Feminisering af centraladministrationen?«, *Nordisk Administrativt Tidsskrift*, 78(1): 18-31.
- Nexø Jensen, H. (1998), »Gender as the dynamo: when public organizations change« i Feher, D., B. Rosenbeck og A.G. Jónasdóttir, red., *Is there a Nordic Feminism*, London, UCL Press, pp. 160-75.
- Nexø Jensen, H. og K. Knudsen (1999), »Senior Officials in the Danish Central Administration: From Bureaucrats to Policy Professionals and Managers« i Page, E.C. og V. Wright, red., *Bureaucratic Elites in Western European States. A Comparative Analysis of Top Officials*, Oxford, New York: Oxford University Press, pp. 229-48.
- Nexø-Jensen, H. (2002), »Akademikere i departementerne«, i Borchorst, A., red. *Kønsmagt under forandring*, København: Hans Reitzels Forlag, pp. 54-71.
- Nexø-Jensen, Hanne (1993), *Køn og Organisationer under forandring*, København: Institut for Statskundskab.
- Niederle, M. og L. Vesterlund (2005), »Do Women Shy Away from Competition?«, *NBER Working Paper*, 11474.
- Nielsen, V.L. (2004), »Kønnet, der blev væk« i J. Blom-Hansen, A.S. Nørgaard og T. Pallesen, red., *Politisk ukorrekt. Festskrift til Professor Jørgen Grønnegård Christensen*, Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Nielsen, V.L. (2009), »Er Offentligt Ansatte af Intetkøn?« i J. Blom-Hansen og J. Elklit, red., *Perspektiver på Politik: Bidrag til Samfundsdebatten*: 166-71.
- Ørum, T. (1988), »Postmodernisme og feminisme: Postmodernisme et vidt begreb«, *Sociologi i dag*, 2: 1-15.
- Pease, A. (2001), *Hvorfor mænd ikke hører efter og kvinder ikke kan læse kort*, København: L&R Fakta.
- Peters, B.G. (1999), *Institutional Theory in Political Science. The »New Institutionalism«*, London: Pinter.
- Pinker, S. (2008), *The Sexual Paradox*, New York: Scribner.
- Rasmussen, M.A. og L.T. Kristiansen (2004), *Markarbejderadfærd og køn – i politiet*. Studenteropgave, Institut for Statskundskab, Århus Universitet.
- Saidel, J.R. og K. Loscocco (2005), »Agency Leaders, Gendered Institutions, and Representative Bureaucracy«, *Public Administration Review*, 65(2): 158-70.
- Schirmer, A. og S.A. Kotz (2003), »ERP Evidence for a Sex-Specific Stroop Effect in Emotional Speech«, *Journal of Cognitive Neuroscience*, 15: 1135-48.
- Scott, R.W. (2008), »Lords of the Dance: Professionals as Institutional Agents«, *Organization Studies* 29(2): 219-38.
- Sonnert, G. (1996), »Gender equity in science: Still an elusive goal«, *Issues in Science and Technology*, 12: 53-58.
- Spence, J.T., og C.E. Buckner (2000), »Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexist attitudes: What do they signify?«, *Psychology of Woman Quarterly*, 24: 44-62.
- Stonewater, B.B., S.A. Eveslage og M.R. Dingerson, (1990), »Gender differences in career helping relationships«, *Career Development Quarterly*, 39:72-85.
- Strube, M.J. (1981), »Meta-analysis and cross-cultural comparison: Sex differences in child competitiveness«, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 12: 3-20.
- Thayer, J.F., og B.H. Johnsen (2000), »Sex differences in judgment of facial affect: A multivariate analysis of recognition errors«, *Scandinavian Journal of Psychology*, 41: 243-46.
- Tong, R. (1993), *Feminist thought: a comprehensive introduction*, London: Routledge.
- Webber, S.S. og L.M. Donahue (2001), »Impact of highly and less job-related diversity on work group cohesion and performance: a meta-analysis«, *Journal of Management*, 27(2): 141-62.
- White, H.L. og M.F. Rice (2005), »The Multiple Dimensions of Diversity and Culture« i Rice, M.F., red., *Diversity and public administration: theory, issues, and perspectives*, Armonk NY: M.E. Sharpe, pp. 3-21.
- Widerberg, K. (1992), »Teoretisk verktøykasse – angrepsmåter og metoder« i A. Taksdal og K. Widerberg, red., *Forståelser av kjønn i samfunnsvitenskapenes fag og kvinneforskning*, Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Wilkins, V.M. (2006), »Exploring the Causal Story: Gender, Active Representation, and Bureaucratic Priorities, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17: 77-94.
- Wilkins, V.M. og L.R. Keiser (2004), »Linking Passive and Active Representation by Gender: The Case of Child Support Agencies«, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16: 87-102.
- Winter, S. og V.L. Nielsen (2008), *Implementering af Politik*, Århus: Systime.