

748815

748594

748800

## **BCR3102**

*Bacheloroppgave:*

### **Statistisk eksperiment på hvordan kjønnet kan påvirke i en rekrutteringsprosess**



(romania-insider)

**Vår 2017**

«Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania.

Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger»

## Abstrakt

Vårt valg av tema og problemstilling har vært likestilling mellom kjønn og om kjønn har en påvirkning på vurderinger man gjør i en rekrutteringsprosess.

Vi ønsker å belyse problematikken ved å bruke kvantitativ metode ved hjelp av et eksperiment. Eksperimentet er utført på Høyskolen Kristiania i Oslo og våre respondenter er blitt tilfeldig valgt der. For å måle holdninger utførte vi to helt like caser der navnet på hovedpersonen (kjønn) var tilfeldig. 12 spørsmål fra intervjuguiden er hentet fra teori som viser seg å være viktige egenskaper i en rekrutteringsprosess uavhengig av kjønn. For å svare på vår problemstilling laget vi tre hypoteser for å måle to variabler; holdninger til jobbsøker og jobb kvalifikasjoner, deretter ble disse analysert og tolket gjennom å bruke et statistisk program, SPSS.

Temaet likestilling og holdninger er utredet gjennom tidligere forskning og teori, supplert med empiri. Biologiske forklaringer, kjønnsforståelse, holdningsteori, fordommer, historisk perspektiv og kvinner i ledelse er viktige områder vi har belyst i oppgaven og basert som mulige forklaringer på våre resultater.

Forskningen har ikke gitt noen signifikante funn men vi ser det likevel interessant at kvinnen får høyere vurderinger enn mannen under variabelen jobb kvalifikasjoner, mens holdningene til mannen er mer positiv enn til kvinnen. Avslutningsvis viser vi funnene og drøfter dette i sammenheng med teorien, før vi til slutt viser til begrensninger i oppgaven og kritikkverdige aspekter ved gjennomføringen av eksperimentet samt anbefalinger til videre forskning innenfor emnet kjønn og likestilling.

## **Forord**

Kjære leser,

Dette eksperimentet er utført som en avsluttet del av et treårig bachelorstudium ved Høyskolen Kristiania. Det har vært en utfordrende og krevende prosess men samtidig noe vi ikke ville vært foruten da vi sitter igjen med masse ny og viktig kunnskap samt erfaringer som vi vil få mye igjen for når vi nå skal ut i arbeidslivet. Vi har vært innom flere ulike og spennende fagområder underveis og lært mye om hverandre samt hvordan å samarbeide i team.

Vi vil først og fremst rett en stor takk til vår veileder Camilla Bakken Øvald og høyskolelektor og foreleser i kvantitativ metode, Eirik Haus for hjelp og veiledning til alle døgnets tider. Samt skolens prorektor Sander Sværi og studentveileder Andreas Omre Fon for gode råd og tips.

God lesing og god sommer!

Oslo, mai 2017.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>6</b>
1.1 Valg av problemstilling.....	6
1.2 Hypoteser .....	7
1.3 Formål .....	7
1.4 Avgrensing.....	8
<b>2.0 Lignende eksperimenter</b> .....	<b>8</b>
2.1 Høyskolen Kristiania .....	8
2.2 Kjønnroller i politikken .....	9
<b>3.0 Ønskede egenskaper og kvalifikasjoner hos arbeidssøker</b> .....	<b>9</b>
<b>4.0 Teori</b> .....	<b>10</b>
4.2 Holdninger .....	10
4.2.1 Holdninger og atferd.....	10
4.2.2 Hvordan utvikles holdninger? .....	11
4.2.3 Hvordan blir atferden vår påvirket av andre? .....	12
4.2.5 Holdningers funksjon og struktur.....	14
4.2.6 Holdninger i dagliglivet .....	14
4.2.7 Endring av holdninger .....	15
4.2.8 Attribusjon.....	15
4.2.9 Kjønn og forventninger til atferd .....	15
4.2.10 Kjønnforståelse .....	16
4.2.11 Maskulinitet og femininitet.....	16
4.3 Forskjellen mellom kvinner og menn .....	17
4.4 Kvinnesyn .....	17
4.5 Norges utvikling mot et mer likestilt land .....	18
4.6 Kvinners rettigheter opp igjennom tiden .....	18
4.7 Verdier i Norges utdanningssystem .....	20
4.8 Kjønsdelt utdanning og arbeidsmarked .....	20
4.9 Norge og likestilling i dag.....	21
4.10 Kvinner og ledelse .....	22
4.11 Diskriminering og den ”kjønnede underteksten” .....	23
4.12 Veien til et likestilt arbeidsliv .....	24
4.13 Kjønnsvotering som et virkemiddel for et likestilt arbeidsliv .....	24
<b>5.0 Metode</b> .....	<b>26</b>
5.1 Design .....	26
5.2.1 Utforming av spørreskjema.....	27
5.3 Utvalg.....	29
5.4 Utvalgets representativitet .....	30
5.4.1 Eksperimentets validitet .....	30
5.4.2 Ekstern validitet.....	30

5.4.3 Økologisk validitet.....	30
5.4.4. Reliabilitet.....	30
5.5 Etisk perspektiv.....	31
5.6 Manipulasjonssjekk.....	31
<b>6.0 Analyse og tolkning av funn.....</b>	<b>31</b>
6.1 Feilsjekking.....	31
6.2 Deskriptiv analyse.....	32
6.2.1 Frekvens analyse.....	32
6.2.2 Deskriptiv.....	33
6.3 Faktoranalyse.....	35
6.3.1 Konvergent faktoranalyse.....	35
5.3.2 Cronbachs Alpha reliabilitetstest.....	39
6.4 T-test.....	40
6.5 Mancova.....	44
<b>7.0 Konklusjon.....</b>	<b>48</b>
<b>8.0 Svakheter ved forskningen.....</b>	<b>49</b>
8.1 Videre forskning.....	50
<b>9.0 Avslutning.....</b>	<b>51</b>

## Figurliste

Figur 1.2 Kausalmodell med Kjønn (X) påvirker i en Rekrutteringsprosess (vurdering av arbeidssøker) (Y), med moderatoren holdninger til jobbsøker og jobb kvalifikasjoner.

## Tabell-liste

Tabell 5.2 Oppdeling av spørsmål til spørreundersøkelse

Tabell 6.4 Hypotesene

## Vedlegg

Vedlegg 1. Case

Vedlegg 2. Spørreundersøkelsen

Vedlegg 3. SPSS outputs

## **1.0 Innledning**

Vi er tre studenter som er i ferd med å avslutte et bachelorstudium ved Høyskolen Kristianas institutt for ledelse. Vi har valgt å skrive bacheloroppgaven om et tema vi finner interessant, samt som kan ha betydning for vår fremtid og karriere.

Etter dette 6. og siste semesteret er over, skal vi alle tre ut i jobb og entre arbeidsmarkedet. Det at vi snart er nyutdannede kvinnelige studenter har gjort oss nysgjerrige på hvordan arbeidslivet vil ta oss imot, og spesielt hvordan vi vil bli vurdert i en rekrutteringsprosess.

I 2015 gjennomførte Høyskolen Kristiania, i samarbeid med Tankesmien Agenda, et eksperiment som tok utgangspunkt i en studie fra Harvard Business School hvor de studerte holdninger til kjønn. Resultatet av eksperimentet var overraskende og fascinerende.

Eksperimentet gikk ut på å kartlegge om norske studenter vurderer karrierkvinner og karrieremenn likt. Halvparten av studentene fikk en historie om en kvinnelig suksessrik karrierejeger, mens andre halvparten fikk akkurat samme historien bortsett fra at hovedpersonen var en mann. Resultatene var tankevekkende. Det viste seg nemlig at norske studenter i 2015 vurderte karrierkvinner og karrieremenn svært ulikt, noe de amerikanske studentene også gjorde for ti år siden gjennom Harvard studien. Resultatene av eksperiment ved Høyskolen Kristiania viste at suksessfulle karrierkvinner ble dårligere likt enn suksessfulle karrieremenn. Kvinner vurderte karrieremenn og karrierkvinner etter samme standarder, mens menn likte menn bedre enn kvinner.

Resultatet av eksperimentet overrasket oss. Er det en sjanse for at vi, etter endt studie, risikerer å bli vurdert svakere kun på bakgrunn av kjønn?

På bakgrunn av dette ønsket vi å studere dette temaet videre for å se om vi kunne finne samme resultater.

### **1.1 Valg av problemstilling**

For å undersøke om det faktisk kan være slik at kvinner vurderes svakere enn menn, og at kjønn har en påvirkning på vurderingen har vi utarbeidet en problemstilling;

**“Vurderes kvinner svakere enn menn i en rekrutteringsprosess?”**

Med dette mener vi om selve kjønnen (mann eller kvinne) påvirker når man skal ansette noen (rekrutteringsprosess).

Videre har vi utarbeidet hypoteser som vi skal sette på prøve, altså forsøke å bevise om stemmer eller ikke.

## 1.2 Hypoteser

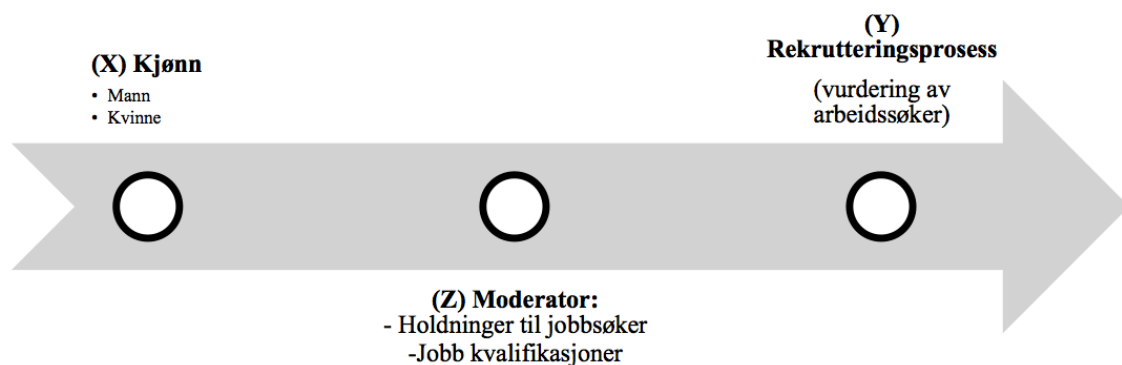
**H0: Kjønn påvirker ikke i en rekrutteringsprosess**

**H1: Kjønn påvirker i en rekrutteringsprosess**

**H3: Kvinner oppleves som mindre kvalifiserte enn menn i en rekrutteringsprosess**

**H4: Holdninger til kvinner er svakere enn til menn i en rekrutteringsprosess**

I hypotese H0 påvirker ikke kjønn, mens i hypotese H1 påvirker kjønn. I H3 ser vi på om kvinner oppleves som mindre kvalifiserte og i H4 ser vi på om kvinner kommer dårligere ut når det stilles spørsmål rundt holdninger til arbeidssøkeren.



Figur 1.2 Kausalmodell med Kjønn (X) påvirker i en Rekrutteringsprosess (vurdering av arbeidssøker) (Y), med moderatoren holdninger til jobbsøker og jobb kvalifikasjoner.

## 1.3 Formål

Gitt at karakteristika, utdanning, erfaring og personlighet er likt og kun navnet til en person varierer (kvinnelig eller mannlige navn), vil vi se om det oppstår forskjeller.

Formålet med denne undersøkelsen er å rette et fokus på hvordan vi forholder oss til forskjellig kjønn, og hvordan dette kan resultere og påvirke mennesker og samfunnet. Vi

mener dette er et svært aktuelt og spennende tema, men som det finnes lite forskning på. Det er i tillegg ønskelig å oppnå signifikante funn på at det finnes variasjoner i holdninger på grunn av forskjellig kjønn.

## **1.4 Avgrensing**

Hva som påvirker en arbeidsgivers avgjørelser i en ansettelsesprosess antar vi påvirkes av mange andre faktorer enn kun kjønn. Overordnede forhold som politisk struktur, kultur, religion, utvikling og globalisering et land befinner seg i - vil mest sannsynlig ha en grunnleggende påvirkningskraft. Subjektive forhold som personlige interesser og egenskaper antar vi også å ha en viktig effekt når avgjørelser om hvem som skal ansettes gjennomføres. Derfor har vi avgrenset oppgaven innenfor gitte rammer for å enklere kunne finne årsaksforklaringer der vår avhengige variabel, kjønn, anses å ha størst og avgjørende effekt. Vi har valgt å se på to lignende eksperimenter, hvordan ulike holdninger dannes, forskjeller mellom kjønn gjennom de siste hundre år og politiske tiltak for å skape et mer likestilt samfunn. Videre har vi valgt å avgrense prosjektet ved å undersøke i Norge, på Høyskolen Kristiania i Oslo.

## **2.0 Lignende eksperimenter**

Vi har valgt å presentere to eksperimenter som ligner på vårt eget. Dette for å vise til at det finnes noe forskning på området, samt legge frem deres resultater og funn. Det første eksperimentet var selve inspirasjonen for vår egen oppgave samt fremgangsmåten. Det andre eksperimentet bygger også på samme tema, hvordan vi vurderer kvinner/menn sammenlignet mot hverandre.

### **2.1 Høyskolen Kristiania**

Høyskolen Kristiania utførte et eksperiment i 2015, i samarbeid med Tankesmien Agenda der det ble tatt utgangspunkt i et studie fra Harvard Business School hvor de studerte holdninger til kjønn. Resultatet av eksperimentet var overraskende og fascinerende. Eksperimentet gikk ut på å kartlegge om norske studenter vurderer karrierkvinner og karrieremenn på lik linje. Halvparten av studentene fikk en historie om en kvinnelig suksessrik karrierejeger Hanna, mens andre halvparten fikk akkurat samme historien bortsett fra at her var hovedpersonen en mann som het Hans. Det viste seg nemlig at Norske studenter i 2015 vurderte karrierkvinner og karrieremenn svært ulikt, noe de amerikanske studentene også gjorde for ti år siden



gjennom Harvard studien. Resultatene av eksperiment ved Høyskolen Kristiania viste at suksessfulle karrieredamer ble dårligere likt enn suksessfulle karrieremenn. Kvinner vurderte karrieremenn og karrieredamer etter samme standarder, mens menn likte menn bedre enn kvinner (Gaustad og Raknes 2015).

## **2.2 Kjønsroller i politikken**

I 1995 ble det gjort et eksperiment av Matlands, hvor hensikten var å vurdere hvorfor kvinner er sterkt underrepresentert i nasjonalforsamlingen. Med en oppfatning at dette kunne ha en bakgrunn i politisk kultur, preget av likhetsverdier. Eksperimentet ønsket å undersøke om oppfatningen var riktig, eller om norske studenter vurderinger av politiske kompetanse ble påvirket av kjønnsforskjeller. Dette var et eksperiment på 528 elever i 26 klasser på videregående skole i Bergen. Da eksperimentet ble gjort fikk ikke respondenten oppgitt den egentlige hensikten av undersøkelsen, men en «dekkhistorie». Hver klasse fikk lese en tale av en politisk kandidat, der de kunne velge mellom to politiske partier enten Høyre eller Arbeiderpartiet. Videre fikk halvparten av elevene en indikering at kandidaten var kvinne, der resten fikk vite at kandidaten var mann (Matland 1995, 301-302). Blant 528 studenter valgte 49,8 prosent Høyre og 50,2 prosent valgte Arbeiderpartiet. Funnene viste at den mannlige kandidaten ble oppfattet mest kompetent i forsvar, landbruk og utenrikspolitikk. Der kvinner ble sett på mest kompetent i områder som rettigheter og eldreomsorg. Det dette tyder på er at kvinners stilling i politikk kan forklares med en unik likestillingskultur blant velgere (Ringdal 2013, 140).

## **3.0 Ønskede egenskaper og kvalifikasjoner hos arbeidssøker**

NIFU (Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning) gjennomførte på oppdrag fra Universitetet i Oslo en undersøkelse blant et utvalg arbeidsgivere, for blant annet å finne ut hvordan virksomhetene ansetter, hvordan søkerne vurderes og hvilke kvalifikasjoner/egenskaper som blir lagt mest vekt på. Utdanningsnivå, faglig spisskompetanse og arbeidserfaring var kriterier som var viktige for nyutdannede studenter (Reymert m.fl. 2016, 52). Videre var det ferdigheter som tilegnet seg ny kunnskap, jobbe i team samt selvstendig som var de viktigste områdene som ble lagt vekt på 2016 (Reymert m.fl. 2016, 55).

## 4.0 Teori

### 4.2 Holdninger

Holdninger defineres som en varig måte å organisere tanker, følelser og atferd tilbøyeligheter (Bunkholdt 2002, 188). En annen måte å beskrive det på er at holdninger er positive eller negative vedvarende reaksjoner overfor spesielle objekter, ideer og verdier (Teigen 2016). Holdninger utvikler seg og kommer til uttrykk ved sosialisering og samspill med andre mennesker. Vi får holdninger på bakgrunn av kunnskap og erfaringer, samt at vi blir påvirket av de rundt oss (foreldre, venner, eller andre man identifiserer seg med). Det er gjennom våre oppfatninger og ytringer vi uttrykker våre holdninger (Teigen 2016). Holdninger kan være bevisste eller ubevisste.

Holdning består av tre komponenter

1. Tankekomponenten – Vi har tanker (antagelser) om visse emner
2. Følelseskomponenten - Følelser forbundet med holdningene
3. Atferdsmessige komponenten – Hvordan oppfører vi oss? Hva sier vi? Hva gjør vi?

De tre komponentene har forskjellige funksjoner. Holdninger er sammensatt av de forskjellige komponentene. Enkelte holdninger kan være for eksempel være sterkt preget av følelseskomponenten, mens andre ikke. Dette vil variere, og det å ha kjennskap til styrken i en komponent i en holdning er det som må til for å kunne endre den (Bunkholdt 2005. 188).

#### 4.2.1 Holdninger og atferd

Flere studier viser at det ikke nødvendigvis er entydig forhold mellom en persons holdninger og atferd, og at en holdninger ikke alltid kommer til uttrykk gjennom eller samsvarer med atferd. Det er særlig noen forhold som forklarer dette; 1. Det er alltid flere årsaker til handling og 2. Det finnes alltid noen unike forhold i en situasjon. Dette er årsaker som vil ha innflytelse på hvordan vi oppfører oss (Håkonsen 2011, 207)

1. Atferden vår vil nesten alltid bli påvirket av flere faktorer. Vi kan ha forskjellige holdninger til ting, men det betyr ikke direkte at slik vi oppfører oss samsvarer med holdningene. Derfor må vi avdekke om det finnes flere faktorer som kan påvirke oss i en spesiell situasjon. En person som er vokst opp i et hjem uten foreldre som røyker tobakk har mindre sjanse for å begynne å røyke selv. Dette kan være fordi personen har en spesiell holdning til sin egen

helse, eller det kan være på grunn av det sosiale miljøet og læringsfaktorer. Altså det blir vanskelig å isolere om det faktisk er holdning til helse som er årsaken til atferden. Det å si noe om en persons holdninger basert på atferd i enkeltsituasjoner er vanskelig fordi det som sagt kan være mange årsaker til atferd. 2. I tillegg avhenger atferden vår av hvordan situasjon vi befinner oss i. Vi kan ha klare holdninger til noe, men på grunn av situasjonen vi befinner oss i kan selve atferden vår motstride våre holdninger. Her påvirker spesielt det sosiale presset. For eksempel hvis det er mange mennesker til stede kan vi gjøre ting annerledes enn om vi var alene. Det kan i mange tilfeller bety at en person sine holdninger blir underordnet den unike situasjonen i seg selv (Håkonsen 2011, 207).

#### **4.2.2 Hvordan utvikles holdninger?**

Når det kommer til hvordan holdningene våre blir til er det særlig to begreper som gjelder;

1. Kilder
2. Prosesser.

Vi utvikler holdninger på bakgrunn av våre kilder. Vår første kilde er som regel familien, den er sett på som grunnlaget for våre tidligste holdninger. Etter som vi vokser opp og entrer nye arenaer får vi også flere kilder. Vi begynner på skole, utvikler vennskap samt begynner å arbeide. Utover det kan vi melde interesse innen for eksempel et idrettslag, politikk osv. I tillegg til disse har vi andre påvirkningskanaler som media, avis, radio, tv. En viktig del i utvikling av våre holdninger er motiv. Noen holdninger lærer vi fordi vi oppnår goder, mens andre holdninger støttes opp av våre verdier og identitet (Bunkholdt 2002, 191).

Når det kommer til prosesser finnes det to kategorier;

1. Læringsteoretiske;

Som handler om hvordan vi ”lærer” holdninger på bakgrunn av imitering, klassisk betinging og operant læring. Imitering er en av de tidligste formene for læring. Barn imiterer/tar på seg foreldrenes holdninger naturlig for å få aksept. Voksne bruker også denne formen for læring, ofte hvis de er utsatt for press/makt eller hvis de beundrer personen. Men slike holdninger kan raskt forandre seg. Noen holdninger kan vi lære ved klassisk betinging. Det kan for eksempel være følelsholdninger om man hører kongesangen. Operant læring spiller inn når vi tilegner/uttrykker visse holdninger, og andre rundt oss gir positiv forsterkning. (Bunkholdt 2002, 191).

## 2. Psykodynamiske;

Handler om å identifisere seg med andre menneskers/gruppers holdninger ved å gjøre deres holdninger til våre egne og integrering. Identifisere oss gjør vi enten fordi vi ønsker å være lik noen eller bli medlem av en gruppe. Grupper kan også stille krav eller legge press på sine medlemmer slik at deres holdninger samsvarer med det de ønsker å oppnå. Holdninger som er tilegnet gjennom identifisering føles som sin egen. Disse holdningene sies at er stabile, da det er vanskelig å skifte gruppe på grunn av tilhørighetsfølelse og våre sentrale verdier, samt at skiftning av gruppe kan oppleves som lojalitetsbrudd. Integrering er prosessen hvor det skjer det en sterk forankring mellom personens hoved verdier og holdninger. Disse holdningene kalles også stabile, og det er ofte snakk om temaer som for eksempel religion eller politikk. De kan ha kommet med bakgrunn i et gruppemedlemskap, men blir mer selvstendige fordi de baserer seg på personens egne verdier. Disse holdningene blir ofte bevart uansett om personen skifter gruppe (Bunkholdt 2002, 192).

### **4.2.3 Hvordan blir atferden vår påvirket av andre?**

Det finnes flere forhold som påvirker atferden vår. En av de viktigste er forventninger andre mennesker har til oss. Noen begreper som kan forklare disse sosiale forventningene er; roller og normer, lydighet og konformitet (Håkonsen 2011, 207-208).

Roller; ”En rolle er uttrykk for forventninger som omgivelsene har til personen og til hvordan personen skal oppføre seg” (Håkonsen 2011, 208). I sosiale sammenhenger tilegner vi mennesker visse roller, for eksempel morsrolle eller farsrolle. Men det kan også være roller som for eksempel lederen i en gruppe. Roller handler om deling av arbeid. De gjør at vi vet hvor andre og vi selv står i en gruppe, og hvordan atferd som forventes. Roller er med på å skape vår identitet og selvpersepsjon i en gruppe (Håkonsen 2011, 208).

Normer; ”En norm er en generell forventning til atferd i bestemte situasjoner” (Håkonsen 2011, 208). Normer er et system av verdier og oppfatninger om hva som er akseptabel og ikke akseptabel atferd for personer som fungerer sammen sosialt. Normer bringer orden og forutsigbarhet, og er viktig for organisering og tilpasning i det sosiale liv. En norm innenfor helse kan for eksempel være at pasienter skal av helsepersonell behandles med respekt, tålmodighet og lyttes til. Men normer beskriver ikke eksakt hvordan dette skal gjøres, det vil derfor gjøres på forskjellige måter av forskjellige mennesker. Hvis disse normene brytes vil omgivelsene reagere og det vil som oftest være en form for straff (Håkonsen 2011, 208).

Lydighet og konformitet; Lydighet beskriver andre menneskers makt til å utøve innflytelse på egen atferd, lettere sagt gjør vi som vi blir bedt om. Lydighet har for mange mennesker en negativ ladning og er brukt som forklaring for en del negative hendelser gjennom historien. Men lydighet kan også være verdifullt. Spesielt i sammenhenger som forsvaret, sykehusrutiner eller bare at et barn adlyder sine foreldre eller samfunnets regler. Konformitet derimot forklarer hvorfor noen endrer atferden sin slik at den er tilnærmet lik andre mennesker og normene som gjelder. Dette er også et begrep som for noen oppfattes negativt og knyttes med blind lydighet og avhengighet. Men allikevel er også konformitet viktig i sammenhenger hvor vi er avhengig av lydighet overfor andre. Som for eksempel i trafikken, hvor det er avgjørende at vi føler regler, slik at alle kan ferdes trygt. To grunner til konformitet kan være at man ikke ønsker å skille seg ut eller at man mangler tillit til sin egen vurderingsevne. Vår atferd blir ofte konform når vi oppfatter oss selv som om vi er i mindretall. Desto større flertall en gruppe har, desto større antas det at konformitetspresset blir. I tillegg påvirkes vi av omgivelsene, styrken vi påvirkes med varierer fra person til person (Håkonsen 2011, 208-209).

I tillegg til hvordan andre påvirker våre holdninger har holdningene også flere funksjoner. De hjelper oss blant annet med forskjellige oppgaver og i miljøer.

Det er identifisert fire hovedfunksjoner ved holdninger;

1. Tilpasning; Vi tilpasser oss slik at vi kan oppnå ros/aksept og unngå avvisning.
2. Kunnskaper og orientering; Denne funksjonen gir oss redskaper slik at vi lettere kan forholde oss til omverden. Vi har lite følelser knyttet til disse holdningene og de kan forandre seg på bakgrunn av ny informasjon.
3. Uttrykk for verdier; Disse holdningene er vanligvis stabile og knyttet til våre hovedverdier.
4. Forsvar; For å unngå å bli stresset eller få angst kan vi utvikle holdninger som hjelper oss benekte disse ubehagelige følelsene (Bunkholdt 2002, 194).

#### **4.2.4 Fordommer**

En spesiell type forsvarsholdning kalles fordom. En definisjon på fordom er ”Forutfattede negative holdninger til andre mennesker eller menneskegrupper” (Bunkholdt 2002, 194). Det kan for eksempel være en rasistisk fordom. Denne oppstår ofte fordi man føler seg truet, enten

materielt eller personlig. Utilstrekkelig eller uriktig informasjon er mange ganger bakgrunnen for dannelsen av disse holdningene, samt at man føler sitt eget selvbilde er truet (derfor rakker man ned på andre, for å få sitt eget selvbilde opp). Disse holdningene kan også læres i sosial sammenheng og i grupper. Barn som oppdras av fordomsfulle foreldre kan overta deres fordomsfulle holdninger (Bunkholdt 2002, 194).

#### **4.2.5 Holdningers funksjon og struktur**

Holdninger er bygget opp forskjellig. Vi nevnte tidligere de tre komponentene holdninger kan bestå av. Et eksempel kan være at en fordomsfull holdninger ofte har en svak tankekomponent, men en sterk følelseskomponent. Slike holdninger blir preget av lite logikk men er ofte følelsesladede. Holdninger med preg av verdifunksjonen har ofte innslag av både følelses og tankekomponenten, fordi vi har tenkt oss godt igjennom men samtidig som vi er engasjerte og har lagt følelser i det. De holdningene som baserer seg på kunnskap, består som oftest mest av tankekomponenten og kan naturlig forandres med ny kunnskap. Når det gjelder holdninger som kommer med tanke på tilpasning varierer det i oppbyggingen. Desto viktigere holdningen er for å skape tilhørighet, desto mer følelser settes i spill. I tillegg tar vi til oss holdningene som finnes i de miljøene vi hører til, og vi gjør de til våre egne (Bunkholdt 2002, 197).

#### **4.2.6 Holdninger i dagliglivet**

Holdninger påvirker oss også i det daglige, og spesielt på noen områder;

1. Hva og hvordan vi oppfatter og lærer; det viser seg i et eksperiment at studentgrupper husket best argumenter som samsvarte med deres egne holdninger.
2. Vår tolkning av virkeligheten; Et studie av tospråklige studenter i Canada avdekket at mennesker vurderer de som de føler er nærmere sin egen holdninger som mer sympatiske.
3. Hvordan påvirkning vi tar til oss; Vi vil som regel å utsette oss for mennesker som er like oss selv og mener det samme, altså selektiv eksponering. Samt at vi søker bekræftelse på det vi selv mener er rett.
4. Yrkesvalg; I noen tilfeller finnes det en sammenheng mellom valg av yrke og holdninger. Som for eksempel i helse og sosialsektoren. Et valg av yrke innenfor denne sektoren kan ofte komme av interesse eller spesielle holdninger til mennesker eller andre sosiale spørsmål (Bunkholdt 2002, 198).

#### **4.2.7 Endring av holdninger**

Når det kommer til endringer av holdninger er det ikke noe som forandres enkelt. Holdninger er noe vi har over lang tid og kalles derfor relativt varige. Noen holdninger har lavt endringspotensiale, mens andre har høyt (Bunkholdt 2002, 202). Forandring av holdninger kan kreve mye arbeid og kan for den som har holdningen være en påkjenning. Vi kan ha holdninger til omtrent alt mulig, så det å skulle forandre noen kan ta lang tid (Håkonsen 2011, 217). Det vil også variere ut i fra hvordan holdningen er bygd opp. Det kjente utsagnet ”Gamle vaner, vonde å vende” beskriver godt hvordan det kan være. Hvis vanen er av spesiell betydning vil den være vanskelig å forandre. Endringer av holdninger kan gjøres om de er tilpasset miljøet. Hvis selve holdningene har tilpasningsfunksjon kan det å endre holdning bety at man mister tilhørighet til gruppen, det kalles derfor holdninger med lavt potensiale for endring. Men det kan fungere om den som skal endre holdning får en alternativ tilhørighet, altså en ny gruppe å assosiere seg med. Forsvarspregede holdninger er vanskelige å forandre da de er som en slags beskyttelse for selve personen. Samt at holdninger med forankring i hovedverdiene til en person mest sannsynlig har det laveste nivået av endringspotensiale, da disse ligger så nære en persons identitet (Bunkholdt 2002, 202).

#### **4.2.8 Attribusjon**

Attribusjon handler om hvordan vi tilegner mennesker egenskaper og prøver å finne forklaringer på deres atferd (Håkonsen 2011, 210). Vi mennesker ønsker som regel alltid å finne årsaker og forklaringer til hvorfor ting er som de er. Det er som regel to muligheter til forklaringer. 1. Atferden er bestemt av personligheten til personen. 2. Atferden er situasjonsbestemt. Ta eksempelet med at en person gir en annen person en rosebukett. Da kan vi enten forklare det ved at personen er snill eller at personen er forelsket og gjør som han har blitt bedt. Dette kan ofte være en feilkilde (Håkonsen 2011, 210). “Den fundamentale attribusjonsfeil” er derimot når vi vurderer eller tilegner oss selv egenskaper og årsaker til atferd. Vi vurderer ofte oss selv bedre, og forklarer eventuelle feil eller ting vi har gjort med ytre begivenheter. Vi oppfatter ofte at andre mennesker er mer konsistente i sin atferd og at atferden er et resultat av personlige egenskaper (Håkonsen 2011, 212).

#### **4.2.9 Kjønn og forventninger til atferd**

Kjønn sies å ha en stor betydning for en persons utvikling. Selv om menn og kvinner i utgangspunktet har like gode muligheter for utvikling og vekst, er det fortsatt reelle forskjeller for hvordan muligheter gutter og jenter har, til tross for flere års likestillingskamper. Kvinner har fått bedre rettigheter og muligheter i dag enn tidligere, men det er fortsatt sterke

kjønnsrollemønstre (Håkonsen 2011, 212). Disse mønstrene kan ses i f.eks fordeling av arbeid i hjemmet og omsorgsoppgaver rundt barn.

Biologiske forskjeller hos kjønn kan ikke forklare alle forskjellene i gutter og jenters utvikling, derimot vil forventningene i det sosiale miljøet i stor grad påvirke utviklingen. I barndommen blir barn oppfattet ulikt på grunn av kjønn og ungdomstiden byr på ulike mål for utvikling (Håkonsen 2011, 212). Forskjellig mål og forestillinger mellom kjønn vil prege utviklingen, og varierer ut i fra kultur og samfunn.

Tidligere studier viser at maskuline egenskaper vurderes mer positivt enn egenskaper som assosieres med feminitet. Menn blir også tillagt flere positive egenskaper enn kvinner (Håkonsen 2011, 213). Dette påvirker egne forventninger, selvforståelse og atferd. Samt at det legger grunnlag for stereotypiske holdninger og ulike forventninger til kjønn. “Vi internaliserer mange slike forventninger gjennom oppveksten, og de blir en del av selvforståelsen vår” (Håkonsen 2011, 213). Til tross for at det er større forventninger til at en mann skal være uavhengig og komponent og kvinnen skal være omsorgspersonen, finnes det også forventninger til at mannen skal gjøre dette. Slike stereotypiske forventninger er i endring og har blitt mindre de senere årene (Håkonsen 2011, 213). Stereotypi handler om hvordan vi mennesker ofte har en generalisert forestilling om hvordan bestemte grupper mennesker er. Det kan være mennesker fra forskjellige nasjonaliteter, yrker eller basert på kjønn. Stereotypiske holdninger endres ikke ved konfrontasjon med individer fra de eventuelle gruppene, til tross for at egenskapene ikke stemmer overens med forestillingene (Håkonsen 2011, 212).

#### **4.2.10 Kjønnforståelse**

Barn oppdager tidlig hvilket kjønn de har og bruker ord som “mamma”, “dame”, “pappa”, “mann” og andre kjønnsrelaterte ord for å sette mennesker i båser. Når disse kjønnskategoriene er etablert, begynner barnet å forstå hvilken atferd og aktiviteter som hører til kategorien. I førskolealderen har barn lite fleksibel forståelse for hvilke funksjoner menn og kvinner kan ha. At det kommer utrykk for “jenter kjører ikke brannbil” og “jenter kan ikke være politi” er ikke uvanlig. Slike uttalelse er utrykk basert på påvirkningen fra de sosiale omgivelsene (Håkonsen 2011, 213).

#### **4.2.11 Maskulinitet og feminitet**

Vi skiller ofte mellom maskuline og feminine trekk. Maskulinitet forbindes ofte med menn, mens feminitet med kvinner. Maskuline trekk er i mange kulturer mer verdsatt. Men det



behøver ikke være noe sammenheng mellom disse trekkene og kjønn. “I utvelgelse av ledere er det i mange sammenhenger ønskelig at den personen som velges, kan vise både maskuline og feminine trekk” (Håkonsen 2011, 214). Mennesker som både viser feminine og maskuline trekk samtidig kalles androgyne. Håkonsen beskriver disse til å være spesielt godt rustet til mange utfordringer i livet (Håkonsen 2011, 214).

Vider skal vi se litt på grunnleggende forskjeller mellom kjønn, synet på kvinner og deres rolle opp gjennom tidene. På bakgrunn av at oppgaven vår på mange måter undersøker likestillings aspektet mellom kjønn, ønsker vi deretter å se på hvordan Norges utvikling gjeldende likestilling, hvordan det har vært og hvordan det har blitt til slik det er i dag. Videre skal vi se på Norske kvinners rettigheter opp gjennom tiden.

### **4.3 Forskjellen mellom kvinner og menn**

Kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn menes å ha både biologisk og sosiale faktorer. De åpenbare fysiske ulikhetene forklares med at kvinner er født med kromosom xx og at mannen er født med xy. Videre er det gjennomført hjerneforskning som avdekker at det finnes forskjell på kjønnenes hjerne (Holm 2014). Det er også gjort observasjoner på at gener bidrar til psykologiske kjønnsforskjeller allerede de første leveårene til mennesket. Et eksempel er at gutter er mer fysisk aktive, mens jenter viser mer sympatiske reaksjoner (Holm 2014). Eller at jenter har bedre verbale ferdigheter, mens gutter har bedre matematiske kunnskaper og oppfattelse av romdimensjon (spatiale evner). Men forskjellene har vist seg å være mindre enn man tidligere har antatt. Det antas at det er fordi jenter og gutter i større grad får samme muligheter til skole og utdanning (Håkonsen 2011, 212).

### **4.4 Kvinnesyn**

Kvinnens rolle i historien har forandret seg betydelige siden middelalderen. På denne tiden var kjønnsroller og synet på kvinner dominert av kirken. Kirkefedrene assosierte kvinner med seksualitet og synd, og noe mannen måtte beskytte seg mot. Grunnlaget for synet på kvinner var basert på skapelsesberetningen i Bibelen, der Eva ble skapt sekundært til Adam, og var årsaken til syndefallet (Lønnå 2017).

Aristoteles mente at kvinner var naturlig skapt irrasjonale mens mannen var av natur rasjonell, dette påvirket synet til middelaldrende teologer som mente at kvinner skulle underordne seg menn. Dette negative synet på kvinner har preget både kulturer og historien, og kvinner har til

nå i stor grad vært sekundære til menn. Kvinner ønsket forandring og av den grunn oppsto den moderne kvinnebevegelsen som begynte på 1400-tallet (Lønnå 2017).

Siden da har kvinner bemerket seg i historien og både den Franske og den Amerikanske revolusjonen har vært høydepunkter i kvinnens rolle i historien. Begge revolusjonene forandret i stor grad de politiske forholdene og tankemåten som var etablert før revolusjonene, ved at kvinner krevde sivile og politiske rettigheter (Lønnå 2017).

#### **4.5 Norges utvikling mot et mer likestilt land**

1970-årene var starten for globalisering, ny informasjonsteknologi og en voksende oljeøkonomi i Norge. Dette førte til store endringer i en liten nasjon. Velstanden økte og det skapte sosiale endringer både kulturelt og politisk, som igjen var med på å skape et mer likestilt samfunn (Notaker 2015). Det ble vanligere i Norge å utfordre grupper eller organisasjoner som hadde makt, spesielt der det fantes forskjellsbehandling når det kom til kjønn, alder, utdanning eller etnisitet (Notaker 2015). Likestilling ble derfor et veldig viktig tema.

Likestillingsloven ble i Norge vedtatt 1978 (Likestillingsloven 2013). Loven skulle sikre at kvinner og menn ble behandlet likt, hadde de samme mulighetene i samfunnet og rettferdighet når det kommer til ansvarsfordeling. Loven la spesielt fokus på kvinner, da deres posisjon i samfunnet var svakere enn mannens (Ikdahl 2015).

Norge har på dette området hatt en stor utvikling og i likestillingsundersøkelsen «The Global Gender Gap Rapport 2016» av World Economic Forum kommer Norge nest best ut i verden (World Economic Forum 2016). Dette gjør at det er svært interessant å se nærmere på hvordan og hvorfor Norge har blitt slik det er i dag. I neste punkt skal vi se nærmere på utviklingen av kvinners rettigheter gjennom de siste 100 årene.

#### **4.6 Kvinners rettigheter opp igjennom tiden**

I Norge startet Kvinners kamp om likestilling og rettigheter mange år før likestillingsloven ble vedtatt. Det fantes ingen likhet for loven mellom menn og kvinner da Norge ble selvstendige med egen grunnlov i 1814. Loven nevnte ikke kjønn, men det var underforstått at kvinner ikke var stemmeberettiget. Mannen var overhodet, mens kvinnen skulle være en del av husholdningen. De rettighetene som ble gitt skulle administreres av familiens overhode (Lønnå 2017). ”Kvinner var umyndige hele livet. Det betydde at de ikke hadde rett til å råde over sin egen økonomi. Skulle de inngå rettslig bindende avtaler, var de avhengige av en

verge” Lønnå 2017. For ugifte kvinner var vergen deres far, for gifte kvinner var det mannen. Rundt midten av 1800-tallet fikk kvinner en del rettigheter, disse hadde sammenheng med industrialiseringen og økonomien samt at store deler av befolkningen flyttet til byer og tettsteder. Dette ga nye muligheter for arbeid (Lønnå 2017). Kvinner gikk fra å ha svært lite rettigheter til å få blant annet arverett på lik linje med menn (1854), myndighet som ugift kvinne (1864) myndighet som gift kvinne (1888) samt en rekke andre sentrale rettigheter. Moderniseringen av samfunnet åpnet opp for en mer liberal tankegang som ga individet og dets rettigheter mer plass, som etterhvert også tok mer hensyn til kvinnene. Litt etter litt ble lovene forandret og reformer ble innført. Det ble stiftet Norsk kvinnesaksforening i 1884 med både menn og kvinner som medlemmer (Lønnå 2017). De første kvinneinteresseorganisasjonene ble opprettet og engasjerte seg med tanke på kvinners stilling i samfunnet (Lønnå 2017).

På bakgrunn av endringene på 70-tallet utviklet den nye feminismen seg, etterfulgt av kvinnefronten i 1972. Feminismen var et slags opprør som i hovedsak unge utdannede kvinner satt i gang, fordi de ønsket bedre livsbetingelser enn sine mødre hadde hatt (Hagemann 2015). Teorien om feminisme er at kvinner og menn skal kunne ha et likt utgangspunkt som individ, med lik verdi og valgmuligheter. Kjønn skal ikke være et fokus, men selve individet og dets interesser og egenskaper (Holst 2009, 9).

I 1972 kom kvinnefronten som var en radikal organisasjon med formål om kvinnefrigjøring, bekjempelse av kvinneundertrykking og deres rettigheter. De ønsket at kvinner skulle få muligheten til å kombinere arbeid og familie, rett til å selv velge når de ønsker barn, selvstyre, mulighet for politisk representasjon og arbeid innenfor ledende stillinger. Det utviklet seg også flere andre grupper som jobbet mot samme sak, men totalt sett var det likevel ikke spesielt mange medlemmer i gruppene (Hagemann 2015).

Kvinner fikk på slutten av 1800-tallet noe bedre muligheter til utdanning og valg av yrke. De fikk blant annet rettigheter til å jobbe som lærere, sykepleier og i bankvirksomhet. Noen av disse yrkene krevde utdanning, dette la derfor grunnlag for muligheter til det (Lønnå 2017). Fra 1970-tallet startet kvinner å søke seg inn på høyere utdanning, dette var et resultatet av den stille revolusjonen som hadde foregått. Dette snudde opp ned på de gamle oppfatningene av kjønn og forholdene mellom de (Benum 2015). Det utviklet videre en grunnleggende sosial endring som spredde seg ut i arbeidslivet. Fra midten av 1980-tallet har det vært flere kvinner som tar høyere utdanning enn menn. Ved inngangen av 1990-tallet var yrkesfaglig utdanning

og det private næringslivet fortsatt mannsdominert, men kvinner styrket stillingen innenfor alle typer universitetsutdanninger. Ikke nok med det, de oppnådde også de beste resultatene (Benum 2015).

Fra den gang og frem til i dag har kvinner fått blant annet stemmerett ved kommunevalg, rett til å være vararepresentant på stortinget, alminnelig stemmerett, representant på stortinget, statsråd etc. (Lønnå 2017). Selv om kvinner på starten av 1900-tallet på mange områder var formelt likestilt med menn hadde de i praksis ikke de samme rettighetene (Lønnå 2017). Den dag i dag opplever kvinner fortsatt diskriminering basert på kjønn (Likestilling- og diskrimineringsombudet 2017, 2). Ordet diskriminering brukes når noen har blitt behandlet mindre gunstig enn andre. Det blir ofte brukt for å betegne en usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av andre individer grunnet deres religion, kjønn eller etnisk tilhørighet (Store Norske Leksikon 2016).

Fordi vi undersøker om det er forskjeller for hvordan vi vurderer kjønn i en rekrutteringsprosess, synes vi det var nødvendig å nevne hvordan Norges utdanningssystem fungerer. Dette på bakgrunn av at vi anser at de verdier man er lært og oppvokst med vil spille en rolle for hvordan man tenker og føler (Håkonsen 2011, 212), samt at dette er noe vi antar kan påvirke utdanningsvalg og arbeidsmarkedet over lengre tid. Derfor skal vi også se litt på Norges kjønnsdelte utdanning og arbeidsmarked.

#### **4.7 Verdier i Norges utdanningssystem**

Det norske barnehage og skolesystemet har en faglig pedagogisk tyngde med fokus på å motvirke kjønnsstereotyper og fremme likestilling. Dette gjøres gjennom å forsøke å gi alternativer til kjønnstradisjonell lek og læring. Skolene i Norge må også forholde seg til likestillingsloven, der rammeplan og læreplan har bestemmelser rundt dette (NOU 2012, 30). Utdanningssystemene har blitt anerkjent som viktige plattform for likestilling innen politikken (NOU 2012, 119).

#### **4.8 Kjønnsdelt utdanning og arbeidsmarked**

Kjønnskillene i forhold til valg av utdanning er under endring, men det er likevel noen områder det er verdt å legge merke til. På videregående kan elever velge mellom studieforberedende eller yrkesfaglig utdanning. Kjønnsfordelingen kommer tydelig frem i yrkesfag der jenter og gutter velger ulik utdanning. Det vises tydelig innenfor yrker som har industriell produksjon, teknikk samt helse og sosialfag (NOU 2012, 31). I høyere utdanning er

det flere kvinner enn menn som deltar. 35,6 prosent kvinner og 28,8 % menn (Statistisk Sentralbyrå). Hvis vi ser tilbake til 1960-årene hvor det kun var 22 % kvinner, kan vi se en stor økning i kvinner som velger høyere utdanning (Benum 2015). Kvinner i Norge har også gradvis begynt å velge utdanning som tidligere har vært mannsdominert (realfag, ingeniør og teknologi). Mens menn velger i mindre grad kvinnedominerte fag (sykepleie og førskolelærer). Det er satt i gang tiltak fra myndighetene og utdanningsinstitusjoner for å endre kjønnsstypiske utdanningsvalg. Et av tiltakene er kjønnspoeng for det underrepresenterte kjønn (NOU 2012, 31). Årsaken til at det ønskes slike tiltak er fordi kjønnsstypiske utdanningsvalg bidrar til å opprettholde et kjønnsdelt arbeidsmarked.

Kjønnsfordelingen i Norsk arbeidsliv er forholdsvis balansert. På bakgrunn av utviklingen og fremskrittene rundt kvinners rettigheter er det nesten like mange kvinner som menn i arbeidslivet, men vi har derimot et arbeidsmarkedet som er kjønnsdelt (Statistisk Sentralbyrå). Dette betyr at kvinner og menn arbeider ulikt i form av sektor, næringer og i ulike yrker. Begge kjønn bidrar når det kommer til både deltid, heltid og lederstillinger (Statistisk Sentralbyrå). Men langt flere kvinner enn menn jobber deltid, og menn dominerer fortsatt i lederstillinger (Statistisk Sentralbyrå). ”Nyutdannede menn og kvinner med samme utdanning har stort sett like stor sannsynlighet for å komme i en relevant jobb etter endt utdanning” (NOU 2012, 141).

#### **4.9 Norge og likestilling i dag**

Sammenlignet med andre land så ligger den norske utviklingen langt frem når det kommer til likestilling i arbeidslivet. Gjennom mange år har Norge gjort politiske grep når det kommer til likestilling og det har gitt resultater. Som blant annet at kvinner og menn stiller i like stor grad likt i arbeidslivet, velferdsordninger for foreldre og forbud mot diskriminering (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2014, 5). Det er utvikling i de fleste sektorer når det kommer til likestilling, men Norge har fortsatt ikke oppnådd likestilling på alle nivåer. Norges arbeidsliv er som sagt fortsatt kjønnsdelt, ressurser og makt er ujevnt fordelt mellom menn og kvinner både økonomisk og politisk, mødre tar ut størst del av foreldrepermisjon og innvandrerkvinner er lite inkludert i arbeidslivet (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2014, 28).

Et likestilt samfunn er til det beste for hele befolkningen, både for jenter, kvinner, gutter og menn. Det er rettferdig, lønnsomt og viktig for å motarbeide kjønnsstereotypiske holdninger (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2014, 28).

Videre skal vi se på hvilken posisjon kvinner i Norge har i dag, i forhold til ledende stillinger. Grunnen for at vi ønsker å se på ledende stillinger er fordi vi antar de faktorene som påvirker her, også kan gjøre seg gjeldende i en vanlig ansettelsesprosess.

#### **4.10 Kvinner og ledelse**

Tall fra SSB viser at det i 1992/93 var 10% kvinner representert som styremedlemmer, blant de 200 største private foretakene i Norge. Av 153 administrerende direktører representert i denne undersøkelsen var ingen av dem kvinner og kun 4% av medlemmene var kvinner under kategorien ”Den øvrige administrative toppledelse” (Kjeldstad 1994, 3). Det foreligger mange års diskusjon, påstander og motstridende teorier om hvorfor kvinner er underrepresentert i lederposisjoner i Norge. Randi Kjeldstad nevner tre ulike årsaker (Kjeldstad 1994, 7) til hvorfor kvinner og menn i ulik grad representerer lederposisjoner i næringslivet;

##### **1. Kulturelt relatert**

Oppfatningen av at kvinner og menn innehar ulike egenskaper som danner grunnlag for ulike lederstil. Her nevner hun et eksempel om at kvinnelige ledere oppfattes som mer medarbeiderorientert enn mannlige ledere mens man i større grad tilegner mannen egenskaper som gjør de mer effektiv og løsningsorienterte enn kvinner. Aagoth Elise Storvik (Storvik 2002) sier at mange har en oppfatning om at ledelse er en ”typisk kjønnsmerket arbeidsoppgave” og kan være en av årsakene til at de fleste lederne i arbeidslivet er menn. Videre nevner hun menneskers forestillinger om at egenskaper som maskulinitet er en ideell lederegenskap. Dette fører oss videre til temaet normer og forventninger relatert til kjønn. Teorien sier at kjønnsrollene er med på å bestemme følelser, tankemønstre og atferd samt skaper en forventning til hvilke meninger kjønn bør besitte og hvilke interesser man bør ha (Teigen og Svartdal, 2016). Videre nevner de at forventningene og normene kan variere fra kultur til kultur og oppfatningen av en kulturbasert kjønnsrolle kan ha psykologiske og biologiske årsaker noe som vil si at formen for kjønnsrollen kan være opprettholdt og skapt av kulturen rundt som for eksempel venner, media og familie, mens andre kan være biologisk og psykologisk betinget. Ulike forklaringer til kjønnsroller og forventninger kan forklares med biologiske mekanismer som for eksempel atferd som systematisk viser seg være ulike mellom kjønn; menn med verbalt aggresjonsnivå er et eksempel på dette. Yrkesvalg kan forklares med kjønnsbetingede forskjeller og er kulturelt bestemt da det viser seg å endre seg over tid og vil derfor ikke kunne påstås å være biologisk (Teigen og Svartdal, 2016). Et eksempel på dette er piloter; i den vestlige delen av verden har antall kvinnelige piloter økt vesentlig.

## 2. Biologisk relaterte forklaringer

Det påstås at det kreves større innsats for organisering og planlegging for en kvinne som ønsker et liv i det offentlige samtidig som hun skal kunne balansere et familieliv privat. Altså foreligger det en større samlet innsats av en kvinne som ønsker å leve et liv som inneholder familie og jobb. Flere norske studier gir grunnlag for å anta at det er utfordrende å kombinere karriere med omsorgsansvar i hjem og at en kjønnskjev arbeidsfordeling i hjemmet kan være en årsak til mangel på kvinnelige ledere i næringslivet. Også i andre virksomheter (blant leger og bankvirksomhet) blir kvinnens karriere mer begrenset enn mannens som følge av familieforpliktelser og omsorgsansvar i hjemmet (Halrynjo og Lyng 2010).

## 3. Strukturelt relaterte forklaringer

Det hevdes at det foreligger institusjonelle og organisatoriske kjennetegn ved de forskjellige maktarenaene som kan være en pådriver til at kvinners avansementsmuligheter hemmes da de er mindre åpen for endring. I 1992 var 13% av juristene i påtalemyndigheten kvinner noe som var en relativt stor økning fra 1980, da ingen var kvinner (Kjeldstad 1994, 7).

Videre er det interessant å se på hvilke årsaker som skyldes færre kvinner besitter ledende stillinger.

### 4.11 Diskriminering og den ”kjønnede underteksten”

Acker (2012, 218) sier at en organisasjon har en kjønned undertekst, en organisatorisk logikk, som implisitt skiller kvinner fra menn da menn blir sett på som ”ekte arbeidere” da kvinner tradisjonelt sett har utført ulønnet arbeid (hjemmet). Hun sier videre at det ligger en implisitt tro til grunn om at mennesker besitter oppfatninger om vesentlige forskjeller mellom kjønn som danner grunnlag for den *kjønnete* underteksten i organisasjonen: kvinner er sett på som en omsorgsperson som pleier og har en mildere tilnærming enn mannen, mens mannen er sett på som konkurransedyktig, sterk og strukturert. Hjemmet vil derfor være den ideelle konteksten for en kvinne der hun får brukt sine egenskaper til å ta vare på barn og hjem (generelt dekke andres behov) mens arbeid blir sett på som et sted hvor menn får utnytte sine grunnleggende egenskaper (lønnet arbeid) (Acker 2012, 219). Hun sier videre at disse etablerte, innebygde holdningene som ser på kvinnen som feminin og mannen som maskulin, danner grunnlaget for beslutningsprosesser i organisasjonen som opprettholder differensiering av kjønn og ulikhet. Den ”kjønnede underteksten” i organisasjonen kan resultere i at arbeidsgivere kan være motvillige til å ansette kvinner i lønnete arbeid som spesielt

omhandler stillinger som er mannsdominert. I dag er det flere kvinner enn menn som studerer på høyere utdanning, men det viser seg at kvinner ofte revurderer sin karriere etter de har fått barn, at de selv *ønsker* å være mer tilstede i hjemmet (Acker 2012, 220) og at det er prosesser og praksis i organisasjoner som stadig gjenskaper og opprettholder kjønnsforskjeller i organisasjoner.

#### **4.12 Veien til et likestilt arbeidsliv**

I arbeidslivet må både arbeidsgiver og arbeidstakere forholde seg til de rammeverk som er satt av regjering. Vi vil i denne delen se nærmere på likestillingsloven, som har vært et statlig virkemiddel for å bidra til å oppnå likestilling mellom kjønn.

##### **§ 1. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling (Likestillingsloven 2013).**

Likestillingsloven § 5 omhandler forbud mot diskriminering. Diskriminering på grunn av graviditet, permisjon ved fødsel og permisjon ved adopsjon regnes som diskriminasjon på grunn av kjønn og diskriminasjon på grunn av kjønn er i følge loven forbudt. For å sikre kjønnsbalanse i det offentlige skal det ved utvalg, råd, styrer, delegasjoner og råd være et et utvalg som representerer begge kjønn, for eksempel skal det ved et utvalg på ni medlemmer skal hvert kjønn være representert med fire og ved et utvalg på flere enn ni medlemmer skal kjønne være representert med minst 40% jmf. **likestillingsloven §13** (Likestillingsloven 2013).

Loven stiller også krav til lik lønn for samme arbeid (eller arbeid av lik verdi) samt at lønn skal fastsettes på likt vis for kvinner og menn, uavhengig av kjønn jmf. likestillingsloven § 21. I forarbeidene til likestillingsloven heter det at likestilling ikke kan oppnås med mindre man iverksetter tiltak i perioder som gir kvinner særlige fordeler fremfor menn, ulik behandling av kjønn er dermed lov hvis dette medfører å bedre kvinners stilling (Langfeldt m. fl. 2015, 411).

#### **4.13 Kjønnkvotering som et virkemiddel for et likestilt arbeidsliv**

I 1981 ble den første Hovedavtalen som inkluderte kjønnkvotering i staten inngått og i 1982 inngikk arbeidstilsynet, riksrevisjonen, forsvarrets overkommando og postdirektoratet en lokal særavtale om bruk av moderat kjønnkvotering som et virkemiddel for likestilling (Teigen og Jensen 1995, 65). Årene etter fulgte flere offentlige institutter og direktorater etter og inngikk samme avtale. Når det gjaldt privat virksomhet hadde NHO og LO en rammeavtale som omfattet likestilling, kjønnkvotering var dog ikke nevnt i denne. Blant de 20 største private



selskapene på denne tiden(1994-97) var ikke kvoterings- og likestillingsavtaler særlig utbredt; de fleste selskapene hadde ingen likestillingsavtale, mens noen få hadde en lokal handlingsplan (Teigen og Jensen 1995, 77-78).

Regjeringen foreslo i 2003 å øke kvinnelige styrerepresentanter i samtlige allmennaksjeselskaper (heretter kalt ASA) ved at begge kjønn skulle være representert blant annet ved; et styre med fire til fem medlemmer skal hvert kjønn være representert med to, ved et styre på to eller tre medlemmer skal begge kjønn være representert og har styret flere enn ni medlemmer skal begge kjønn være representert med minst 40% (Bartsch og Skårerhøgda 2010, 7). 1. januar 2006 trådte forslaget i kraft og alle ASA-er risikerte å bli tvangsoppløst hvis ikke loven ble opprettholdt. Per 1. januar 2010 var kjønnsrepresentasjonen i alle ASA 94% tilfredsstillende, en stor økning fra 2005 da kun 17% oppnådde en tilfredsstillende kjønnsfordeling. Ingen ASA hadde en kvinneandel på over 40% i 2010, altså var kun kravet dekket i henhold til loven. Loven omhandler bare krav om kjønnskvoltering i styreverv, og sier ingenting om styrerepresentanter, prosentandelen pr. 2010 viser at 83% av styrerepresentanter i aksjeselskapene er menn og på eiersiden er 73% menn (Bartsch og Skårerhøgda 2010, 7). Mari Teigen og Ragnhild Steen Jensen (1995, 101) sier at virksomheter som pålegges/bestemmer seg for å praktisere kjønnskvoltering i ansettelsesprosesser anerkjenner at kvinner møter barrierer i ansettelse-situasjoner som menn ikke møter på. Kvinnene vurderes systematisk dårligere enn menn, og kjønnskvolteringen brukes som et virkemiddel for å kompensere for dette avviket.

Rapport fra International Labour Organization undersøkte kvinners muligheter til å klatre i karrierestigen på arbeidsplassen, og barrierer kvinner møter på veien mot lederstillinger. De slår fast 14 barrierer en kvinne møter på i en slik kontekst; den største barrieren er ansvar i hjemmet. Kvinner ansvar i hjemmet, i tillegg til jobb, som menn ikke har. Den andre årsaken er forventede roller som samfunnet har skapt. På niende plass nevner de stereotype mot kvinner (International Labour Organization 2015, 89). Påstander som ”Norge er et av verdens rikeste og likestilte land” er ikke uvanlig å høre. Ser man på tall som viser en prosentvis oversikt over kvinnelige ledere verden over vil man derimot stille seg noen spørsmålstegn ved den påstanden. Jamaica er det landet i verden med flest kvinnelige ledere, med 59,3%. På andreplass kommer Colombia med 53,1%, deretter Saint Lucia (52,3%) etterfulgt av Philippinene med 47,6% kvinnelige ledere. Norge kommer på 50. plass, med 32,2% kvinnelige ledere (International Labour Organization 2015, 14).

## 5.0 Metode

Innenfor vitenskapsteori kan man skille mellom to metoder for forskningsstrategi.

1. Kvalitativ som baserer seg på blant annet tekstdata, oppdage begreper, formålsforklaringer, små utvalg av case, fleksibel, uformelle analyseteknikker og naturlige omgivelser.
2. Kvantitativ metode som baserer seg på talldata, en objektiv verden, teoristyrte, årsaksforklaringer, strukturert, statistiske analyseteknikker og kunstige omgivelser (Ringdal 2014, 105).

Vi har i denne oppgaven valgt å ta i bruke den kvantitative metoden. Dette gjorde vi med bakgrunn i at temaet vi ønsket å undersøke la føringer for det. Kvantitativ forskningsmetode krever et relativt stort antall enheter og forskeren er som regel langt unna de som studeres (Ringdal 2014, 105). Metodens formål er å finne ut om den antakelse man har om virkeligheten (hypotesen), stemmer overens med den dataen man har samlet inn (Dahlum 2014). Altså vi antar og skal forske på om **“Vurderes kvinner svakere enn menn i en rekrutteringsprosess?”**.

### 5.1 Design

Et design kan ses på som en grov skisse for hvordan utførelsen av undersøkelsen skal foregå. Innenfor kvantitativ metode finnes det flere typer design; Casestudier, komparativ, langsgående, tverrsnitt og eksperimentell er de mest kjente (Ringdal 2014, 126).

For å svare på vår problemstilling valgte vi det klassiske designet eksperiment. Et eksperiment brukes for å undersøke årsakssammenheng, og innebærer noen krav til kausalitet.

Et enkelt eksperiment består av en eksperiment- og én kontrollgruppe. Årsaksrekkefølgen mellom X og Y sikres ved at forskeren manipulerer årsaksvariabelen X, og mulige effekter av andre forklaringsvariabler elimineres gjennom randomisering. Randomisering vil i praksis si å fordele forsøkspersonene tilfeldig på de to gruppene. (Ringdal 2014, 126)

Vi delte derfor eksperimentet opp i to eksperimentgrupper, begge ble utsatt for en uavhengig variabel for kjønn (X), den ene gruppen ble utsatt for et case med kvinnelig kjønn, den andre gruppen fikk helt likt case men med mannlig kjønn. Vi ønsket å se om det ville vise seg forskjeller i hvordan en person bedømmer en arbeidssøker, når kjønn er den eneste forskjellen. Altså påvirker den uavhengige variabelen Kjønn (X) en persons vurdering av en

arbeidssøker (Y) (Ringdal 2014, 134). Her kan det i tillegg være interessant og se om det vil vise seg en forskjell i svarene, avhengig om det er en mann eller kvinne som svarer (Ringdal 2014, 134).

## **5.2 Datainnsamlingen**

For å svare på vår problemstilling, var vi nødt til å samle inn data eller benytte foreliggende datamateriale. Vi har i denne oppgaven valgt å selv samle inn relevant data, da det finnes minimalt med relevant datamateriale. Teknikken vi har brukt er spørreundersøkelse. ”En spørreundersøkelse er en systematisk metode for å samle inn data fra et utvalg personer, for å gi en statistisk beskrivelse av den populasjonen utvalget er trukket fra” (Ringdal 2014, 190). Denne måten å samle inn data på er innen samfunnsvitenskap den mest brukte, og den brukes også til offisiell statistikk.

### **5.2.1 Utforming av spørreskjema**

Oppsettet rundt spørreskjemaet vårt er prestrukturert det vil si at spørsmålene har oppgitt svaralternativ. Noe som gjør det enkelt for respondenten å svare og det forenkler vår datainnsamling.

Spørreskjemaet ble utarbeidet med en utgangspunkt i rapporten “Menn som ikke liker karrierekvinner” en eksperimentell undersøkelse ved Høyskolen Kristiania.

Kriteriene for hva en arbeidsgiver ser etter i en ansettelsesprosess er hentet fra spørreskjema Employer Branding Articles, Trends & Opinions fra Universum Global (Barck 2015) og UiOs arbeidsgiverundersøkelse fra 2016 (Reymert m.fl. 2016, 10) . Spørsmålene har blitt satt sammen med et utgangspunkt fra den nevnte undersøkelsen og rapporten. Formatet vi har valgt å bruke er Likert-formatet, for å kunne måle holdninger. Vi har valgt og stille femten spørsmål, der de tre første spørsmålene er generelle. På de resterende tolv spørsmålene får respondenten velge fem svarkategorier. Utvalget er delt i to grupper, spørreundersøkelsen er helt identisk på begge gruppene utenom én variabel som endrer seg og det er navnet på personen caset dreier seg om.

Del én tar for seg jobb kvalifikasjoner som arbeidsgivere legger mest vekt på; ansatte som kan jobbe selvstendig, jobbe i team og ha evne til å tilegne seg ny kunnskap. Andre kvalifikasjoner som undersøkelsen legger vekt på er arbeidserfaring, personlighet og kommunikasjonsevner.

Del to tar for seg holdningene respondentene har til jobbsøker karakteren Stian eller Stine.

Programvaren som ble tatt i bruk for å gjennomføre undersøkelsen er Questback. Vi ønsket ikke at undersøkelsen skulle være svært omfattende, med tanke på frafall i svar. Vi har derfor utformet spørreskjema slik at respondentene skal bruke mellom ca 5-7 min å besvare den på.

### ***Generelle spørsmål***

1. Er du mann eller kvinne? *Mann / Kvinne*
2. Din livssituasjon? *student/fast jobb/arbeidsledig*
3. *Din alder?*

### ***Del 1: Jobb kvalifikasjoner***

4. I hvilken grad mener du .... har tilfredsstillende arbeidserfaring?
5. I hvilken grad mener du .... har evne til å jobbe selvstendig?
6. I hvilken grad mener du .... evner å jobbe i team?
7. I hvilken grad mener du .... har evne til å tilegne seg ny kunnskap?

### ***Del 2: Holdning til jobbsøker***

8. Hvilket helhetlig inntrykk .... du av Stian?
9. I hvilken grad opplever du .... som en god rollemodell?
10. Er .... en person du ville stolt på?
11. Vurderer du .... som egoistisk?
12. Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med .... etter arbeidstid?
13. Opplever du .... som en sympatisk person?
14. Har .... potensiale til å bli en god leder?

15. Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ....?

## Tabell 5.2 Oppdeling av spørsmål til spørreundersøkelse

### 5.3 Utvalg

Utvalget er trukket ved ikke-sannsynlighetsutvelgning. Ulempen med denne formen for utvalg er at det ikke er mulig for statistisk generalisering men på grunn av tid- og økonomiske årsaker har denne utvalgsmetoden blitt brukt (Ringdal 2013, 213). I tillegg er utvalget vårt veldig lite, med kun 86 respondenter. Dette utvalget var i tillegg valgt på grunnlag av alder og livssituasjon. De fleste respondentene er mellom 20-30 år, og det er kan være rimelig å anta at denne aldersgruppen vil være mindre fordomsfulle enn en eventuell eldre aldersgruppe. I tillegg studerer alle på en høyskole hvor det er en overrepresentert andel av kvinner, noe som gjør det ekstra spennende i forhold til analysen av resultatene. Spørreundersøkelsene ble utført ved at vi ved ulike tidspunkt mellom kl. 09.00-15.00 spurte tilfeldige studenter i skolens fellesområder (kantiner og oppholdssted) om de kunne avse noen minutter til å svare på en undersøkelse. Studenter i tredje klasse og masternivå deltok ikke i eksperimentet, dette for å minimalisere sjansene for å bli avslørt på grunn av det lignende eksperimentet som ble utført i 2015 (Gaustad og Raknes, 2015). Eksperimentet ble gjort over en periode på 5 dager i samme uke. En ulempe ved dette er at det kan føre til systematisk frafalls feil som påvirker generaliserbarheten; det er ikke alle studenter som bruker skolens fellesarealer i pauser/fritid samt at vi mister studenter som ikke møter opp på skolen i det hele tatt. Dette frafallet påvirker også til å kunne gi et skjevt utvalg. For å ivareta den enkeltes personvern ble det ikke spurt om navn eller noe annet som kunne spores tilbake til respondenten etter endt undersøkelse, samt at det ble informert både muntlig og skriftlig at undersøkelsen var anonym. Spørreundersøkelsen er lagt til som vedlegg. Populasjonen er studenter på bachelor- og masternivå ved Høyskolen Kristiania i Oslo, noe som utgjør en populasjon på 3500 respondenter. 84 respondenter har blitt samlet inn og brukt til analysen, noe som utgjør en **svarandel på 2,4 %**.

## **5.4 Utvalgets representativitet**

### **5.4.1 Eksperimentets validitet**

Vi antar at den uavhengige variabelen, kjønn, er den eneste årsaken til at det oppstår endring i respondentenes holdninger i våre funn (Ringdal 2013, 143). Vi ser på muligheten for at det er andre variabler som kan være årsaken til funnene, at det ikke *kun* er kjønn som innvirkning på resultatet. Når vi ser på eksperimentets validitet vil vi blant annet se om vi oppnår isolasjon for vår variabel, eller om det er andre årsaker til at X påvirker Y, altså om det kun er kjønn som har påvirket forskjeller i funnene eller om det kan være andre årsaksforklaringer (Ringdal 2013, 105).

### **5.4.2 Ekstern validitet**

For at våre funn skal kunne generaliseres avhenger blant annet om vi har et godt nok utvalg som kan sies å være representativt for hele befolkningen. Dette har vi ikke, utvalget er for lite (kun 84 respondenter) og alle mennesker rundt omkring i hele Norge har ikke hatt lik sjanse til å bli en respondent for vår forskning, da vi kun har hatt Høyskolen Kristianas' s studenter som populasjon. Med en svarandel på kun 2,4% er det sterkt tvilsomt om vi kan generalisere slik at våre funn gjelder for alle studenter på høyskolen, da studenter som ikke var på skolen disse 5 dagene eksperimentet foregikk samt studenter som ikke møter på skolen falt bort. På grunnlag av dette er frafall og utvalgsskjevhet grunnen til at den eksterne validiteten trues og dermed muligheten til generaliserbarhet.

### **5.4.3 Økologisk validitet**

Respondentene gjennomførte undersøkelsen på datamaskin i skolens lokaler. Dette kan påvirke graden resultatene er til å stole på, da det kan hende at respondenten hadde dårlig tid mellom forelesninger/ønsket å bruke pausen på andre ting. Vi prøvde ellers ikke å påvirke de omkringliggende forhold på noen måte (lyd, lys, bilder og lukt). De forholdene som respondenten befant seg i er rimelig å anta virket kjent og trygg for respondenten.

### **5.4.4. Reliabilitet**

For å sikre reliabilitet bør samme undersøkelse gjøres gjentatte ganger, av andre forskere i andre kontekster for å se om resultatene blir de samme.

## **5.5 Etisk perspektiv**

Vi har fra begynnelsen av arbeidet med denne oppgaven vært entydig om at å ha et objektivt forhold til forskningen. Dette gjaldt også under interaksjonen med respondentene. Siden vi gjennomførte et eksperiment var ikke respondenten gjort bevisst på at de fikk et tilfeldig valgt kjønn samt at de ikke var klar over at vi skulle se på deres holdninger til kvinne/mann. Deltakerne ble gjort oppmerksom på at det hadde deltatt i et eksperiment etter at spørreundersøkelsen var besvart.

## **5.6 Manipulasjonssjekk**

Siden vi ønsket å se om vi fikk ulike resultater ved å bytte ut kjønn, var det viktig at respondentene fikk med seg hvilket kjønn caset handlet om, ble hver tredje respondent spurt om de kunne gjengi navnet på personen caset handlet om. Av de 32 som ble spurt kunne samtlige gjengi navnet på personene caset handlet om, deretter ble de fortalt at undersøkelsen de gjennomførte var et eksperiment hvor vi ønsket å finne ut om holdninger til kjønn.

## **6.0 Analyse og tolkning av funn**

I denne delen av oppgaven skal vi analysere og drøfte de viktigste resultatene fra eksperimentet. Disse har vi hentet fra relevante modeller i SPSS. Formålet med analysen er å se om kjønn kan ha en påvirkning på hvordan man vurderer en arbeidssøker.

Det første vi begynner med er feilsjekkning av datasettet. Deretter gjør vi en deskriptiv analyse, også kalt en beskrivende analyse. For så å kjøre en faktoranalyse, cronbach alpha (reliabilitets test), t-test og mancova.

### **6.1 Feilsjekkning**

Det første vi begynte med var å gjennomføre en sjekk om det hadde blitt noen feil i datasettet. Dette ønsket vi å gjøre for å være sikre på at det ikke hadde blitt noen feil, som senere kunne påvirket resultatene og analysene våre. Vi brukte frekvensanalysen for å se om ”maximum” og ”minimum” verdiene våre stemte overens med de vi hadde i selve spørreundersøkelsen. Alle våre verdier var innenfor den satte skalaen på 1-5.

## 6.2 Deskriptiv analyse

### 6.2.1 Frekvens analyse

I tabellen finner vi hvor mange personer som har svart innenfor hvert spørsmål, hvor mange prosent som har svart på hver spørsmål og de som eventuelt ikke har svart på spørsmålene (missing).

### Frequency Table

		Kjønn			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kvinne	47	54.7	54.7	54.7
	Mann	39	45.3	45.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Denne analysen har vi gjort på alle spørsmålene, men vi kommer kun til å vise to eksempler fra frekvensanalysen, da det vil bli mye å vise alle 15 spørsmålene. I det første eksempelet har vi sett på spørsmålet om kjønn, altså ”Hvilket kjønn er du?”. Her kan vi se at vi sammenlagt hadde 86 respondenter. Det var helt tilfeldig hvem som fikk Stian eller Stina, men vi fikk inn totalt 54,7 kvinnelige respondenter og 45,3 mannlige respondenter. Det fantes ingen missing som betyr at alle har svart på dette spørsmålet.

### Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lite sannsynlig	14	16.3	16.3	16.3
	Nokså sannsynlig	28	32.6	32.6	48.8
	Sannsynlig	29	33.7	33.7	82.6
	Svært sannsynlig	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



Videre i eksempel to ser vi på hvordan respondentene har svart når det kommer til om de ønsker å ansette personen de har fått spørsmål om. Først kan vi se at det kun er fire alternativer, altså første punkt på skalaen "Svært lite sannsynlig" har ingen av respondentene svart, derfor har det gått bort. Vi kan se at 28 respondenter altså 32,6 % har svar nokså sannsynlig og 29 respondenter altså 33,7 % har svar sannsynlig, så det er her majoriteten i svarene befinner seg. Det fantes ingen missing som betyr at alle har svart på dette spørsmålet.

Vi oppdaget at det i noen spørsmål fantes missing. "I hvilken grad mener du ... har et potensiale til å bli en god leder?" var det 17 stk, "I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbeidserfaring?" 5 og 1 i "I hvilken grad ville du stolt på ...?".

Disse spørsmålene manglet på grunn av en teknisk feil som gjorde at noen spørsmål ble skjult for noen respondenter. For videre analyse utgjør det en svakhet, men vi velger å gå videre allikevel.

### **6.2.2 Deskriptiv**

I denne analysen skal vi se på minimum/maksimum på skalaen, gjennomsnittsverdiene, standardavviket, skewness og kurtosis for hvert av våre spørsmål.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
I hvilken grad mener du ... har tilfredstillende arbeidserfaring	81	1	5	3.19	1.014	.059	.267	-.763	.529
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	86	2	5	3.93	.682	-.595	.260	.994	.514
I hvilken grad mener du ... evner å jobbe i team?	86	2	5	3.76	.811	-.335	.260	-.238	.514
I hvilken grad mener du ... har evne til å tilegne seg ny kunnskap?	86	2	5	4.00	.719	-.194	.260	-.470	.514
Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	86	1	5	3.71	.765	-.579	.260	1.101	.514
I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?	86	1	5	3.35	.794	-.571	.260	.605	.514
I hvilken grad ville du stolt på ...?	85	2	5	3.52	.811	.010	.261	-.442	.517
I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	86	1	5	3.24	1.051	-.260	.260	-.194	.514
Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	86	1	5	2.76	.993	.144	.260	-.799	.514
Opplever du ... som en sympatisk person?	86	1	5	2.57	.760	.252	.260	.502	.514
Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	86	2	5	3.52	.967	-.027	.260	-.937	.514
I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?	69	1	5	3.62	.893	-.320	.289	.043	.570
Valid N (listwise)	63								

Vi har i denne tabellen kun tatt med spørsmålene som har en likert-skala (1-5), hvor 1 er minimum og 5 er maximum. Noen steder starter ”minimum” på 2, fordi ingen har svart 1 på skalaen.

Gjennomsnittsverdiene våre er mellom 2,5-4, det er ønskelig at de skal ligge mellom 2,5-3,5. Det vil si at noe av verdiene er litt høye, det er ikke noe problem, men det kan være lurt å bemerke seg til senere analyser.

Standardavvik er et mål som forklarer spredning rundt gjennomsnittet, og må være under 2. Vi bruker denne analysen for å få en oversikt over hvordan informantene har fordelt seg utover svarene og hvor tyngden i svarene ligger. Alle våre spørsmål har verdier fra rundt ,600-1. Dette viser at vi har en normalfordeling, og at ca 68 % av datasettet er under ett standardavvik fra gjennomsnittet. Om standardavviket hadde vært stort sammenlignet med gjennomsnittet, hadde ikke gjennomsnittet vært en typisk verdi av datasettet.

Skewness og kurtosis forklarer skjevheten og spissheten til fordelingen vår. Altså er skewness positiv har den en høyrehale, er den negativ da har den en venstrehale (grafisk). Om kurtosis

er høyt positiv har den en konsentrert og spiss kurve, hvis den er negativ blir den flatere og spres seg over flere verdier. Her er +2 og -2 greit, og vår modell kan godtas.

### **6.3 Faktoranalyse**

Faktoranalysen er en statistisk analysemetode som undersøker om et datasett kan forklares ut fra en eller flere underliggende faktorer, og i hvilken grad de enkelte ledd i datasettet kan knyttes til faktorene (Teigen og Svartdal, 2016). Kravet til faktorladningene skal helst være ,4 (men vi godtar høyere enn ,3). Alt under ,3 er naturlig å ta bort, men avhenger av om vi har noen andre spørsmål som dekker det samme begrepet (Ringdal 2013, 354). Her må det gjøres en forsiktig kvalitativ vurdering, siden man fjerner en dimensjon fra et begrep. Dette kan senere være kritisk hvis man ønsker å generalisere.

#### **6.3.1 Konvergent faktoranalyse**

Vi delte opp spørsmålene våre, hvor en variabel (jobb kvalifikasjoner) inneholder 4 spørsmål og en annen variabel (holdninger til jobbsøker) inneholder 8 spørsmål.

Vi ønsket å gjøre denne testen for å se på begrepsvaliditeten, altså om våre spørsmål måler det begrepet vi vil det skal måle, og om spørsmålene har en naturlig samhörighet. Vi brukte faktor ekstraksjonen ”Principal component” og ”Varimax”. Den konvergente faktoranalysen tester spørsmålene innenfor hvert begrep. Derfor må vi gjøre det i to omganger.

**”Jobb kvalifikasjoner”.**

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbeidserfaring	.829	-.019
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	.819	.146
I hvilken grad mener du ... evner å jobbe i team?	-.002	.799
I hvilken grad mener du ... har evne til å tilegne seg ny kunnskap?	.124	.808

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

I denne modellen kan vi se at spørsmålene har delt seg opp i 2 komponenter. Vi ser at spørsmålet ”I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbeidserfaring” og ”I hvilken grad mener du ... har evnen til å jobbe selvstendig?” ligger innenfor komponent 1 som vi har valgt å kalle ”erfaring og evner”, mens de to andre spørsmålene ligger innenfor komponent 2 som vi har kalt ”tilpasningsdyktighet”.

### **Komponent 1: Erfaring og evner**

### **Komponent 2: Tilpasningsdyktighet**

Vi har oppdaget at disse spørsmålene ikke er godt egnet i en faktoranalyse, da de er formative mål. Bakgrunnen for at vi har tatt i bruk akkurat disse spørsmålene er basert på en undersøkelse gjort av Universums og en undersøkelse av UIO, arbeidsgiverundersøkelse om kvalifikasjoner arbeidsgivere ser etter i en ansettelsesprosess. Dette vil si at spørsmålene våre ikke reflekterer begrepet kvalifikasjon, men former det.

I cronbachs alpha testen fikk vi ikke en god nok verdi, vi var derfor nødt til å gå tilbake i faktoranalyse og fjerne ett og ett spørsmål. Vi måtte fjerne to spørsmål for å få det til å bli 1 komponent og få en godtatt alfa verdi. Det kan være dumt, fordi vi kan miste en dimensjon av definisjonen kvalifikasjoner. I tillegg er kun to spørsmål et dårlig utgangspunkt for å definere et begrep, men for å få en god nok alfaverdi tok vi de bort. Her har vi tatt vekk spørsmål for å opprettholde en god statistisk konklusjonsvaliditet. Derimot kan dette gå dette på bekostning av begrepsvaliditeten.

Slik ble den nye modellen for ”Jobb kvalifikasjoner”;

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
I hvilken grad mener du ... har tilfredstillende arbeidserfaring	.828
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	.828

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?	.803	.197
Opplever du ... som en sympatisk person?	.060	.796
Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	.806	.103
Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	.227	.619
I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	.230	.806
I hvilken grad ville du stolt på ...?	.572	.496
I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?	.833	.137
Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	.728	.385

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Videre analyserte vi spørsmålene som vi har definert som holdningsspørsmål ovenfor jobbsøkeren. Et av spørsmålene ”I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?” er et negativt spørsmål, slik at det hadde negative ladninger, vi var derfor nødt til å snu skalaen på spørsmålet.

Denne modellen delte seg også opp i 2 komponenter. Den første komponenten har vi valgt å kalle ”profesjonell” fordi spørsmålene omhandler profesjonelle settinger. Mens den andre komponenten har vi valgt å kalle ”sosial”, fordi spørsmålene omhandler sosiale faktorer. Disse spørsmålene er også formative og egner seg dårlig i faktoranalysen. Hovedgrunnen til at vi brukte disse spørsmålene er fordi det er gjort en lignende undersøkelse, med tilsvarende spørsmål på Høgskolen Kristiania tidligere (Gaustad og Raknes, 2015).

### **Komponent 1: Profesjonell del**

### **Komponent 2: Sosial del**

Videre analyserte vi ladningene på de andre spørsmålene. Spørsmålet ”I hvilken grad ville du stolt på ... ?” er forholdsvis like med ladningene ,572 og ,496. Dette kan bety at dette spørsmålet kan falle innenfor begge kategorier, noen som kan gjøre det vanskelig for respondenten å forstå hva han egentlig svarer på. Det bør helst være en forskjell på 0,2. Det finnes ikke noe ferdig svar på om vi bør forkaste det eller ikke. Vi har derfor valgt å beholde spørsmålet fordi vi mener det er viktig for begrepet holdninger til arbeidssøker. Dette senker den statistiske konklusjonsvaliditeten.

Vi har i denne modellen valgt å ikke fjerne noen spørsmål, fordi vi ser at det er en sammenheng med hvordan spørsmålene har delt seg opp, og hvorfor de har det. Vi testet om det ville gi bedre verdier om vi la inn gjennomsnittsverdien hos de som var missing, men det utgjorde ikke noe særlig forskjell, derfor tok vi det bort igjen.

### 5.3.2 Cronbachs Alpha reliabilitetstest

Reliabilitet handler om at gjentatte målinger skal gi like resultater. Det skal måle påliteligheten av et mål (Ringdal 2013, 96). Cronbachs alpha testen bygger på å måle graden av intern konsistens mellom indikatorene som skal inngå i en indeks. Intern konsistens har en statistisk størrelse som varierer fra 0-1. En indeks har en tilfredsstillende reliabilitet hvis den har en høy verdi, helst over ,70 (Ringdal 2013, 98).

Først skal vi se på modellen for ”**Jobb Kvalifikasjoner**”.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.515	.540	2

Vi kan se at testen som måler indikatorene til ”Jobb Kvalifikasjoner” har en Alpha verdi på over ,5. Som nevnt tidligere er det best om denne er nær ,7. Men i dette tilfellet har vi under 10 spørsmål, som da gjør det godt nok at den ligger over ,5.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.845	8

Denne modellen har 8 spørsmål (items). Vi kan se at den har en alfa verdi på over ,8, og har derfor en tilfredsstillende reliabilitet.

Dersom det er lav eller ingen konsistens går resultatet av Alfa-verdien mot 0, som konkluderer med at konsistensen ikke henger sammen (Ringdal 2013 98, 358). For eksempel så kan alfa-verdien som går mot 1 tyde på at flere spørsmål er overflødige (hovedsakelig like spørsmål), i motsetning så kan en lav alfa-verdi bety at det er for lite spørsmål på testen (Tavakol og Dennick 2011, 54).

#### 6.4 T-test

Vi skal undersøke om det er signifikant forskjell mellom to datasett ved å bruke T-testen. Denne testen forteller oss noe om populasjonsgjennomsnitt på grunnlag av utvalgsgjennomsnittet (Ringdal 2013, 368). Det finnes flere ulike typer t-test i SPSS, vi ser på uavhengig t-test der vi sammenligner Mean-verdien til de to ulike gruppene som beskrevet tidligere (Pallant 2016, 244). For å gjøre en t-test må det settes opp en nullhypotese  $H_0$ . Hypotesene omhandler populasjon gjennomsnitt  $\mu$ , som gjør at t-testen kalles parametrisk (Ringdal 2013, 370). Deretter testes nullhypotese i t-testen, hvis resultatet av t-testen viser at gjennomsnitt i dataen vår er like, beholder vi hypotesen. Dersom resultatet viser at gjennomsnittet har ulikheter, forkaster vi den (Ringdal 2013, 372). For å kunne forkaste eller beholde må vi forholde oss til et signifikant nivå der det mest vanlige er å velge 5% signifikansnivå,  $\alpha = 0,05$  (Ringdal 2013, 374).

Med utgangspunkt i hypotese; **H1: Kjønn påvirker i en rekrutteringsprosess**

har vi utviklet en 0 hypotese; **H0: Kjønn påvirker ikke i en rekrutteringsprosess**



Nullhypotesen er her at fordelingene i de to gruppene er like. Nullhypotesen stilles opp som et alternativ til H1. Formålet med hypotesetesten er å se om man kan forkaste nullhypotesen for å dermed kunne påstå at den alternative hypotesen er sann (Store Norske Leksikon 2017).

Videre har vi to underhypoteser til problemstillingen vår;

**H3: Kvinner oppleves som mindre kvalifiserte enn menn i en rekrutteringsprosess**

**H4: Holdninger til kvinner er svakere enn til menn i en rekrutteringsprosess**

Med svakere holdninger mener vi at menn skårer høyere på holdningsspørsmål som har en skala fra 1-5 hvor 5 er best.

**Group Statistics**

	Stina eller Stian	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jobbkvalifikasjoner1	Stina	39	3.6923	.73104	.11706
	Stian	42	3.4286	.68584	.10583
Holdninger	Stina	27	3.1991	.46158	.08883
	Stian	41	3.3689	.46094	.07199

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Jobbkvalifikasjoner1	Equal variances assumed	.132	.718	1.675	79	.098	.26374	.15743	-.04962	.57709
	Equal variances not assumed			1.671	77.511	.099	.26374	.15781	-.05046	.57793
Holdninger	Equal variances assumed	.010	.920	-1.486	66	.142	-.16983	.11430	-.39804	.05839
	Equal variances not assumed			-1.485	55.737	.143	-.16983	.11434	-.39890	.05924

Først begynte vi å se på gjennomsnittet i group statistics. Den viser oss forskjell på Stina og Stian når det kommer til både ”Jobb kvalifikasjoner” og ”Holdninger til jobbsøker”. Deretter skal vi se om den er sig i Independent samples test – Levenes test og sig (2-tailed).

### ”Jobb kvalifikasjoner”

Vi kan se at gjennomsnittet for Stina ,36923 er litt høyere enn for Stian ,34286, det vil si at mest sannsynlig har flere gitt Stina høyere vurdering. Standard avvikene er også greie på ,73104 og ,68584. Det er ikke store forskjeller på antall respondent, Stian har tre respondenter flere enn Stina.

I Levenes test ser vi en sig på ,718, den ikke signifikant(,050) som betyr at vi må forkaste H0 hypotesen, som sier at kjønn ikke påvirker i en rekrutteringsprosess og beholde H1 som sier at kjønn påvirker. Vi må forkaste H3 som sier at kvinner oppleves mindre kvalifisert, da de her istedenfor har fått et høyere gjennomsnitt enn mennene. Sig (2-tailed) er ikke signifikant med tallet ,098 noe som betyr at selve forskjellen mellom gruppene ikke er signifikant. Derfor kan vi ikke si at resultatene våre med 95 % sikkerhet ikke er tilfeldig.

Noe som kan påvirket at Stina får høyere vurdering i jobb kvalifikasjoner kan være at kvinner helt fra de fikk rettigheter til å ta høyere utdanning har oppnådd de beste resultatene. Dette kan vi anta har skapt normer til hvordan forventinger vi har av kvinner, og derav at gjennomsnittet vurderer kvinner som bedre kvalifisert. Videre kan Norges system med kjønnsponng skape en høyere toleranse for kvinner i jobbsammenheng og spesielt til mannsdominerte yrker, som også yrket i case vårt var.

### **”Holdninger til jobbsøker”**

Vi kan se at gjennomsnittet til Stina er 3,1991 og Stian 3,3689, her er det mest sannsynligvis litt bedre holdninger til Stian. Standardavvikene er også innenfor det vi ønsker. Stina har noen færre respondenter enn Stian, dette kan påvirke resultatene. I Levenes test ser vi en sig på ,920 og den er derfor ikke signifikant, som betyr at vi også her må forkaste H0 og beholde H1. H4 viser at holdningene er litt svakere til kvinner enn menn, så derfor må vi beholde denne hypotesen. I tillegg er også her sig (2-tailed) ,143 som betyr at selve forskjellen mellom gruppene ikke er signifikant. Derfor kan vi ikke si at resultatene våre med 95 % sikkerhet ikke er tilfeldig, altså våre tall kan like godt være tilfeldig.

Respondentene har her litt bedre holdninger til Stian. Men det er viktig å legge merke til at siden vi har et begrenset antall respondenter kan det at flere har svart på Stian utgjøre en stor forskjell. Dette kan være en grunn til at Stian stiller sterkere en Stina her. Hadde det vært like mange respondenter kunne tallene muligens ha falt i Stinas favør. Her kan holdninger som stereotypi og roller også antas å påvirke våre holdninger. Altså hva vi forventer av kjønn og hvordan en person skal oppføre seg. Her kan det muligens være høyere toleransen for at Stian er egoistisk eller at han skal kunne ta seg en øl etter arbeidstid. Våre sosiale oppfatninger kan derfor gi lavere tall for Stina en Stian. Det kan antas at Stian får en høyere score på bakgrunn av oppfatninger som er forankret i tradisjonelle og kulturelle historiske syn på forskjeller mellom kvinner og menn. Der det blant annet godtas at mannen kan være mer selvstendig og egoistisk enn kvinnen.

Tidligere studier viser at maskuline egenskaper vurderes mer positivt, enn egenskaper som assosieres med feminitet. Menn blir også tillagt flere positive egenskaper enn kvinner (Håkonsen 2011, 213). Dette påvirker egne forventninger, selvforståelse og atferd. Samt at det legger grunnlag for stereotypiske holdninger og ulike forventninger til kjønn. “Vi internaliserer mange slike forventninger gjennom oppveksten, og de blir en del av selvforståelsen vår” (Håkonsen 2011, 213). Stian kan i dette tilfelle ha blitt sett på som en mer positiv individ ut i fra hans kjønn.

Det er i undersøkelsen ikke tatt høyde for observasjonsbias, da det kan tenkes at spørsmålene er rettet mot en leder figur som ofte assosieres med den mannlige figuren. Dette kan ses i lyset av teorien om kvinnes rolle i historien, hvor den herskende ideen var at mannen hadde arvet sin leder rolle fra naturen, som Aristoteles argumenterte. Det synet dominerte gjennom hele middelalderen og fram mot starten av den kvinnelige bevegelsen i 1400. Dermed, kan det tenkes at undersøkelsen favoriserer mannen basert på våre ubeviste oppfatninger

Hypotese		Status
H0	<b>Kjønn påvirker ikke i en rekrutteringsprosess</b>	Forkastet
H1	<b>Kjønn påvirker i en rekrutteringsprosess</b>	Beholdt, men ikke sig (2-tailed)
H3	<b>Kvinner oppleves som mindre kvalifiserte enn menn i en rekrutteringsprosess</b>	Forkastet
H4	<b>Holdninger til kvinner er svakere enn til menn i en rekrutteringsprosess</b>	Beholdt, men ikke sig (2-tailed)

#### Tabell 6.4 Hypotesene

Selv om vi ikke får signifikante tall, kan det være interessant å legge merke til at Stina får litt høyere vurdering enn Stian når det kommer til jobb kvalifikasjoner, mens når det kommer til holdninger så blir hun vurdert svakere. Men vi kan som sagt ikke si at disse funnene ikke er

en tilfeldighet. Det er også flere som har svart på spørsmål om Stian enn Stina, som kan være med å påvirke resultatene, samt at vi har et lite antall respondenter.

## 6.5 Mancova

Denne modellen brukte vi for å se på samspillet mellom kjønn som har besvart spørsmålene og om de svarte på spørsmål om Stina eller Stian gruppen. Altså svarer menn og kvinner forskjellig på Stina/Stian.

**Between-Subjects Factors**

		Value Label	N
Kjønn	1	Kvinne	31
	2	Mann	32
Stina eller Stian	1	Stina	22
	2	Stian	41

**Descriptive Statistics**

	Kjønn	Stina eller Stian	Mean	Std. Deviation	N
Holdninger	Kvinne	Stina	3.3056	.34861	9
		Stian	3.5114	.44806	22
		Total	3.4516	.42656	31
	Mann	Stina	3.2596	.51655	13
		Stian	3.2039	.42941	19
		Total	3.2266	.45949	32
	Total	Stina	3.2784	.44643	22
		Stian	3.3689	.46094	41
		Total	3.3373	.45439	63
Jobbkvalifikasjoner1	Kvinne	Stina	3.8889	.60093	9
		Stian	3.4545	.65300	22
		Total	3.5806	.65950	31
	Mann	Stina	3.3846	.86972	13
		Stian	3.3947	.75607	19
		Total	3.3906	.79041	32
	Total	Stina	3.5909	.79637	22
		Stian	3.4268	.69427	41
		Total	3.4841	.72938	63

I Descriptives Statistics modellen kan man se om det er forskjell i svar hos menn og kvinner når det kommer til holdninger til jobbsøker og jobb kvalifikasjoner.

### **“Holdninger til jobbsøker”**

Kvinner som fikk Stina har et gjennomsnitt på 3,3056 og kvinner som fikk Stian har et gjennomsnitt på 3,5114. Her har altså gjennomsnittet kvinner bedre holdninger til menn enn kvinner.

Det er dobbelt opp med kvinner som har svart på Stian enn Stina, dette kan være problematisk da det er et stort gap. Det kan være at det er tilfeldig at de kvinnene som har svart på Stina spørsmålet er sterke påvirket av typiske kjønnsrollemønstre og stereotypi om kjønn. Derav resulterer det i at holdningene er mer positive til Stian. Det kan også relateres til historisk syn på kvinner. Mannen var overhodet og kvinnen kun en del av husholdninger og kun et passivt medlem i samfunnet. En antakelse kan være at disse holdningene er dyptliggende og fortsatt finner sted og at kvinner oppfatter mannlige skikkelser som sterke stilt enn en kvinnelig skikkelse.

Menn som fikk Stina har et gjennomsnitt på 3,2596 og menn som fikk Stian har et gjennomsnitt på 3,3689. Menn har et ganske likt gjennomsnitt når det kommer til Stina og Stian.

Menn har i vår undersøkelse vurdert kvinner og menn etter like standarder, når det er i sammenheng med holdninger til jobbsøker. Teorien vår forteller at holdninger til kvinner og kjønn generelt har endret seg de siste årene. Det har blitt gjort offentlige tiltak, i samfunn der likestilling er høyt på agenda. Mannens holdninger kan være påvirket av forskjellige årsaker, men en antagelse kan være at samfunnets ordninger for likestilling har påvirket i positiv forstand. Dette kan tyde på at menn har gode holdninger til begge kjønn. Ser vi derimot på hvordan kvinner stemte på Stina så vil det kunne tyde på at kvinner diskriminere hverandre mer enn menn. De offentlige tiltakene som er blitt tatt i bruk for likestilling og holdninger til likestilling, har kanskje ikke fått forplantet seg så sterkt blant kvinner som menn. Vi må også se ta til betraktning at menn har et bedre fordelt antall respondenter Stina og Stian, som kan påvirke resultatene. I dette tilfelle kan det være at det derfor det vises større forskjeller på Stina enn Stian. Men det er også en mulighet for at flere respondenter totalt ville skapt en større forskjell for hvordan menn og kvinner vurderer både Stina og Stian.

### **”Jobb kvalifikasjoner”**

Kvinner som fikk Stina har et gjennomsnitt på 3,8889 og kvinner som fikk Stian har et

gjennomsnitt på 3,4545. Her har altså gjennomsnittet kvinner bedre holdninger til Stina enn Stian.

Her er det også en stor forskjell i antall kvinner som har svart på Stina og Stian, som kan være kritisk med tanke på resultatene. Her kan det være en mulighet for at kvinner har vurdert Stina høyt fordi de selv er studenter og ville sett på seg selv som kvalifisert til den relaterte jobben. Den fundamentale attribusjonsfeilen sier at vi mennesker ofte vurderer oss selv bedre og oppfatter at andre mennesker er mer konsistente i sin atferd og at atferden er på grunn av personlige egenskaper. Her kan man anta at kvinner assosierer seg med Stina og oppfatter henne derfor som egnet kontra de kvinnene som svarer på Stian.

Menn som fikk Stina har et gjennomsnitt på 3,3846 og menn som fikk Stian har et gjennomsnitt på 3,3947. Menn har et ganske likt gjennomsnitt når det kommer til Stina og Stian.

Det er veldig liten forskjell på gjennomsnittene, noe som kan tilsi at menn ser på kjønn mer likestilt. Det er seks mannlige respondenter flere på Stian, hadde det vært like mange respondenter er det en mulighet for at vi kunne fått andre resultater.

**Tests of Between-Subjects Effects**

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	Holdninger	1.092 <sup>a</sup>	3	.364	1.834	.151
	Jobbkvalifikasjoner1	1.774 <sup>b</sup>	3	.591	1.118	.349
Intercept	Holdninger	616.423	1	616.423	3106.034	.000
	Jobbkvalifikasjoner1	697.095	1	697.095	1317.810	.000
Kjønn	Holdninger	.436	1	.436	2.199	.143
	Jobbkvalifikasjoner1	1.112	1	1.112	2.102	.152
Gruppe	Holdninger	.079	1	.079	.397	.531
	Jobbkvalifikasjoner1	.629	1	.629	1.189	.280
Kjønn * Gruppe	Holdninger	.239	1	.239	1.204	.277
	Jobbkvalifikasjoner1	.690	1	.690	1.305	.258
Error	Holdninger	11.709	59	.198		
	Jobbkvalifikasjoner1	31.210	59	.529		
Total	Holdninger	714.469	63			
	Jobbkvalifikasjoner1	797.750	63			
Corrected Total	Holdninger	12.801	62			
	Jobbkvalifikasjoner1	32.984	62			

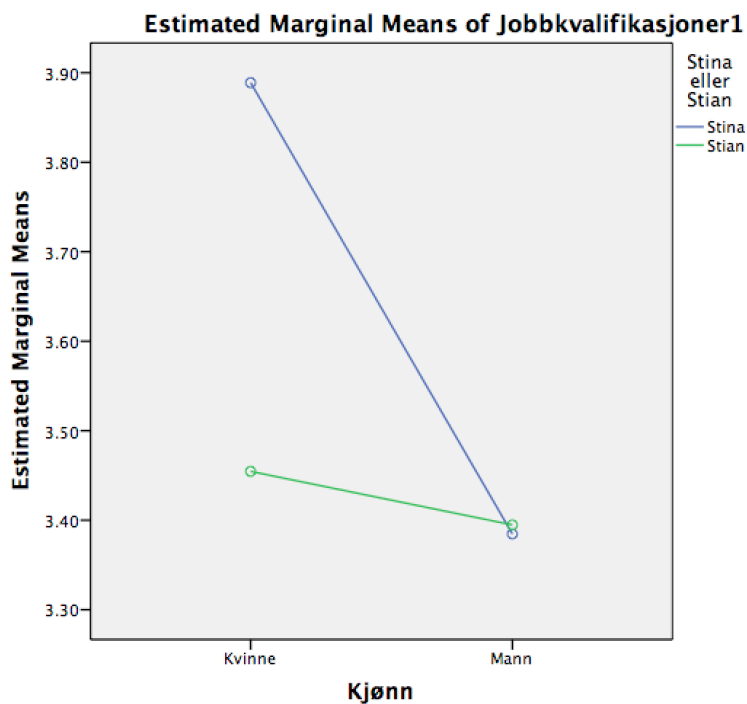
a. R Squared = .085 (Adjusted R Squared = .039)

b. R Squared = .054 (Adjusted R Squared = .006)

## Tests of between – Subjects Effects

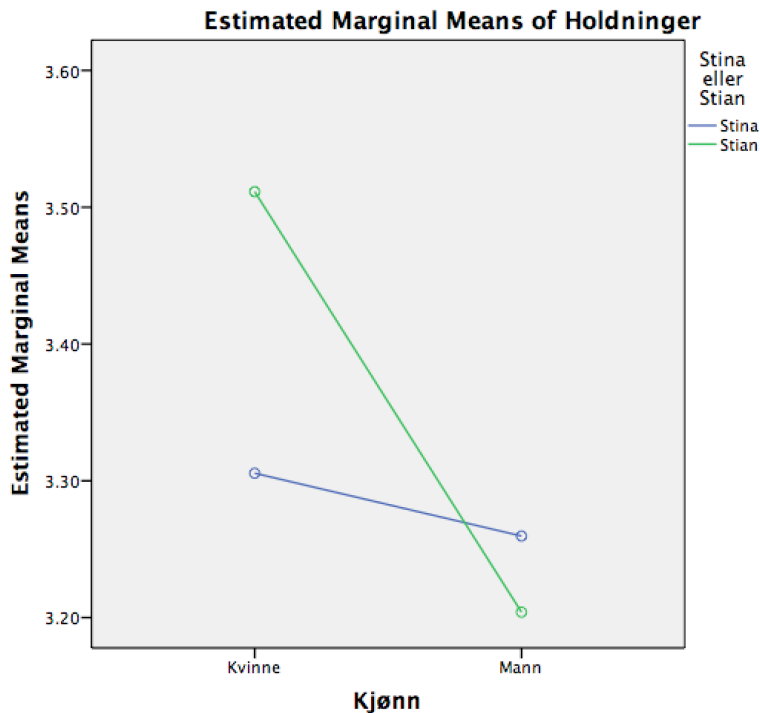
Her skal vi se på Source: (kjønn \* gruppe) og sig. Denne modellen viser ingen signifikans ved tallet ,277 og ,258, men det betyr ikke at kjønn ikke påvirker en rekrutteringsprosess. Det betyr bare at vi ikke har klart å vise det i vår undersøkelse.

### Jobbkvalifikasjoner1



Denne grafen fremstiller hvordan menn og kvinner har svart på Stina og Stian. Den blå linjen er Stina og punktet 3,9 viser at kvinner har vurdert Stina bedre kvalifisert enn menn. Stian er grønn linje, og han blir også vurdert sterkere av kvinner enn av menn.

## Holdninger



Den grønne linjen viser Stian, og at kvinner har vurdert han høyere enn hva menn har. Den blå linjen viser Stina og at kvinner også her har vurdert henne bedre enn menn har.

## 7.0 Konklusjon

Formålet med denne oppgaven var å undersøke om det kunne være forskjeller i hvordan man vurderer en arbeidssøker, på bakgrunn av kjønn det blir spurt om. Vi utarbeidet derfor en problemstilling; Vurderes kvinner svakere enn menn i en rekrutteringsprosess? For å få svar på problemstillingen gjennomførte vi et eksperiment. Undersøkelsen var elektronisk og vi samlet inn svar fra respondenter ved å befinne oss i skolens oppholdsrom. Resultatene fra eksperimentet vårt viser at det er forskjellige holdninger til kvinner og menn, men resultatene er ikke signifikante og vi kan derfor ikke si med 95 % sikkerhet at det ikke er tilfeldig. Vi kan derfor ikke rapportere om noen signifikante funn i oppgaven. Dette betyr derimot ikke at resultatene våre er tilfeldige, men vi har i vårt eksperiment ikke klart å bevise noe. Vi har avdekket mange områder som kan ha vært avgjørende for hvordan svarene i oppgaven ente opp. Blant annet at vi hadde et begrenset antall respondenter og ulikt antall kvinner og menn som besvarte undersøkelsen. Vi har innsett at våre spørsmål burde vært mer gjennomtenkt. Teorien vår viste seg å bli svært omfattende og vi kunne med hensikt begrenset denne delen



av oppgaven mer for å få et tydeligere konkret tema. Teorien vi har tatt i bruk kan derimot brukes og settes opp i mot resultatene. Antakelsene vi har gjort i oppgaven er basert på teorien, men vi ser her at det burde vært gjort en dypere og muligens kvalitativ del for å avdekke om det virkelig kan ha spilt en rolle for hva respondenten valgte å svare i undersøkelsen. Vi konkluderer med at undersøkelsen ikke avdekket noen signifikante funn, men derimot la grunnlaget for enda flere spørsmål. Vi innser at det må gjennomføres en rekke lignende studier og etterprøvinger, før man kan si at resultatene med sikkerhet ikke er tilfeldig. Vi kan derfor ikke si at kvinner vurderes svakere enn menn i en rekrutteringsprosess.

## **8.0 Svakheter ved forskningen**

Vi ønsker å belyse de svakheter og manglene vi underveis og avslutningsvis har oppdaget. Dette er områder ved forskningen vi kunne utført på en bedre og mer utfyllende måte. Vi antar at disse gapene kan skyldes ulike årsaker, blant annet mangel på kompetanse, samt tidsmessige og ressursmessige årsaker.

Først vil vi anerkjenne svakheten med utvalget vårt; vi hadde ikke en god nok strategi til hvordan vi skulle samle inn respondentene først og fremst. Vi manglet en grunnleggende utvalgsramme og de ble heller ikke valgt gjennom ikke-sannsynlighetsutvelging, noe som er leit da dette er en av årsakene til at vi ikke kan generere til populasjonen. For å få et egnet og representativt utvalg bør man ha et stort nok antall respondenter, noe vi heller ikke hadde. Dette er nok også mest sannsynlig en av årsakene til at vi ikke fikk signifikante funn. Vi hadde også en overvekt andel av menn som svarte på undersøkelsen og det påvirker dataens representativitet negativt. Alle elever på høyskolen Kristiania hadde heller ikke like stor sjanse for å bli trukket til vår undersøkelse da vi kun samlet inn respondenter i skolens fellesarealer under en relativt kort tidsperiode. Dette gjorde at vi mistet studenter som ikke oppholdt seg på skolen ulike årsaker (sykdom, studieuke etc) samt de som var inne til forelesninger eller ikke bruker skolens fellesarealer. For å unngå å spørre noen som var med i det lignende eksperimentet som ble utført på Høyskolen Kristiania i 2015 spurte kun de som gikk i første eller andre klasse. Dermed falt de som gikk i tredje klasse eller på masternivå bort. Utvalget vårt er kun studenter på samme høyskole, dette kan føre til skjevhet i demografien, da de kan anses å være nokså like og dette kan ha innvirkning på svarene (Ringdal 2013, 213). Utvalget vårt truer også forskningens validitet da vi har basert oss på tilgjengelige personer og ikke et tilfeldig utvalg fra en definert populasjon (Ringdal 2013, 130).

Terorigjennomgangen vår er noe mer omfattende enn det som strengt talt er nødvendig og kunne til fordel vært kortere og mer konkret relatert til problemstillingen. Det er også noen tema her vi burde hatt med men som er unnlatt som for eksempel typiske adferdsmønster hos menn og kvinner samt mer teori som omhandler ansettelsesprosessen og kvalifikasjoner som anses viktig i en slik prosess. Vi har ikke nevnt noe i teoridelen på hvordan de ulike kjønnene, menn og kvinner, isolert ser på hverandre selv om vi har sammenlignet de i analysedelen. Vi kunne også til fordel ha utviklet en dypere forståelse ved å ha kontakt med næringslivet.

I casen i undersøkelsen har vi bevisst unnlatt å gi hovedpersonen personlighetstrekk noe som kan ha påvirket respondentens inntrykk av han/henne både negativt/positivt.

Skalaen er også et punkt vi kunne gjort bedre, den kunne kanskje vært gjort annerledes med tanke på at respondentens trygghet. Vi burde gjort slik at respondenten kunne svart midtverdien hvis han ikke hadde noe formening til spørsmålet.

## **8.1 Videre forskning.**

Vi ser at temaet kjønn og holdninger er komplekst og vanskelig å isolere, derfor vil det være behov for mer og varierte forskningsmetoder innenfor området.

For å øke reliabiliteten og validiteten bør samme undersøkelse gjøres flere ganger. Utvalget vårt er også for dårlig til å kunne generalisere, slik at et større og bedre utvalg er nødvendig for å kunne generalisere til populasjonen. Det hadde vært interessant å se om det finnes variasjoner av holdninger til kjønn i lukkede kontekster. For eksempel bedrifter, bransjer byer, landsdeler og kulturer.

For å se om de ulike tiltakene for likestilling har en positiv effekt på holdninger anbefales det å gjennomføre slike eksperimenter gjennom ulike tidsintervaller på for eksempel 5 år.

Hvordan ville resultatene ha vært om dette eksperimentet var gjennomført for 30 år siden? Og hvordan kan resultatene se ut om man gjør samme eksperiment 30 år frem i tid? Vi sitter ikke igjen med noe bemerkningsverdig god data, det danner derfor ikke noe godt grunnlag for videre forskning. Derimot er ideene og fremgangsmåten med eksperimentet, og hensikten med det, et godt grunnlag å jobbe videre med.

## **9.0 Avslutning**

Læringsutbytte for studenter som skriver en Bacheloroppgave skal i følge emnebeskrivelsen bland annet kunne relatere kunnskaper og ferdigheter som en har tilegnet seg gjennom utdanningsløpet til praktisk yrkesutøvelse i livet etter studiene. Selv om resultatene og forskningen ikke er signifikant og viser seg å ha en del gap, så vil vi påstå at vi har fått et stort læringsutbytte og tilegnet oss mye god og nyttig kunnskap vi tar med oss videre ut i arbeidslivet. Selv om prosjektet har vært utfordrende og vist seg å være noe mer krevende enn først antatt vil vi ikke vært foruten da vi har utviklet oss både personlig og akademisk gjennom prosessen.

## KILDER

Acker, Joan. 2012. "Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities", Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Vol. 31 Iss 3 pp. 214 – 224.  
<http://dx.doi.org/10.1108/02610151211209072>

*Barck, Jonas. 2015. "Employer Branding Articles, Trends & Opinions" Universum Global, 2. mars.*

Barne-, Likestillings- og inkluderingsdepartementet. Handlingsplan likestilling 2014.- regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene.

Bartsch, Beate og Martin Skårerhøgda. 2010. "Kvinner og menn i næringslivet: Menn fortsatt i førerretet.". Samfunnsspeilet, 4/2010. Brage bibsys. Lesedato 2. april 2017:

[https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/179252/Bartsch\\_Samf\\_2010\\_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/179252/Bartsch_Samf_2010_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Benum, Edgeir. 2015. Norgeshistorie.no. Kvinnerevolusjon i utdanning og arbeid. Lesedato 29. April 2017: <https://www.norgeshistorie.no/oljealder-og-overflod/kommunikasjon-og-kunnskap/1930-kvinnerevolusjon-i-utdanning-og-arbeid.html>

Bunkholdt, Vigdis. 2002. Psykologi - *en innføring for helse og sosialarbeidere*.

2. utg. Oslo: Universitetsforlaget.

Dahlum, Sirianne. 2014. "Kvantitativ Analyse" Store Norske Leksikon. Lesedato 5. Mai 2017: [https://snl.no/kvantitativ\\_analyse](https://snl.no/kvantitativ_analyse)

Gaustad, Tarje. Ketil Raknes. 2015. *Tankesmien-Agenda-Rapport: Menn som ikke liker karrierekvinner*. Lesedato 3. Januar 2017: <http://www.tankesmienagenda.no/wp-content/uploads/Tankesmien-Agenda-Rapport-Menn-som-ikke-liket-karrierekvinner.pdf>

Hagemann, Gro. 2015. Norgeshistorie.no. Kvinnefrigjøring. Lesedato 26. April 2017: <https://www.norgeshistorie.no/oljealder-og-overflod/mennesker/1914-kvinnefrigjoring.html>

Halrynjo, Sigtona og Selma Therese Lyng. 2010. "Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner". Tidsskrift for samfunnsforskning. 02/2010 (Volum 51). Lesedato: 28. mars 2017: <https://www.idunn.no/tfs/2010/02/art04>

Holm, Simen Fjellstad. 2014. «Hvor biologisk ulike er kvinner og menn?» *Psykologisk.no*, 19. Juli. Lesedato: 30. mars 2017: <https://psykologisk.no/2014/07/hvor-biologisk-ulike-er-kvinner-og-menn/>

Holst, Cathrine. 2009. *Hva er feminisme*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Håkonsen, Kjell Magne. 2011. *Innføring i psykologi*. 4. utg. Oslo: Gyldendal akademisk.

International Labour Organization. 2015. *Women in business and management, Gaining Momentum*. Global report. Lesedato 5. mai 2017:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_316450.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf)

Ikdahl, Ingunn. 2015. “Likestillingsloven” Store Norske leksikon. Lesedato 5. April 2017: <https://snl.no/likestillingsloven>

Kjeldstad, Randi. 1994. “Kvinner med makt?” *Samfunnsspeilet*, 2/94. Lesedato 27. mars 2017: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/69699?ts=137daaa29f0>

Langfeldt, Faafeng Sverre, Tore Bråthen, Monica Viken og Stine Winger Minde. 2015. *Lov og rett for næringslivet*. 22. Utg. Oslo: Gyldendal.

Likestilling- og diskrimineringsombudet. 2017. *CEDAW 2017: Ombudets rapport til FNs kvinnekomité – et supplement til Norges niende periodiske rapport*. Lesedato 7. April 2017: [http://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/rapporter\\_analyser/rapporter\\_diverse/cedaw2017.pdf](http://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/rapporter_analyser/rapporter_diverse/cedaw2017.pdf)

Likestillingsloven. 2013. *Lov om likestilling mellom kjønnene*. Barne- og likestillingsdepartementet. Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-59?q=likestillingsloven>

Lønnå, Elisabeth. 2017. “Kvinnens rettigheter i Norge fra 1913 til 1940”. Store Norske Leksikon. Lesedato 25. April 2017: [https://snl.no/Kvinnens\\_rettigheter\\_i\\_Norge\\_fra\\_1913\\_til\\_1940](https://snl.no/Kvinnens_rettigheter_i_Norge_fra_1913_til_1940)

Lønnå, Elisabeth. 2017. “Kvinnebevegelsens historie”. Store norske Leksikon. Lesedato 6. April 2017: [https://snl.no/kvinnebevegelsens\\_historie](https://snl.no/kvinnebevegelsens_historie)

Matland, Richard. 1995. «Kjønn og politikk». Nina C. Raaum (red.) Kjønnstereotype forestillinger om politikere: en eksperimentell studie av likestillingen i Norge, 297-322. Oslo: TANO

Notaker, Hallvard. 2015. Norgeshistorie.no. *Den enkelte og autoritetene*. Lesedato 30. Mars 2017: <https://www.norgeshistorie.no/oljealder-og-overflod/religion-og-verdensbilder/1901-den-enkelte-og-autoritene.html>

NOU 2012:15. Politikk for likestilling. Barne- og likestillingsdepartementet.

Pallant, Julie. 2016. SPSS Survival Manual. 6. utg. London: Open University Press McGraw-Hill House

Ringdal, Kristen. 2013. *Enhet og Mangfold*. 3. utg. Bergen: Fagbokforlaget

Reymert, Ingvild. Per Olaf Aamodt. Pål Børing og Terje Næss. 2016. *Arbeidsgiverundersøkelsen 2016: Hvordan ser arbeidslivet på kandidater fra Universitetet i Oslo*. NIFU Rapport 2016:38. Lesedato 10. mars 2017: <http://www.uio.no/om/aktuelt/arrangementer/andre/2016/arbeidsgiverundersokelsen-2016.pdf>

Statistisk Sentralbyrå. *Fakta om arbeid*. 31. mars 2017. Lesedato: 02. April 2017: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/nokkeltall/fakta-om-arbeid>

Statistisk Sentralbyrå (SSB). Befolkningens utdanningsnivå. Lesedato 30. Mars 2017: <https://www.ssb.no/utniv/>

Store Norske Leksikon. 2016. Diskriminering. Lesedato 27. April. 2017: <https://snl.no/diskriminering>

Store Norske Leksikon. 2016. "Holdninger". Lesedato 7. april 2017: <https://snl.no/holdning>

Store Norske Leksikon. 2017. "Hypotesetesting- statistikk". Lesedato 25. april 2017. [https://snl.no/hypotesetesting\\_-\\_statistikk](https://snl.no/hypotesetesting_-_statistikk)

Storvik, Aagoth Elise. 2002. "Ledelse revidert – kjønn ekskludert. En studie av ledelsesidealer i staten". Tidsskrift for samfunnsforskning, volum 43: 219-243. Lesedato 27. mars 2017: [https://www.idunn.no/tfs/2002/02/ledelse\\_revidert\\_-\\_kjonn\\_ekskludert\\_en\\_studie\\_av\\_ledelsesidealer\\_i\\_staten](https://www.idunn.no/tfs/2002/02/ledelse_revidert_-_kjonn_ekskludert_en_studie_av_ledelsesidealer_i_staten)

Tavakol, Mohsen og Reg Dennick. 2011. «Making sense of Cronbach`s alpha.» International Journal of Medical Education, 2011; 2:53-55. Lesedato 6.Mai 2017: DOI: 10.5116/ijme.4dfb.8dfd

Teigen, Mari og Ragnhild Steen Jensen. 1995. *Kjønnkvotering i utdanning og arbeidsliv*. Rapport 95:9. Institutt for samfunnsforskning. Lesedato 25. April 2017: <http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Rapporter/Alle-rapporter/1995-009>

Teigen, Karl Halvor og Frode Svartdal. 2016. "Kjønnsrolle". Store norske leksikon. Lesedato 27. mars 2017: <https://snl.no/kjønnsrolle>

Teigen, Karl Halvor. "Holdninger". Store Norske Leksikon. Lesedato 20. April 2017 : <https://snl.no/holdning>

The World Economic Forum. 2016. *Insight Report: The Global Gender Gap Report 2016*. Lesedato 2. April 2017: [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)

Kilde til forsidebilde:

<https://www.romania-insider.com/romania-ranks-last-in-the-eu-on-equality-between-men-and-women/>





## Vedlegg 1: Case

# Ansettelsesprosessen Stian

### Case

Du sitter i ansettelseskomiteen til Statoil og skal ansette en petroleumsingeniør til stillingen "Ingeniør produksjonsteknologi". Nedenfor finner du en beskrivelse av en kandidat til stillingen. Les teksten og svar på spørsmålene.

### Informasjon om kandidaten Stian Olsen

Det er nå gått noen måneder siden han gjennomførte et masterstudium og søken etter relevant jobb er i full gang. Under de to siste årene av masteren arbeidet han i et team, hvor teamets hovedoppgave var å utvikle ny teknologi innenfor innenfor oljenæringen.

### Skolegang

Stian var tidlig opptatt av gode resultater og hadde tidlig ambisjoner om å kunne kvalifiseres til en godt lønnet jobb i næringslivet etter gjennomført høyere utdanning.

Under skolegangen på universitetet lærte han at konkurranseinstinktet og det å være målbevisst var viktig for å komme seg opp og frem. "Man må være villig til å jobbe hardt for å nå sine mål. Man kan ikke la seg distrahere for mye av personlige relasjoner. Mitt hovedfokus var å oppnå gode resultater foran det å bygge dype relasjoner."

Tidligere medstudenter beskriver Stian som en person med sterk karakter, direkte, rettferdig og ansvarsfull. I forhold til gruppearbeid beskriver studentene at han hadde sterk arbeidsmoral. Stian hadde høye krav til kvalitet slik at sluttresultatet skulle bli best mulig. Det kommer også fram at han er svært flink til å se potensialet i mennesker og var ettertraktet å samarbeide med. "Noen av egenskapene jeg føler er viktig i gruppearbeid er pågangsmot, tøffhet, evnen til å være tydelig og stille krav. Jeg er ganske klar i talen på det jeg mener, og synes ikke noe om å legge så mye imellom". Stian har også vært leder av Studentunionen Trondheim, der erfarte han at man må ta mange avgjørelser, delegere og stille krav til andre. Noe som ikke nødvendigvis falt i god smak hos alle.

### Familie

Ved spørsmål om familieliv svarer Stian "For meg er verken giftemål eller barn viktig nå, slik jeg ser det vil jeg tilegne all min tid på å bygge relasjoner med mennesker som vil være viktig i fremtiden i forhold til karriere og egenutvikling".

### Annet

Han har under studietiden jobbet frivillig i Røde Kors en gang i måneden, dette gjorde han hovedsakelig for å forbedre CV'en og gjøre seg selv mer attraktiv.

Din identitet vil holdes skjult.

[Les om retningslinjer for personvern.](#) (Åpnes i nytt vindu)

## Vedlegg 2: Spørreundersøkelsen

---

1) \* I hvilken grad mener du han har tilfredsstillende arbeidserfaring?

- I svært liten grad     I liten grad     I noen grad     I stor grad     I svært stor grad
- 

2) \* I hvilken grad mener du han har evne til å jobbe selvstendig?

- I svært liten grad     I liten grad     I noen grad     I stor grad     I svært stor grad
- 

3) \* I hvilken grad mener du han evner å jobbe i team?

- I svært liten grad     I liten grad     I noen grad     I stor grad     I svært stor grad
- 

4) \* I hvilken grad mener du han har evne til å tilegne seg ny kunnskap?

- I svært liten grad     I liten grad     I noen grad     I stor grad     I svært stor grad
- 

5) \* Hvilket helhetlig inntrykk har du av Stian?

- Svært dårlig     Dårlig     Nøytral     Godt     Svært godt
- 

6) \* I hvilken grad opplever du han som en god rollemodell?

- I svært liten grad     I liten grad     I noen grad     I stor grad     I svært stor grad
- 

7) \* I hvilken grad ville du stolt på Stian?

- I svært liten grad     I liten grad     I noen grad     I stor grad     I svært stor grad
- 

8) \* I hvilken grad vil du vurdere han som egoistisk?

- I svært liten grad     I liten grad     I noen grad     I stor grad     I svært stor grad
-

---

9) \* Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med han etter arbeidstid?

- Svært lite sannsynlig    Lite sannsynlig    Nokså sannsynlig    Sannsynlig    Svært sannsynlig
- 

10) \* Opplever du han som en sympatisk person?

- I svært liten grad    I liten grad    I noen grad    I stor grad    I svært stor grad
- 

11) \* Hvor sannsynlig er det at du vil ansette han?

- Svært liten sannsynlig    Lite sannsynlig    Nokså sannsynlig    Sannsynlig    Svært sannsynlig
- 

12) \* I hvilken grad mener du han har potensiale til å bli en god leder?

- I svært liten grad    I liten grad    I noen grad    I stor grad    I svært stor grad
- 

13) \* Er du mann eller kvinne?

- Kvinne    Mann
- 

14) \* Din livssituasjon?

- Student    Fast jobb    Arbeidsledig
- 

15) \* Din alder

- 18-23    24-29    30-35    36 eller oppover

### Vedlegg 3. SPSS outputs

Statistics

		I hvilken grad mener du ... har tilfredstillende arbeidserfaring	I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	I hvilken grad mener du ... evner å jobbe i team?	I hvilken grad mener du ... har evne til å tilegne seg ny kunnskap?	Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?
N	Valid	81	86	86	86	86	86
	Missing	5	0	0	0	0	0
Mean		3.19	3.93	3.76	4.00	3.71	3.35
Std. Deviation		1.014	.682	.811	.719	.765	.794
Skewness		.059	-.595	-.335	-.194	-.579	-.571
Std. Error of Skewness		.267	.260	.260	.260	.260	.260
Kurtosis		-.763	.994	-.238	-.470	1.101	.605
Std. Error of Kurtosis		.529	.514	.514	.514	.514	.514

Statistics

		I hvilken grad ville du stolt på ...?	I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	Opplever du ... som en sympatisk person?	Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?
N	Valid	85	86	86	86	86	69
	Missing	1	0	0	0	0	17
Mean		3.52	3.24	2.76	2.57	3.52	3.62
Std. Deviation		.811	1.051	.993	.760	.967	.893
Skewness		.010	-.260	.144	.252	-.027	-.320
Std. Error of Skewness		.261	.260	.260	.260	.260	.289
Kurtosis		-.442	-.194	-.799	.502	-.937	.043
Std. Error of Kurtosis		.517	.514	.514	.514	.514	.570

## Frequency Table

I hvilken grad mener du ... har tilfredstillende arbeidserfaring

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I svært liten grad	2	2.3	2.5	2.5
	I liten grad	21	24.4	25.9	28.4
	I noen grad	26	30.2	32.1	60.5
	I stor grad	24	27.9	29.6	90.1
	I svært stor grad	8	9.3	9.9	100.0
	Total	81	94.2	100.0	
Missing	System	5	5.8		
	Total	86	100.0		

I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I liten grad	3	3.5	3.5	3.5
	I noen grad	14	16.3	16.3	19.8
	I stor grad	55	64.0	64.0	83.7
	I svært stor grad	14	16.3	16.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

I hvilken grad mener du ... evner å jobbe i team?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I liten grad	6	7.0	7.0	7.0
	I noen grad	23	26.7	26.7	33.7
	I stor grad	43	50.0	50.0	83.7
	I svært stor grad	14	16.3	16.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

I hvilken grad mener du ... har evne til å tilegne seg ny kunnskap?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I liten grad	1	1.2	1.2	1.2
	I noe grad	19	22.1	22.1	23.3
	I stor grad	45	52.3	52.3	75.6
	I svært stor grad	21	24.4	24.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Svært dårlig	1	1.2	1.2	1.2
	Dårlig	3	3.5	3.5	4.7
	Nøytral	26	30.2	30.2	34.9
	Godt	46	53.5	53.5	88.4
	Svært godt	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I svært liten grad	2	2.3	2.3	2.3
	I liten grad	8	9.3	9.3	11.6
	I noen grad	37	43.0	43.0	54.7
	I stor grad	36	41.9	41.9	96.5
	I svært stor grad	3	3.5	3.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

I hvilken grad ville du stolt på ...?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I liten grad	8	9.3	9.4	9.4
	I noen grad	34	39.5	40.0	49.4
	I stor grad	34	39.5	40.0	89.4
	I svært stor grad	9	10.5	10.6	100.0
	Total	85	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
	Total	86	100.0		

I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I svært liten grad	6	7.0	7.0	7.0
	I liten grad	11	12.8	12.8	19.8
	I noen grad	35	40.7	40.7	60.5
	I stor grad	24	27.9	27.9	88.4
	I svært stor grad	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Svært lite sannsynlig	7	8.1	8.1	8.1
	Lite sannsynlig	32	37.2	37.2	45.3
	Nokså sannsynlig	24	27.9	27.9	73.3
	Sannsynlig	21	24.4	24.4	97.7
	Svært sannsynlig	2	2.3	2.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Opplever du ... som en sympatisk person?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I svært liten grad	5	5.8	5.8	5.8
	I liten grad	35	40.7	40.7	46.5
	I noen grad	39	45.3	45.3	91.9
	I stor grad	6	7.0	7.0	98.8
	I svært stor grad	1	1.2	1.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

## Frequency Table

Kjønn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kvinne	47	54.7	54.7	54.7
	Mann	39	45.3	45.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
I hvilken grad mener du ... har tilfredstillende arbeidserfaring?	81	1	5	3.19	1.014	.059	.267	-.763
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	86	2	5	3.93	.682	-.595	.260	.994
I hvilken grad mener du ... evner å jobbe i team?	86	2	5	3.76	.811	-.335	.260	-.238
I hvilken grad mener du ... har evne til å tilegne seg ny kunnskap?	86	2	5	4.00	.719	-.194	.260	-.470
Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	86	1	5	3.71	.765	-.579	.260	1.101
I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?	86	1	5	3.35	.794	-.571	.260	.605
I hvilken grad ville du stolt på ...?	85	2	5	3.52	.811	.010	.261	-.442
I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	86	1	5	3.24	1.051	-.260	.260	-.194
Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	86	1	5	2.76	.993	.144	.260	-.799
Opplever du ... som en sympatisk person?	86	1	5	2.57	.760	.252	.260	.502
Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	86	2	5	3.52	.967	-.027	.260	-.937
I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?	69	1	5	3.62	.893	-.320	.289	.043
Valid N (listwise)	63							

## Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
I hvilken grad mener du ... har tilfredstillende arbeidserfaring	3.19	1.014	81
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	3.93	.703	81
I hvilken grad mener du ... evner å jobbe i team?	3.78	.806	81
I hvilken grad mener du ... har evne til å tilegne seg ny kunnskap?	4.05	.705	81

Communalities

	Initial	Extraction
I hvilken grad mener du ... har tilfredstillende arbeidserfaring	1.000	.687
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	1.000	.693
I hvilken grad mener du ... evner å jobbe i team?	1.000	.639
I hvilken grad mener du ... har evne til å tilegne seg ny kunnskap?	1.000	.668

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation ..
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	1.548	38.695	38.695	1.548	38.695	38.695	1.374
2	1.139	28.472	67.167	1.139	28.472	67.167	1.313
3	.805	20.121	87.288				
4	.508	12.712	100.000				

Component	Rotation Sums of Squared ...	
	% of Variance	Cumulative %
1	34.342	34.342
2	32.826	67.167
3		
4		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbeidserfaring	.615	-.555
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	.716	-.424
I hvilken grad mener du ... evner å jobbe i team?	.520	.607
I hvilken grad mener du ... har evne til å tilegne seg ny kunnskap?	.621	.531

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbeidserfaring	.829	-.019
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	.819	.146
I hvilken grad mener du ... evner å jobbe i team?	-.002	.799
I hvilken grad mener du ... har evne til å tilegne seg ny kunnskap?	.124	.808

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 3 iterations.

**Component Transformation Matrix**

Component	1	2
1	.758	.653
2	-.653	.758

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

## Factor Analysis

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbeidserfaring	3.19	1.014	81
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	3.93	.703	81

### Communalities

	Initial	Extraction
I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbeidserfaring	1.000	.685
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	1.000	.685

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.370	68.509	68.509	1.370	68.509	68.509
2	.630	31.491	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbeidserfaring	.828
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	.828

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

--

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

## Factor Analysis

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?	3.62	.898	68
Opplever du ... som en sympatisk person?	2.62	.811	68
Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	3.53	.954	68
Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	2.78	.944	68
I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	2.74	1.074	68
I hvilken grad ville du stolt på ...?	3.56	.817	68
I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?	3.35	.824	68
Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	3.69	.758	68

### Communalities

	Initial	Extraction
I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?	1.000	.684
Opplever du ... som en sympatisk person?	1.000	.637
Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	1.000	.660
Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	1.000	.435
I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	1.000	.702
I hvilken grad ville du stolt på ...?	1.000	.573
I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?	1.000	.712
Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	1.000	.678

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Rotation Sums of Squared ...	
	% of Variance	Cumulative %
1	36.914	36.914
2	26.604	63.518
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix<sup>a</sup>

	Component	
	1	2
I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?	.765	-.315
Opplever du ... som en sympatisk person?	.518	.607
Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	.712	-.392
Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	.549	.366
I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	.661	.515
I hvilken grad ville du stolt på ...?	.754	.063
I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?	.753	-.381
Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	.815	-.119

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

## Reliability

### Scale: JobbKvalifikasjoner

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	94.2
	Excluded <sup>a</sup>	5	5.8
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.515	.540	2

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbeidserfaring	3.19	1.014	81
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	3.93	.703	81

#### Inter-Item Correlation Matrix

	I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbeidserfaring	I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?
I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbeidserfaring	1.000	.370
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	.370	1.000

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.556	3.185	3.926	.741	1.233	.274	2
Inter-Item Correlations	.370	.370	.370	.000	1.000	.000	2

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I hvilken grad mener du ... har tilfredsstillende arbejds erfaring	3.93	.494	.370	.137	.
I hvilken grad mener du ... har evne til å jobbe selvstendig?	3.19	1.028	.370	.137	.

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7.11	2.050	1.432	2



## Reliability

### Scale: Holdninger

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	79.1
	Excluded <sup>a</sup>	18	20.9
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.845	8

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	3.69	.758	68
I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?	3.35	.824	68
I hvilken grad ville du stolt på ...?	3.56	.817	68
I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	2.74	1.074	68
Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	2.78	.944	68
Opplever du ... som en sympatisk person?	2.62	.811	68
Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	3.53	.954	68
I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?	3.62	.898	68

Inter-Item Correlation Matrix

	Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?	I hvilken grad ville du stolt på ...?	I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	Opplever du ... som en sympatisk person?
Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	1.000	.655	.548	.540	.279	.315
I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?	.655	1.000	.567	.293	.217	.205
I hvilken grad ville du stolt på ...?	.548	.567	1.000	.443	.394	.350
I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	.540	.293	.443	1.000	.398	.499
Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	.279	.217	.394	.398	1.000	.298
Opplever du ... som en sympatisk person?	.315	.205	.350	.499	.298	1.000
Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	.560	.518	.362	.241	.281	.246
I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?	.503	.568	.478	.358	.374	.206

Inter-Item Correlation Matrix

	Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?
Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	.560	.503
I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?	.518	.568
I hvilken grad ville du stolt på ...?	.362	.478
I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	.241	.358
Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	.281	.374
Opplever du ... som en sympatisk person?	.246	.206
Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	1.000	.658
I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?	.658	1.000

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.235	2.618	3.691	1.074	1.410	.200	8
Inter-Item Correlations	.405	.205	.658	.453	3.211	.019	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hvilket helhetlig inntrykk har du av ...?	22.19	18.694	.710	.621	.807
I hvilken grad opplever du ... som en god rollemodell?	22.53	18.880	.610	.561	.817
I hvilken grad ville du stolt på ...?	22.32	18.700	.645	.470	.813
I hvilken grad vil du vurdere ... som egoistisk?	23.15	17.739	.557	.489	.826
Hvor sannsynlig er det at du hadde tatte en øl med ... etter arbeidstid?	23.10	19.288	.452	.267	.837
Opplever du ... som en sympatisk person?	23.26	20.138	.430	.296	.837
Hvor sannsynlig er det at du vil ansette ...?	22.35	18.321	.575	.537	.821
I hvilken grad mener du ... har potensiale til å bli en god leder?	22.26	18.138	.651	.559	.811

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.88	23.926	4.891	8

## T-Test

Group Statistics

	Stina eller Stian	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jobbkvalifikasjoner1	Stina	39	3.6923	.73104	.11706
	Stian	42	3.4286	.68584	.10583
Holdninger	Stina	44	3.1994	.35892	.05411
	Stian	41	3.3689	.46094	.07199

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Jobbkvalifikasjoner1	Equal variances assumed	.132	.718	1.675	79	.098
	Equal variances not assumed			1.671	77.511	.099
Holdninger	Equal variances assumed	6.707	.011	-1.898	83	.061
	Equal variances not assumed			-1.882	75.537	.064

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Jobbkvalifikasjoner1	Equal variances assumed	.26374	.15743	-.04962	.57709
	Equal variances not assumed	.26374	.15781	-.05046	.57793
Holdninger	Equal variances assumed	-.16947	.08927	-.34702	.00808
	Equal variances not assumed	-.16947	.09005	-.34885	.00991

## General Linear Model

### Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Kjønn	1	Kvinne	31
	2	Mann	32
Stina eller Stian	1	Stina	22
	2	Stian	41

### Descriptive Statistics

	Kjønn	Stina eller Stian	Mean	Std. Deviation	N
Holdninger	Kvinne	Stina	3.3056	.34861	9
		Stian	3.5114	.44806	22
		Total	3.4516	.42656	31
	Mann	Stina	3.2596	.51655	13
		Stian	3.2039	.42941	19
		Total	3.2266	.45949	32
	Total	Stina	3.2784	.44643	22
		Stian	3.3689	.46094	41
		Total	3.3373	.45439	63
Jobbkvalifikasjoner1	Kvinne	Stina	3.8889	.60093	9
		Stian	3.4545	.65300	22
		Total	3.5806	.65950	31
	Mann	Stina	3.3846	.86972	13
		Stian	3.3947	.75607	19
		Total	3.3906	.79041	32
	Total	Stina	3.5909	.79637	22
		Stian	3.4268	.69427	41
		Total	3.4841	.72938	63

Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	.984	1730.188 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.000
	Wilks' Lambda	.016	1730.188 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.000
	Hotelling's Trace	59.662	1730.188 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.000
	Roy's Largest Root	59.662	1730.188 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.000
Kjønn	Pillai's Trace	.053	1.622 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.206
	Wilks' Lambda	.947	1.622 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.206
	Hotelling's Trace	.056	1.622 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.206
	Roy's Largest Root	.056	1.622 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.206
Gruppe	Pillai's Trace	.036	1.084 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.345
	Wilks' Lambda	.964	1.084 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.345
	Hotelling's Trace	.037	1.084 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.345
	Roy's Largest Root	.037	1.084 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.345
Kjønn * Gruppe	Pillai's Trace	.058	1.770 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.179
	Wilks' Lambda	.942	1.770 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.179
	Hotelling's Trace	.061	1.770 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.179
	Roy's Largest Root	.061	1.770 <sup>b</sup>	2.000	58.000	.179

- a. Design: Intercept + Kjønn + Gruppe + Kjønn \* Gruppe  
b. Exact statistic

### Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	Holdninger	1.092 <sup>a</sup>	3	.364	1.834	.151
	Jobbkvalifikasjoner1	1.774 <sup>b</sup>	3	.591	1.118	.349
Intercept	Holdninger	616.423	1	616.423	3106.034	.000
	Jobbkvalifikasjoner1	697.095	1	697.095	1317.810	.000
Kjønn	Holdninger	.436	1	.436	2.199	.143
	Jobbkvalifikasjoner1	1.112	1	1.112	2.102	.152
Gruppe	Holdninger	.079	1	.079	.397	.531
	Jobbkvalifikasjoner1	.629	1	.629	1.189	.280
Kjønn * Gruppe	Holdninger	.239	1	.239	1.204	.277
	Jobbkvalifikasjoner1	.690	1	.690	1.305	.258
Error	Holdninger	11.709	59	.198		
	Jobbkvalifikasjoner1	31.210	59	.529		
Total	Holdninger	714.469	63			
	Jobbkvalifikasjoner1	797.750	63			
Corrected Total	Holdninger	12.801	62			
	Jobbkvalifikasjoner1	32.984	62			

a. R Squared = ,085 (Adjusted R Squared = ,039)

b. R Squared = ,054 (Adjusted R Squared = ,006)

### Custom Hypothesis Tests Index

1	Contrast Coefficients (L' Matrix)	Simple Contrast (reference category = 2) for Kjønn
	Transformation Coefficients (M Matrix)	Identity Matrix
	Contrast Results (K Matrix)	Zero Matrix
2	Contrast Coefficients (L' Matrix)	Simple Contrast (reference category = 2) for Stina eller Stian
	Transformation Coefficients (M Matrix)	Identity Matrix
	Contrast Results (K Matrix)	Zero Matrix

## Custom Hypothesis Tests #1

### Contrast Results (K Matrix)

		Dependent Variable	
		Holdninger	Jobbkvalifikasjoner1
<b>Kjønn Simple Contrast<sup>a</sup></b>			
Level 1 vs. Level 2	Contrast Estimate	.177	.282
	Hypothesized Value	0	0
	Difference (Estimate - Hypothesized)	.177	.282
	Std. Error	.119	.195
	Sig.	.143	.152
	95% Confidence Interval for Difference	Lower Bound	-.062
	Upper Bound	.415	.671

a. Reference category = 2

**Multivariate Test Results**

	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Pillai's trace	.053	1.622 <sup>a</sup>	2.000	58.000	.206
Wilks' lambda	.947	1.622 <sup>a</sup>	2.000	58.000	.206
Hotelling's trace	.056	1.622 <sup>a</sup>	2.000	58.000	.206
Roy's largest root	.056	1.622 <sup>a</sup>	2.000	58.000	.206

a. Exact statistic

**Univariate Test Results**

Source	Dependent Variable	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	Holdninger	.436	1	.436	2.199	.143
	Jobbkvalifikasjoner1	1.112	1	1.112	2.102	.152
Error	Holdninger	11.709	59	.198		
	Jobbkvalifikasjoner1	31.210	59	.529		

**Custom Hypothesis Tests #2**

**Contrast Results (K Matrix)**

		Dependent Variable	
		Holdninger	Jobbkvalifikasjoner1
<u>Stina eller Stian Simple Contrast<sup>a</sup></u>			
Level 1 vs. Level 2	Contrast Estimate		
	Hypothesized Value		
	Difference (Estimate - Hypothesized)		
	Std. Error		
	Sig.		
	95% Confidence Interval for Difference	Lower Bound	
		Upper Bound	

a. Reference category = 2

**Multivariate Test Results**

	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Pillai's trace	.036	1.084 <sup>a</sup>	2.000	58.000	.345
Wilks' lambda	.964	1.084 <sup>a</sup>	2.000	58.000	.345
Hotelling's trace	.037	1.084 <sup>a</sup>	2.000	58.000	.345
Roy's largest root	.037	1.084 <sup>a</sup>	2.000	58.000	.345

a. Exact statistic

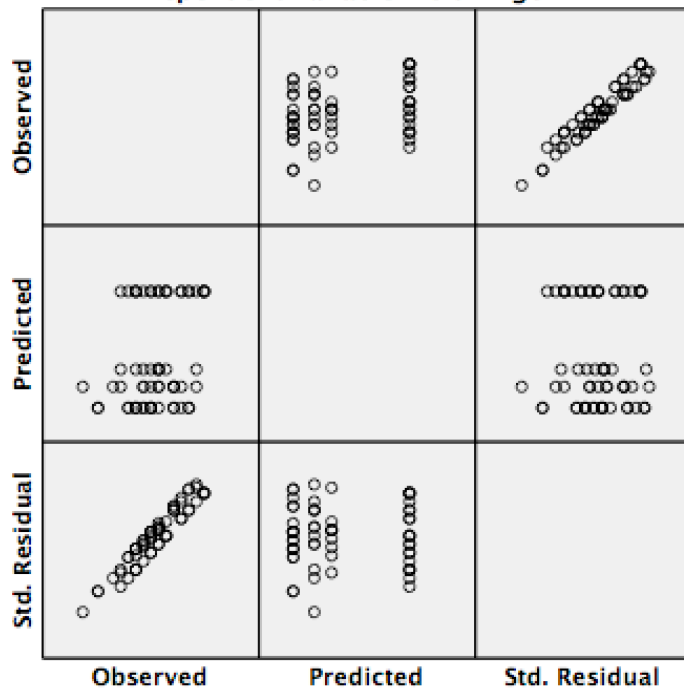
**Univariate Test Results**

Source	Dependent Variable	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	Holdninger	.079	1	.079	.397	.531
	Jobbkvalifikasjoner1	.629	1	.629	1.189	.280
Error	Holdninger	11.709	59	.198		
	Jobbkvalifikasjoner1	31.210	59	.529		

**Observed \* Predicted \* Std. Residual Plots**

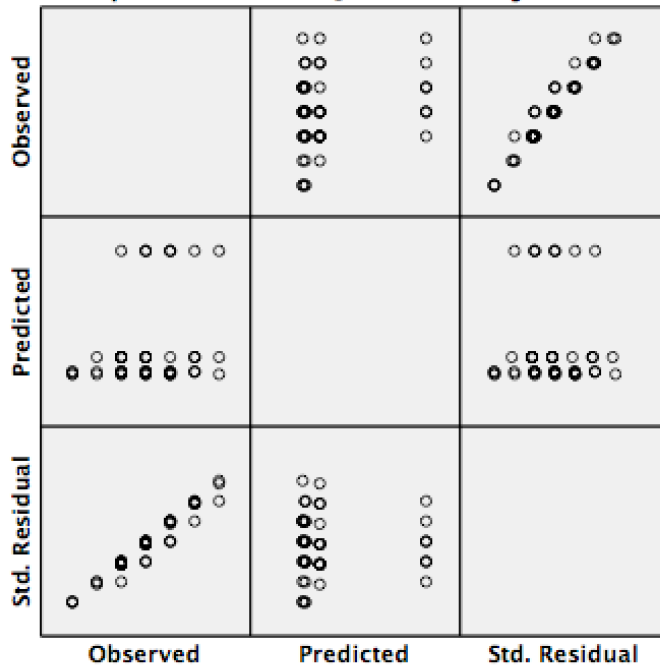


Dependent Variable: Holdninger

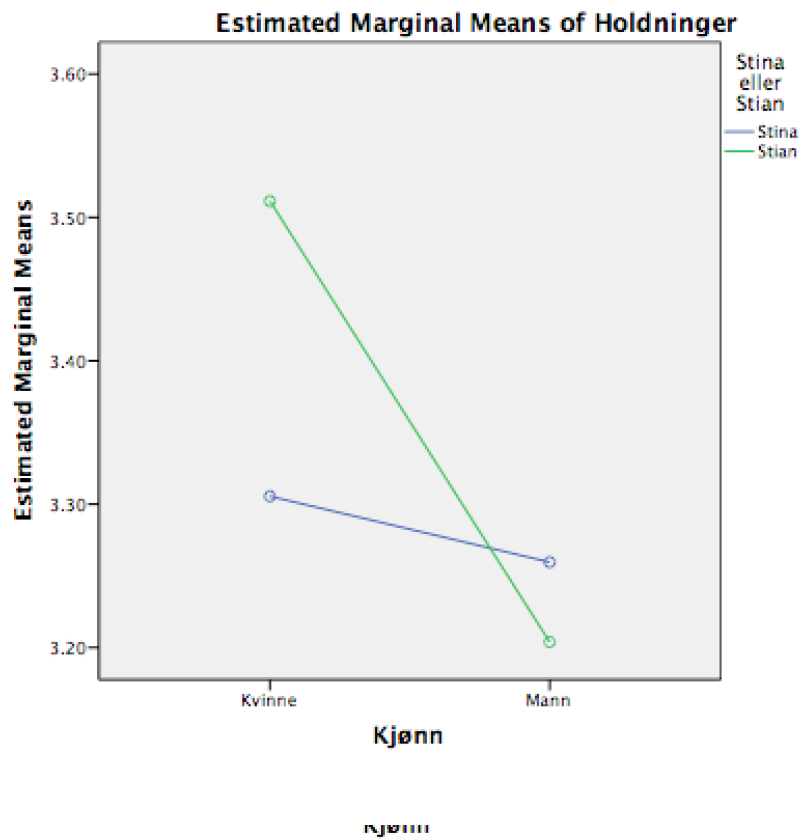


Model: Intercept + Kjønn + Gruppe + Kjønn \* Gruppe

Dependent Variable: Jobbkvalifikasjoner1



Model: Intercept + Kjønn + Gruppe + Kjønn \* Gruppe



### Jobbkvalifikasjoner1

