



# Ýgi og launamunur kynjanna:

Áhrif persónuleikabáttarins ýgi á launamun kynjanna

Kári Kristinsson, PhD  
Lektor Viðskiptafræðideild HÍ

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD  
HÁSKÓLA ÍSLANDS





# Ýgi sem möguleg ástæða launamunar?

- Misvísandi niðurstöður í rannsóknum á launamun kynjanna
  - Töluverður launamunur
    - Yfirlit: Weichselbaumer og Winter-Ebmer, 2005
  - Enginn launamunur
    - Morgan, 1998; Xie og Shauman, 2003; Bertrand og Hallock, 2001; Montgomery og Powell, 2003
  - Launabilið stöðugt
    - Mulligan og Rubinstein, 2005; Noonan, Corcoran og Courant, 2005
  - Launabilið minnkar
    - Gunderson, 1989
  - Aðrar mögulegar óháðar breytur?



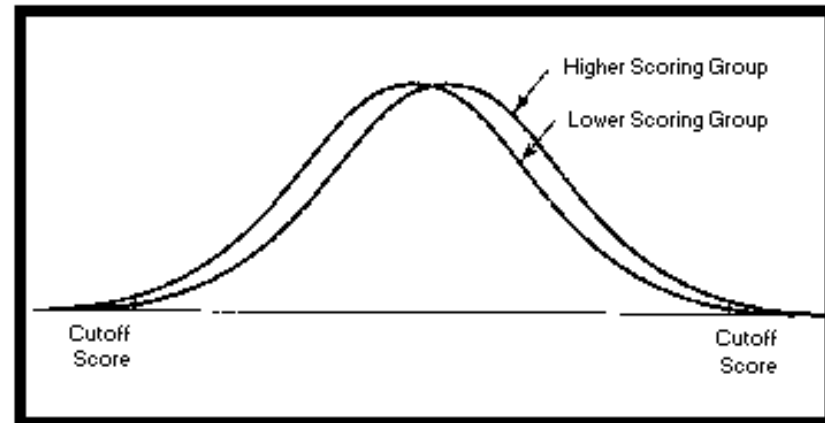
# Ýgi sem möguleg ástæða launamunar?

- Almennt lítil sálrænn munur á kynjunum
  - Shaffer, 2002
- Lengi vitað að lítil en stöðugur munur er á fjórum þáttum
  - Maccoby og Jacklin, 1974
  - **Málfarsleg geta**
    - Halpern, 1997
  - **Rýmdarhugsun**
    - Levine, Huttenlocher, Taylor og Langrock, 1999
  - **Geta í stærðfræði**
    - Halpern, 1997
  - **Ýgi (aggression)**
    - Crick, Cass og Mosher, 1997; Crick og Grotpeter, 1995



# Ýgi sem möguleg ástæða launamunar?

- Sýnt hefur verið fram á að ýgi, sem er stöðugur eiginleiki (attribute) (Cummings, Iannotti og Zahn-Waxler, 1989), er notuð til að ná fram ákjósanlegum úrslitum fyrir þann er beitir henni. Þannig tengist ýgi sjálfáliti eða sjálfsvirði hjá sumum (Crick og Dodge, 1996; Quiggle, Garber, Panak, og Dodge, 1992). Buss og Shackelford (1997) fjalla í grein sinni um hvernig ýgi gæti hafa þróast sem lausn á ákveðnum vandamálum meðal annars til að semja um stöðu og völd innan skipulagsheilda. Einnig má hugsa sér að ýgi gagnist til að þrúta og fylgja eftir launakröfum.





# Fræðileg sjónarhorn

## •Sálfræði

- “Value in diversity hypothesis” (Cox, Lobel, Mcleod, 1991)

- “Double edged sword hypothesis” (Milliken & Martins, 1996)

## •Hagfræði

- “Problem Solving by Heterogeneous Agents” (Page & Hong, Journal of Economic Theory)

- “Diversity trumps ability” (Page & Hong, Proceedings of the National Academy of Science)

## •Viðskiptafræði

- Resource based view

- Top management team literature



"As part of our commitment to cultural diversity, we've hired Ledyard, who has 8 earrings on various portions of his anatomy..."



# Fræðilegur bakgrunnur greinarinnar



- **Resource Based View (RBV)**

- Penrose (1959); Teece et al. (1997); Barney (1991)

- **Top Management Team Literature**

- Murray (1989); Bantel and Jackson (1989); Kilduff et al. (2000)

- **Tilraunir í sköpun nýrra vara**

- Girotra et al. 2010

- **Meira en aðeins æðstu stjórnendur**

- Laursen et al. (2005); Lundvall (1985)



# Launamunur kynjanna

- Aðferðafræðin
- Regression analysis
- Allt inni

## Does a Different View Create Something New? The Effect of Employee Diversity on Innovation

Christian R. Østergaard\*

*DRUIDYBK, Department of Business Studies, Aalborg University, Fibigerstraede 4, 9220 Aalborg Øst, Denmark*

Bram Timmermans

*DRUIDYBK, Department of Business Studies, Aalborg University, Fibigerstraede 4, 9220 Aalborg Øst, Denmark*

Kari Kristinsson

*DRUIDYBK, Department of Business Studies, Aalborg University, Fibigerstraede 4, 9220 Aalborg Øst, Denmark*

### Abstract

A growing literature is analysing the relation between diversity in the knowledge base and the performance of firms; nevertheless, studies that investigate the impact of employee diversity on innovation are scarce. Innovation is an interactive process that often involves communication and interaction among employees in a firm and draws on their different qualities from all levels of the organisation. This paper investigates the relation between employee diversity and innovation in terms of gender, age, ethnicity, and education. The analyses draw on data from a recent innovation survey. This data is merged with a linked employer-employee dataset that allow us to identify the employee composition of each firm. We test the hypothesis that employee diversity is associated with better innovative performance. The econometric analysis reveals a positive relation between diversity in education and gender on the likelihood of introducing an innovation. Furthermore, we find a negative effect of age diversity and no significant effect of ethnicity on the firm's likelihood to innovate. In addition, the logistic regression reveals a positive relationship between an open culture towards diversity and innovative performance. We find no support of any curvilinear relation between diversity and innovation.

*Key words:* Diversity, Innovation, Education, Gender, Ethnicity

### 1. Introduction

The notion of diversity plays an important role in a wide range of scientific disciplines (Stirling, 2007). Studies have suggested that there is a positive relation between diversity in the firm's knowledge base and their innovative capabilities. Firms that are technologically diverse are more innovative and survive longer (Breschi et al., 2003; Suzuki

\*Corresponding author: telephone +45 9940 8266 fax +45 9815 3505

*Email addresses:* cros@business.aau.dk (Christian R. Østergaard), bram@business.aau.dk (Bram Timmermans), kari@business.aau.dk (Kari Kristinsson)

*Preprint submitted to Elsevier*

*February 22, 2010*



# Rannsóknaráætlunin

- Finna og staðfæra mælitæki sem mælir ýgi
  - Burn og Rush??????
  - Fram- og bakþýtt
  - Lagt fyrir nemendur
- Leggja fyrir nemendur
- Leggja fyrir atvinnuleitendur
  - Einnig fyrir þá sem eru á leið í launaviðtal
- Hrunið
  - Fáir tilbúnir að „semja“
  - Þakkar fyrir að fá
- Endurmetin rannsóknaráætlun
  - Lífeðlisleg mæling
  - Ný mæling með sjálfbyggingshætti (assertiveness) í stað ýgis (aggression)





# Lífeðlislegar mælingar

- Fræði
- Aðferð
  - Einnig fyrir þá sem eru á leið í launaviðtal
- Niðurstöður
  - Fáir tilbúnir að „semja“
  - Þakkar fyrir að fá
- Næstu skref



# Ýgi og sjálfbyrgingsháttur

- Fræði
  - Burn og Rush??????
  - Fram- og bakþýtt
  - Lagt fyrir nemendur
- Aðferð
- Niðurstöður
  - Fáir tilbúnir að „semja“
  - Þakkar fyrir að fá
- Næstu skref
  - Capacent
  - Greina eftir námsvali



# Lýsandi tölfræði

Table 2: Innovation and firm size

|               | <i>Less than 50 employees</i> |          | <i>50-99 employees</i> |          | <i>100 or more employees</i> |          |
|---------------|-------------------------------|----------|------------------------|----------|------------------------------|----------|
|               | <i>n</i>                      | <i>%</i> | <i>n</i>               | <i>%</i> | <i>n</i>                     | <i>%</i> |
| <i>No</i>     | 413                           | 54.7     | 197                    | 41.2     | 130                          | 45.1     |
| <i>Yes</i>    | 341                           | 45.3     | 281                    | 58.8     | 193                          | 54.9     |
| <i>Total</i>  | 754                           |          | 478                    |          | 288                          |          |
| <i>N=1650</i> |                               |          |                        |          |                              |          |

Table 3: Innovation and industry

|               | <i>Manufacturing</i> |          | <i>Construction</i> |          | <i>Wholesale &amp; Retail</i> |          | <i>Hotel &amp; Restaurant</i> |          | <i>Transport</i> |          | <i>Financial Services</i> |          | <i>Business Services</i> |          | <i>Culture &amp; Sports</i> |          |
|---------------|----------------------|----------|---------------------|----------|-------------------------------|----------|-------------------------------|----------|------------------|----------|---------------------------|----------|--------------------------|----------|-----------------------------|----------|
|               | <i>n</i>             | <i>%</i> | <i>n</i>            | <i>%</i> | <i>n</i>                      | <i>%</i> | <i>n</i>                      | <i>%</i> | <i>N</i>         | <i>%</i> | <i>n</i>                  | <i>%</i> | <i>n</i>                 | <i>%</i> | <i>n</i>                    | <i>%</i> |
| <i>No</i>     | 220                  | 38.1     | 145                 | 73.3     | 181                           | 48.1     | 21                            | 55.2     | 69               | 55.2     | 9                         | 13.0     | 84                       | 35.1     | 11                          | 39.3     |
| <i>Yes</i>    | 357                  | 61.9     | 53                  | 26.7     | 195                           | 51.9     | 17                            | 44.8     | 56               | 44.8     | 60                        | 87.0     | 155                      | 64.9     | 17                          | 60.7     |
| <i>Total</i>  | 577                  |          | 198                 |          | 376                           |          | 38                            |          | 125              |          | 69                        |          | 239                      |          | 28                          |          |
| <i>N=1650</i> |                      |          |                     |          |                               |          |                               |          |                  |          |                           |          |                          |          |                             |          |



# Tilgátur

- H1: There is a positive relation between employee diversity and the likelihood that firms innovate
  - H1a: There is a positive relation between gender diversity and the likelihood that firms innovate - **Stuðningur**
  - H1b: There is a negative or neutral relation between age diversity and the likelihood that firms innovate - **Stuðningur**
  - H1c: There is positive relation between diversity in ethnicity and the likelihood that firms innovate – **Ekki stuðningur**
  - H1d: There is a positive relation between educational diversity and the likelihood that firms innovate - **Stuðningur**
- H2: The likelihood that firms innovate decreases for high levels of diversity
  - **Ekki stuðningur**



# Niðurstaða

- Fjölbreytileiki í menntun og jafnari kynjaskipting er jákvætt tengt nýsköpun
- Fjölbreytileiki í aldri er neikvætt tengt nýsköpun
- Engin tengsl fjölbreytileika í þjóðerni og nýsköpunnar
- Berlingske Tidende
- “Innovation kræver lige mange mand og kvinder”
- “Mangfoldighed skaber innovation”
- Frekari rannsóknir
  - Panel gögn fyrir sömu fyrirtæki
  - Rannsókn á ungum tæknifyrirækjum með Rögnvaldi og Marinu
  - Tilraun til að styrkja orsakasambandið