

Det helsevitenskapelige fakultet, Institutt for psykologi

Implisitte og eksplisitte holdninger mot eldre arbeidere

Ingrid Haugen Røli

Masteroppgave i psykologi Mai 2017



Implisitte og eksplisitte holdninger mot eldre arbeidere

Ingrid Haugen Røli

Veileder:

Frank Siebler

Psy-3900

Masteroppgave i psykologi

Institutt for psykologi

Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet

Våren 2017

Forfatter: Ingrid Haugen Røli

Tittel: Implisitte og eksplisitte holdninger mot eldre arbeidere

Masteroppgave i psykologi

Våren, 2017

Sammendrag

Formålet med denne studien var å undersøke implisitte og eksplisitte holdninger mot eldre arbeidere i Norge. I studie 1 undersøkte vi norske studenters spontane tanker om vanlige stereotypier mot eldre arbeidere i det norske samfunnet. Den kvalitative analysen viste at norske stereotypier mot eldre arbeidere samsvarer med stereotypier fra andre land. I tillegg pilot-testet og identifiserte vi et bildemateriale som ble brukt i Studie 2 for Implicit Association Test. I studie 2 undersøkte vi studenters implisitte og eksplisitte holdninger mot eldre arbeidere. Vi forsøkte også å påvirke holdningene med primingene pro-yngre og pro-eldre, samt utforske atferdsintensjonen til deltakerne. Resultatene viste at norske studenter har en eksplisitt og implisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere. Priming hadde ingen effekt på denne preferansen, men for deltakerne i primingen pro-eldre så det ut til at det var oppstått en holdningsambivalens. Vår måling av atferdsintensjon viste ingen klar korrelasjon med holdningene. Resultatene våre indikerer at norske studenter ikke nødvendigvis misliker eldre arbeidere, men at de eksplisitt og implisitt foretrekker yngre arbeidere over eldre arbeidere.

Nøkkelord: eldre arbeidere, implisitte holdninger, eksplisitte holdninger, stereotypier, diskriminering, priming

Author: Ingrid Haugen Røli

Title: Implicit and explicit attitudes towards older workers

Master Thesis in Psychology

Spring, 2017

Abstract

The purpose of this study was to investigate Norwegian students implicit and explicit attitudes towards older workers. In Study 1 we explored Norwegian students' spontaneous thoughts of common stereotypes towards older workers in the Norwegian society. The qualitative analysis showed us that Norwegian stereotypes of older workers fit with the stereotypes observed in other countries. A material of photos was pilot-tested for Study 2, which used an Implicit Association Test. In Study 2 we measured students implicit and explicit attitudes towards older workers. In addition, we tried to influence the students attitudes by using pro-old and pro-young priming. We also used a measure to investigate the students' behavioural intention. The result showed us that Norwegian students have an implicit and an explicit preference for younger workers over older workers. Priming did not manage to influence these preferences, although the priming pro-old might have produced an attitudinal ambivalence. Our measure of behavioural intention failed to show a clear correlation with attitudes. Our results indicate that Norwegian students don't necessarily dislike older workers, but they prefer younger workers over older workers.

Keywords: older workers, implicit attitudes, explicit attitudes, stereotypes, discrimination, priming

Forord

Mine interesser innenfor psykologien favner bredt, men helt siden mitt første studieår har sosialpsykologi vært en av favorittene. Da jeg startet på masterprogrammet ville jeg derfor skrive en oppgave hvor jeg kunne fordype meg mer i denne delen av psykologien. Jeg tok kontakt med førsteamanuensis Frank Siebler, og sammen diskuterte vi ulike muligheter for en masteroppgave. Temaet "eldre arbeidere" var noe jeg nylig hadde lest om, og det hadde vekket interesse. Dette temaet hadde også blitt diskutert rundt lunsjbordet med venner, og nysgjerrigheten vokste seg stadig større. Da Frank Siebler foreslo at man kunne gjøre en Implicit Association Test for å undersøke holdninger, ble det klart for meg at holdninger mot eldre arbeidere var det jeg ville skrive om.

I hovedsak er søk av litteratur, datainnsamling og skrivearbeid utført av meg. Jeg vil rette en stor takk til Frank Siebler for veldig god veiledning. Jeg har lært mye i denne prosessen, og fått nyttige innspill og tilbakemeldinger fra veileder på de ulike delene av oppgaven. Jeg vil spesielt takke han for hjelp med analyser av datamaterialet og det tekniske oppsettet av Implicit Association Test.

Jeg vil gjerne takke masterprogrammet i psykologi ved UiT for at det er lagt opp slik at det gir oss studenter mye spillerom og påvirkningskraft til selv å kunne utvikle vårt studieløp. Det har vært gøy å gjøre en studie fra starten av og med et tema jeg selv har valgt. Jeg vil også rette en takk til mine masterkollegaer, venner og familie. Dere har betydd veldig mye for meg i denne prosessen!



Ingrid Haugen Røli
Masterstudent



Frank Siebler
Veileder

På grunn av den demografiske utviklingen i store deler av verden vil vi i de kommende tiårene se en stor økning av eldre mennesker. Verdens helseorganisasjon anslår at mellom år 2015 og 2050 vil verdens populasjon på over 60 år øke fra 11% til 22% (WHO, 2015). Da øker også den gjennomsnittlige alderen i arbeidsmarkedet i store deler av verden. I USA i dag er over halvparten av arbeidstakerne mellom førti og syttifem år (Ng & Feldman, 2010). Siden eldre arbeidere starter å presentere og kommer til å presentere en stor del av arbeidsstyrken i årene fremover, er fokus på stereotypier, holdninger og diskriminering mot eldre arbeidere et viktig forskningstema som vil ha stor relevans for mange. Eldre arbeidere sitter på viktig erfaring og kompetanse vi har bruk for i samfunnet, men likevel kan de møte motgang i arbeidsmarkedet. Negative holdninger mot eldre arbeidere kan føre til konsekvenser for både individ, organisasjon og samfunn (Gringart, Helmes, & Speelman, 2005; Posthuma & Campion, 2009). Hovedmålet for denne studien er å undersøke hvilke implisitte og eksplisitte holdninger som eksisterer mot eldre arbeidere i Norge.

Holdninger

En holdning kan defineres som en oppsummert evaluering av et holdningsobjekt (Bohner & Wänke, 2002). Funksjonen til holdninger er å organisere og kategorisere omgivelsene våre, som til tider kan være ganske komplekse og inntrykksfulle. Ofte sier man at holdninger består av affektive, kognitive og atferdsmessige komponenter. Disse komponentene kan være vanskelig å skille fra hverandre og representerer ikke nødvendigvis tre faktorer som er uavhengige av hverandre (Bohner & Wänke, 2002; Solem, 2012). Den kognitive komponenten består av tanker, kunnskap og meninger som man har mot et holdningsobjekt. Eksempler kan være meninger om helse, prestasjoner og produktivitet hos eldre arbeidere. Den affektive komponenten handler om følelser mot holdningsobjektet. Dette kan for eksempel handle om at man liker eller misliker noe, og hvilke følelser holdningsobjektet gir mottakeren. Den atferdsmessige komponenten består av en disponering

for å utøve atferd mot holdningsobjektet. For eldre arbeidere kan dette bety at noen velger å ikke ansette dem eller tilby dem like mange muligheter på arbeidsplassen som for yngre arbeidere (Solem, 2012).

De tre komponentene korrelerer bare moderat, og noen ganger ikke i det hele tatt. Dette er fordi vi ikke bestandig handler i tråd med hva vi tror på. Selv om en arbeidsgiver verdsetter og er fornøyd med ekspertisen til en eldre arbeider, ansetter ikke arbeidsgiveren automatisk en eldre arbeider. Den affektive komponenten kan for eksempel påvirke den kognitive komponenten, og på denne måten er forholdet mellom komponentene til tider ganske komplekst (Solem, 2012).

Implisitte og eksplisitte holdninger

Når vi uttrykker holdningene våre bevisst, referer dette til at vi uttrykker de eksplisitte holdningene våre. Eksplisitte holdninger er tanker og følelser om et holdningsobjekt som man kan få tilgang til ved introspeksjon (Bohner & Wänke, 2002; Greenwald & Banaji, 1995). På grunn av dette er det mulig å velge å rapportere andre holdninger enn man egentlig har, for eksempel hvis holdningsobjektet er av sensitiv art. Men holdninger kan også eksistere uten at et individ er klar over disse holdningene eller hvordan de har oppstått. Da snakker vi om implisitte holdninger, som er holdninger et individ ikke har tilgang til ved introspeksjon og som kan aktiveres uten at individet er klar over det (Bohner & Wänke, 2002; Greenwald & Banaji, 1995).

Å måle holdninger

For å måle eksplisitte holdninger blir individer direkte spurt om sine holdninger mot et holdningsobjekt. Dette kan gjøres med blant annet intervju, spørreskjema eller ved ulike typer rangeringskalaer, siden individet gjerne vet sine holdninger mot objektet (Bohner & Wänke, 2002). Det er denne metoden som har vært vanlig å bruke i den tidligste forskningen på holdninger. Eksplisitte målinger er nyttig å bruke når man undersøker et holdningsobjekt hvor

det ikke er knyttet sterke sosiale normer mot å uttrykke negative holdninger. Men når man undersøker holdninger mot et holdningsobjekt av sensitiv art (for eksempel minoritetsgrupper i samfunnet) kan man risikere at individet velger å justere sine holdninger for å fremstille seg selv i et bedre lys og i samsvar med samfunnets normer. Når dette skjer, vil ikke eksplisitte målinger gi et nøyaktig bilde på holdningene (Greenwald, Poehlman, Uhlmann, & Banaji, 2009). Derfor er det viktig med en måleteknikk som ikke belager seg på individets selvrapporterte holdninger, slik at individet ikke kan fordreie responsen sin (Payne, Burkley, & Stokes, 2008). En av de mest brukte måleinstrumentene for å måle implisitte holdninger er Implicit Association Test (IAT).

IAT er et måleinstrument basert på responstider og ble utviklet av Greenwald, McGhee og Schwartz (1998). IAT måler forskjellene i assosiasjon mellom to konsepter (for eksempel yngre arbeider og eldre arbeider) med positive og negative evalueringer. Testen foregår på datamaskin, og deltakeren skal trykke på to ulike taster på tastaturet (for eksempel D og K) for å respondere så raskt som mulig på det som presenteres på skjermen. Dette kan for eksempel være i form av ord eller bilder. Tanken er at når nært assosierte konsepter deler samme tast, går det raskere å respondere enn når svakt assosierte konsepter deler samme tast. Forskjellen i reaksjonstid for den ene gruppen av blokker og den motsatte gruppen av blokker måler implisitt evalueringen av de to konseptene man undersøker (Bohner & Wänke, 2002; Greenwald et al., 1998; Malinen & Johnston, 2013).

Eksplisitte og implisitte målinger kan vise evalueringer som ikke nødvendigvis samsvarer med hverandre, spesielt hvis holdningsobjektet er sensitivt (Bohner & Wänke, 2002; Nosek, 2005). Eksplisitte målinger kan ofte vise mer positive holdninger enn implisitte målinger, enten fordi individet ikke vet om sine negative holdninger, eller fordi at individet vil fordreie sine eksplisitte holdninger for å fremstille seg selv bedre (Levy & Banaji, 2002).

Ulike synsvinkler på implisitte og eksplisitte holdninger

Det er ulike måter å se implisitte og eksplisitte holdninger på. I litteraturen er det to ulike synsvinkler som er mest fremtredende. Det ene synet sier at implisitte og eksplisitte målinger fanger opp samme representasjon av holdningen. Eksplisitte målinger vil derimot vise et annet resultat enn implisitte målinger, fordi individer ofte justerer sine holdninger for å fremstille seg selv i et bedre lys. Inndelingen referer til måten man måler holdningen på og ikke til selve konstruktet (Fazio & Olson, 2003). Det andre synet foreslår at implisitte og eksplisitte målinger fanger to ulike deler av en holdning. Denne måten å se holdninger på vektlegger at man kan ha både implisitte og eksplisitte holdninger mot et holdningsobjekt, men disse kan være forskjellige fra hverandre. Dette rammeverket har fått navnet «dual attitudes model», og er blitt innflytelsesrikt i forskningen på implisitte og eksplisitte holdninger (Wilson, Lindsey, & Schooler, 2000).

Eldre arbeidere

Hva er en eldre arbeider? Litteraturen har ingen klar avgrenset alder på hva som definerer en eldre arbeider. Dette har variert fra ulike tider i historien, fra ulike kulturer og hvilken industri man fokuserer på (Ng & Feldman, 2008). I litteraturen finner man avgrensinger hvor man definerer en eldre arbeider som over alt fra 40 år til 60 år (Dordoni & Argentero, 2015; B. Fritzsche & Marcus, 2013; Ng & Feldman, 2008). Eldre mennesker er en svært stor og variert gruppe, og man deler gjerne inn denne gruppen i mindre grupper. For eksempel kan man skille mellom yngre-eldre og eldre-eldre. Da havner gjerne eldre arbeidere i kategorien yngre-eldre (Neugarten, 1974; North & Fiske, 2013). I vår studie definerer vi en eldre arbeider fra 50 år og oppover.

Stereotypier. Negative holdninger mot eldre arbeidere kan komme av negative stereotypier som påvirker både arbeidsgivere og samfunnet. En stereotypi kan defineres som kognitive kategorier som mennesker bruker for å prosessere informasjon (Cuddy & Fiske,

2002). Man generaliserer mennesker som tilhører samme gruppe til også å dele samme spesifikke trekk (Nelson, 2006). Ofte tilskriver man mer positive egenskaper mot en gruppe man selv er en del av (inn-gruppe) enn mot andre grupper man ikke er en del av (ut-gruppe).

Stereotypier kan være positive og negative. Positive stereotypier mot eldre arbeidere er at de blir sett på som lojale, hardtarbeidende og til å stole på (Gringart et al., 2005). Men de fleste stereotypiene mot eldre arbeidere er negative. En vanlig stereotypi mot eldre arbeidere er at de presterer dårligere på jobb enn yngre arbeidere (Cuddy & Fiske, 2002). Mange tror at eldre mennesker har mindre evner mentalt eller fysisk og er derfor mindre kompetent og presterer dårligere. Det eksisterer veldig få bevis for at denne stereotypien stemmer (Posthuma & Campion, 2009). Meta-analyser har vist at prestasjoner på jobb kan øke med alderen. Likevel har man også sett at overordnede kan vurdere prestasjoner til eldre ansatte dårligere enn yngre (Waldman & Avolio, 1986). Dette er mer vanlig når det kommer til arbeidsoppgaver som er datarelaterte, fordi eldre antas å være mindre erfaren med IT (Wood, Wilkinson, & Harcourt, 2008). Slike negative evalueringer er ikke signifikante når man tar hensyn til flere faktorer, slik som personlige faktorer og jobbfaktorer. Alder er altså mindre viktig for prestasjoner på arbeidsplassen enn individuelle ferdigheter og helse. Det er større forskjeller innen aldersgrupper enn det er mellom aldersgrupper (Posthuma & Campion, 2009).

Eldre arbeidere kan også bli stemplet som mindre produktive. Forholdet mellom alder og produktivitet er komplekst, men det er det ingen direkte bevis for en aldersrelatert nedgang i produktivitet hos eldre arbeidere. Nedgang i for eksempel reaksjonshastighet og syn er ofte veid opp av at økning på andre områder, slik som erfaring (Lyon & Pollard, 1997; Wood et al., 2008).

Andre vanlige stereotypier mot eldre arbeidere er at de blir ansett som mer fastlåst, mindre tilpasningsdyktige og mindre fleksible enn yngre arbeidere (Chiu, Chan, Snape, &

Redman, 2001; Weiss & Maurer, 2004). På grunn av dette kan eldre arbeidere oppleve å få mindre tilbud om utvikling og trening på arbeidsplassen. DeArmond et al. (2006) viste i sin studie at arbeidere på over 55 år ble rangert mindre positivt enn yngre arbeidere på flere dimensjoner som omhandler tilpasningsdyktighet, slik som for eksempel å lære nye oppgaver og ny teknologi.

Eldre arbeidere er også sett på som mindre motiverte enn yngre arbeidere (Fritzsche, DeRouin, & Salas, 2009). Denne stereotypien kan ha kommet av oppfattelsen av at eldre mennesker ikke viser engasjement, og er derfor sett på som å distansere seg fra investeringer i karriere. Dette kan igjen føre til en oppfattelse av at eldre arbeidere ikke er motiverte arbeidere. Det er noe støtte for at yngre arbeidere er mer orientert rundt vekst, mens eldre arbeidere vil heller forebygge tap av ressurser (Freund, 2006). Likevel har denne stereotypien blitt motbevist (Ng & Feldman, 2012).

I metaanalysen til Ng og Feldman (2012) viste resultatene svak støtte for stereotypien om at eldre arbeidere er mindre villig til å delta i aktiviteter for karriereutvikling. Resten av resultatene fant ikke støtte for andre stereotypier slik som dårligere helse og større kostnader ved ansettelser av eldre arbeidere. Det eksisterer i tillegg stereotypier mot eldre arbeidere som går ut på at de har dårligere hukommelse, er tregere, trangsynte og trette (Gordon & Arvey, 2004; Gringart et al., 2005; Rosen & Jerdee, 1976). Oppsummert kan vi si at den større andelen av forskningen motbeviser de negative stereotypiene mot eldre arbeidere (Ng & Feldman, 2012; Posthuma & Campion, 2009). Men selv om stereotypiene mot eldre arbeidere har blitt motbevist, eksisterer de likevel i samfunnet.

Holdninger og atferd

Forholdet mellom holdninger og atferd er komplekst. En korrelasjon mellom en holdning og atferd betyr ikke nødvendigvis kausalitet (Bohner & Wänke, 2002). «Dual attitudes model» foreslår at implisitte og eksplisitte holdninger kan predikere ulik type atferd.

Eksplisitte holdninger kan bedre predikere gjennomtenkte og kontrollerte responser, mens implisitte holdninger lettere predikerer ukontrollerte, spontane responser (Asendorpf, Banse, & Mücke, 2002). Selv om forholdet mellom holdninger og atferd er komplekst, vet vi at negative holdninger og stereotypier mot eldre arbeidere kan være med på å bidra til diskriminering (Bendick, Brown, & Wall, 1999; Gringart & Helmes, 2001; Kadefors & Hanse, 2012).

Diskriminering. Diskriminering mot eldre arbeidere skjer i rekruttering, i arbeidslivet og i avslutningen av arbeidsforholdet (Furunes & Mykletun, 2007; Sargeant, 2001; Solem, 2016). Å komme seg inn i arbeidslivet igjen for en eldre arbeidssøker som har havnet utenfor, kan være svært utfordrende. Flere studier har vist at yngre søkere oftere blir innkalt på jobbintervju sammenlignet med eldre søkere, til tross for at søknadene presenterer like kvalifikasjoner (Bendick et al., 1999; Bendick, Jackson, & Romero, 1997; Gordon & Arvey, 2004; Gringart & Helmes, 2001). Sargeant (2001) fant at 55% av studiets britiske arbeidsgivere brukte alder som et kriterium for å ta avgjørelser i ansettelser, og en tredjedel brukte alder som et kriterium i avskjedigelser. Gringart et al. (2005) sendte ut spørreskjema til 128 arbeidsgivere på tvers av flere industrier. Resultatene viste en signifikant korrelasjon mellom holdninger og respondentens sannsynlighet for å ansette eldre arbeidere. I Norge har vi forbud mot diskriminering av eldre i arbeidslivet knyttet til Arbeidsmiljøloven (Arbeidstilsynet, 2017). Dette skal verne om eldre arbeidere og hindre at diskriminering skjer. Implisitte holdninger kan gjøre at arbeidsgivere ikke er klar over sine negative holdninger. På denne måten er det vanskelig å håndtere denne utfordringen (Malinen & Johnston, 2013). Diskriminering kan også være vanskelig å bevise. Eldre arbeidssøkere kan bli fortalt at de er overkvalifiserte og derfor ikke får stillingen, eller at en annen kandidat passet bedre. Det er derfor vanskelig å konkret avgjøre om man har blitt utsatt for aldersdiskriminering (Bendick et al., 1997; Shen & Kleiner, 2001).

Konsekvenser av negative holdninger og stereotypier

Negative holdninger, stereotypier og aldersdiskriminering mot eldre arbeidere er negativt på flere måter. Aldersdiskriminering kan føre til at den best kvalifiserte søkeren blir forbigått på grunn av alder, noe som kan være negativt økonomisk for bedrifter. At eldre ikke bidrar i arbeidslivet, men må pensjonere seg kan igjen påvirke hele samfunnet. Yngre mennesker kan også få et pessimistisk syn på hva som venter dem i fremtiden som arbeidstaker (Gringart et al., 2005).

Det finnes også konsekvenser for individet selv. En eldre arbeider som mister jobben har større sannsynlighet for å forlate arbeidsmarkedet for godt og ikke komme seg tilbake (Wood et al., 2008). Eldre arbeidere som ikke kommer seg inn på arbeidsmarkedet igjen, kan bli nødt til å ta ut en tidlig pensjon. Å pensjonere seg tidlig kan påvirke en persons økonomiske situasjon resten av livet (Chou & Chow, 2005). Å få flere avslag kan også være belastende. Som studien til Kadefors og Hanse (2012) viste, rapporterte arbeidsgivere at noen eldre arbeidssøkere mangler selvtillit og motivasjon fordi de føler seg for gammel etter å ha fått flere avvísninger fra arbeidsgivere. I starten hadde søkerne vært optimistisk og ambisiøs i jobbsøket, men etter å ha opplevd negative erfaringer mistet de optimismen. Dette indikerer at negative holdninger mot eldre arbeidere kan føre til en negativ prosess som tar motet fra søkeren, og kan føre til en ekskludering av denne gruppen i arbeidslivet (Kadefors & Hanse, 2012).

Implisitte holdninger mot eldre arbeidere

Forskning på implisitte holdninger mot eldre mennesker generelt har vist at det kan eksistere negative implisitte evalueringer mot denne gruppen (Dasgupta & Greenwald, 2001; Lin, Bryant, & Boldero, 2010; Perdue & Gurtman, 1990). En studie som undersøkte helsefagstudenters implisitte og eksplisitte holdninger mot eldre mennesker viste at studentene hadde positive eksplisitte holdninger mot eldre og nøytrale implisitte holdninger

mot eldre (Lin et al., 2010). Men hva med implisitte holdninger mot eldre *arbeidere*? Det er ikke mye litteratur som tar for seg akkurat dette, men én studie som har sett på denne problemstillingen er studien til Malinen og Johnston (2013) fra New Zealand. De har undersøkt implisitte og eksplisitte holdninger mot eldre arbeidere ved bruk av IAT. I tillegg brukte de en priming for å se om de kunne påvirke deltakernes holdninger. Resultatene deres viste negative implisitte holdninger mot eldre arbeidere og positive eksplisitte holdninger mot eldre arbeidere. Videre så de at bare de eksplisitte holdningene ble påvirket av primingen.

Å påvirke holdninger

Kan man påvirke og endre holdninger? Vi vet at eksplisitte holdninger kan påvirkes av ulike faktorer, som for eksempel at et individ vil fremstille seg selv i et bedre lys hvis holdningsobjektet er et sensitivt tema. Implisitte evalueringer har lenge blitt sett på som stabile (Devine, 1989), men noe forskning har vist at implisitte holdninger også ser ut til å kunne påvirkes (Blair, 2002).

Studien til Dasgupta og Greenwald (2001) viste at implisitte evalueringer av stigmatiserte grupper i samfunnet slik som afroamerikanere og eldre mennesker kunne vise en midlertidig endring ved hjelp av priming. Dette ble gjort ved å vise forsøkspersonene bilder av beundringsverdige medlemmer av den stigmatiserte gruppen og av mislikte medlemmer av sammenligningsgruppen. Eksponeringen med bildene gjorde at de automatiske, implisitte evalueringene mot den stigmatiserte gruppen ble mer positive, mens de eksplisitte evalueringene ikke ble påvirket. Blair, Ma og Lenton (2001) benyttet en priming kalt «mental imagery» for å redusere kjønnsstereotyper. «Mental imagery» er en bevisst handling som går ut på å se for seg en person, hendelse eller et objekt, og lage en mental representasjon av dette. Eksperimentgruppen skulle se for seg en sterk kvinne. For sammenligning, var det en kontrollgruppe som gjorde en nøytral «mental imagery» hvor de skulle se for seg en ferie i

karribien. Studien viste at deltakere som brukte en «mental imagery» ved å se for seg en sterk kvinne, viste svakere implisitte stereotyper sammenlignet med deltakere i kontrollgruppen.

Men hva med implisitte holdninger mot eldre arbeidere? I studien til Malinen og Johnston (2013) ble det tatt utgangspunkt i tankegangen bak de to overnevnte studiene, og de utviklet sin egen «mental imagery» som priming. Denne ble brukt for å undersøke om man kunne påvirke de implisitte holdninger mot eldre arbeidere. Deltakerne i eksperimentgruppen skulle selv generere eksempler på eldre arbeidere. De skulle navngi tre verdsatte eldre arbeidere de kjente, og skrive ned hvorfor de var respektert og verdsatt. Kontrollgruppen skulle beskrive feriesteder de gjerne kunne tenke seg å besøke. Deres resultater viste at intervensjonen ikke hadde noen effekt på de implisitte holdningene, men påvirket de eksplisitte holdningene i form av at de ble mer positive mot eldre arbeidere etter «mental imagery».

Holdninger mot eldre arbeidere i Norge.

I Norge er det begrenset forskningslitteratur på holdninger mot eldre arbeidere. Studier som er gjort har benyttet seg av eksplisitte mål slik som spørreskjema og intervjuer. En studie sammenlignet aldersdiskriminering i Norge og Tyskland, og viste at det er mindre aldersdiskriminering i Norge sammenlignet med Tyskland (Büsch, Dahl, & Dittrich, 2009).

I en annen studie ble telefonintervju benyttet for å undersøke holdninger og aldersdiskriminering i arbeidslivet i Norge (Solem, 2016). Resultatene viste at mellom 3 og 8 prosent hadde opplevd diskriminering på arbeidsplassen fordi de ble ansett som for gammel. Norske arbeidsgivere rapporterte at de hadde lettere for å holde på eldre arbeidere som allerede var ansatt, enn å rekruttere dem. Prestasjonene til arbeidere på over 50 år ble oppfattet som positive, selv om de ble oppfattet som mindre kompetente med IT, slik også stereotypier fra annen litteratur også har vist. Generelt viste studien at arbeidsgivere i Norge selv oppgir mer positive holdninger mot eldre arbeidere enn forventet. Men til tross for dette

nølte mange av arbeidsgiverne med å rekruttere eldre arbeidere (Solem, 2016). Kanskje kan dette ha en sammenheng med negative eksplisitte holdninger som ikke ble rapportert av arbeidsgiverne, eller negative implisitte holdninger som ikke ble målt i denne studien.

Den aktuelle forskningen

Holdninger mot eldre arbeidere er et tema som er viktig å belyse, med tanke på den demografiske utviklingen vi ser, med flere eldre i samfunnet og lavere fødselstall. Det vil altså bli flere eldre i årene som kommer (WHO, 2015). Litteraturen som omhandler holdninger mot eldre arbeidere baserer seg mest på eksplisitte målinger av holdninger. Det er gjort svært lite forskning på implisitte holdninger mot eldre arbeidere, og i Norge er det ingen studier etter vår kjennskap som har undersøkt dette. I denne studien skal vi derfor kombinere eksplisitte og implisitte målinger for å undersøke studenters holdninger mot eldre arbeidere. Ved å bruke både implisitte og eksplisitte målinger vil vi få et mer nøyaktig bilde på holdninger mot eldre arbeidere. I studie 1 vil vi først undersøke studenters spontane tanker om stereotypier mot eldre arbeidere i Norge. I tillegg vil vi her pilot-teste et bildemateriale for å bruke i Studie 2.

Studie 2 er vår hovedstudie, og her vil studenters implisitte og eksplisitte holdninger mot eldre arbeidere undersøkes. Implisitte holdninger vil måles ved hjelp av IAT. Eksplisitte holdninger vil måles ved hjelp av en rangeringsskala. Denne er litt annerledes enn den Malinen og Johnston (2013) benyttet seg av. Vårt måleinstruments visuelle struktur signaliserer i større grad at det er greit for deltakerne våre å ha en ikke-nøytral mening, for eksempel en preferanse for den ene gruppen over den andre. Dette kommer av at i stedet for at deltakerne rangerer yngre og eldre hver for seg, rangerer deltakerne begge gruppene i samme måling. Derfor forventer vi en preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere ikke bare i den implisitte målingen, men også i den eksplisitte målingen, til tross for Malinen og Johnston (2013) sine resultater.

I tillegg er vi interessert i å se om priming kan være med på å endre implisitte og eksplisitte evalueringer. Som nevnt ovenfor, benyttet Malinen og Johnston (2013) seg av «mental imagery» i deres studie av holdninger mot eldre arbeidere. Resultatet viste ingen effekt på implisitte holdninger, bare på eksplisitte holdninger. Med tanke på Malinen og Johnston (2013) sin priming, vil vi også forsøke å gjøre dette i vår studie, men med en litt annerledes priming. I stedet for at deltakerne skal fokusere på enkeltindivider som de selv kjenner, vil vi at de skal fokusere på eldre arbeidere som en gruppe. Da er det mindre sannsynlighet for at andre personlige faktorer med den eldre arbeideren påvirker resultatet. Den ene delen av våre deltakere skal da fokusere på fordeler ved eldre arbeidere og ulemper ved yngre arbeidere (pro-eldre) som gruppe. I stedet for å ha en kontrollgruppe som skal tenke på en feriedestinasjon, vil vår andre del av deltakere fokusere på motsatte innhold, nemlig fordeler ved yngre arbeidere og ulemper ved eldre arbeidere (pro-yngre).

Til slutt vil vi også utforske atferdsintensjonen til deltakerne. Dette skal vi gjøre ved å presentere dem med to spørsmål. Først vil vi spørre dem om de kunne tenke seg å bidra til å dele ut brosjyrer med informasjon om eldre arbeidere i Norge på universitetet. Denne delen vil være knyttet til en spontan vurdering hos deltakerne. Videre kommer et spørsmål knyttet til en mer gjennomtenkt evaluering. Her ble de spurt om hvilke dager i uka de kan tilby seg å hjelpe til.

Hypoteser

H1: Implisitte holdninger vil vise en preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere.

H2: Eksplisitte holdninger vil vise en preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere.

H3: Den implisitte preferansen for yngre arbeidere over eldre arbeidere vil være mindre etter primingen pro-eldre enn etter primingen pro-yngre.

H4: Den eksplisitte preferansen for yngre arbeidere over eldre arbeidere vil være mindre etter primingen pro-eldre enn etter primingen pro-yngre.

Studie 1

Formål

Formålet med studie 1 var å undersøke hvilke stereotypier og meninger mot eldre arbeidere som eksisterer i det norske samfunnet. I tillegg utførte vi denne studien for å få et materiale som vi kunne bruke i studie 2. Det finnes en rekke stereotypier mot eldre arbeidere i litteratur fra utlandet. Men for å måle implisitte og eksplisitte holdninger mot eldre arbeidere i et norsk utvalg, var det viktig at materialet vi brukte var i samsvar med hvordan det norske samfunnet ser på eldre arbeidere. Derfor undersøkte vi dette i studie 1.

Materialet vi forventet å få fra studie 1 var bilder og ord som kunne brukes i den implisitte og eksplisitte målingen. Vi måtte forsikre oss om at bildene av yngre og eldre arbeidere som ble valgt ut til IAT var like med tanke på prestasjon, fordi vi ville at alle arbeiderne uansett alder og kjønn skulle oppfattes som like kompetente. Det var også viktig for oss å forsikre oss om at arbeidstakerne på bildene ble oppfattet som «yngre arbeidere» og «eldre arbeidere» slik vi hadde kategorisert dem.

Metode

Deltakere. Femten studenter fra Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet deltok i studien. Utvalget besto av ni kvinner og seks menn. Alderen rangerte fra 22 til 32 år, med et gjennomsnitt på 25,5 år.

Målinger.

Bilder for IAT. Bilder av yngre og eldre arbeidere ble funnet ved bildesøketjenesten til Google. For å velge ut de mest relevante bildene, utarbeidet vi noen kriterier som måtte følges. Personen måtte være avbildet alene med ansiktet vendt rett fram. Klærne måtte være profesjonelle i form av skjorte, dress eller bluse, og personene måtte ha et naturlig utseende. Personene på bildene skulle være fotografert fra overkroppen og opp, og ikke fotografert i

helfigur. Kriteriene ble brukt for å sikre oss om at det ikke var andre forstyrrende faktorer fra bildene som kunne påvirke responsen fra deltakerne, og at de var presentert relativt likt.

Yngre arbeidere måtte se ut til å tilsvare en alder på rundt 20-40 år, mens eldre arbeidere måtte se ut til å tilsvare en alder på rundt 45-70 år. Ti bilder av yngre arbeidere (fem av menn og fem av kvinner) og ti bilder av eldre arbeidere (fem av menn og fem av kvinner) ble valgt ut. Til sammen var det 20 bilder som skulle vurderes. Deltakerne ble bedt om å spontant bedømme alderen på personen på hvert bilde, samt rangere hvor bra de trodde personen presterte på jobb ved hjelp av en sjupunktskala fra «veldig dårlig» til «veldig bra».

Samfunnets meninger om yngre og eldre arbeidere. Deltakerne ble presentert med fire lister som skulle fylles ut: fordeler eldre arbeidere, ulemper eldre arbeidere, fordeler yngre arbeidere og ulemper yngre arbeidere. I informasjonsteksten over listene ble det presisert at vi var ute etter meninger som eksisterer i samfunnet og ikke ens personlige mening. Dette kunne være spesifikke egenskaper som ofte tilskrives yngre og eldre arbeidere, eller forventninger som arbeidsgivere og kollegaer ofte har til yngre og eldre arbeidere. Videre ble deltakerne oppfordret til å skrive minst 3 til 5 nøkkelord i hver liste.

Prosedyre. Deltakere ble rekruttert ved sine leseplasser på Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet. De ble spurt om de hadde mulighet til å fylle ut et skjema bestående av to deler som handlet om førsteinntrykk av mennesker. Deltakerne ble informert om at det var helt frivillig å delta, at svarene var anonyme og at man kunne trekke seg når som helst uten å måtte oppgi en grunn. Studentene som ville delta fikk utdelt skjemaet med bildene og listene (se Appendix A) og satt hver for seg mens de fylte ut skjemaet som tok omtrent 15 minutter. Etterpå ble skjemaene samlet inn ved at hver deltaker stakk sitt eget skjema tilfeldig i en konvolutt. Til slutt fikk deltakerne utdelt et flakslodd hver som takk for deltakelsen.

Resultater og diskusjon

Kvantitative resultater. Vi valgte ut åtte bilder, fire av yngre arbeidere (to menn og to kvinner) og fire av eldre arbeidere (to menn og to kvinner). Vi valgte ut bildene fra deltakernes rangeringer slik at de to settene med bilder var ulike hverandre i gjennomsnittlig estimert alder, men ikke i den gjennomsnittlige estimerte jobbprestasjonen. Gjennomsnittsalderen for de fire bildene av yngre arbeidere ($M = 28.26$ år, $SD = 2.33$) var lavere enn gjennomsnittsalderen for de fire bildene av eldre arbeidere ($M = 53.59$ år, $SD = 2.33$). Forskjellen var signifikant, $t(14) = -35.12$, $p < .001$. De rangerte jobbprestasjonene for bildene av yngre arbeidere ($M = 5.55$, $SD = .69$) var nesten identisk med de rangerte jobbprestasjonene for bildene av eldre arbeidere ($M = 5.58$, $SD = .45$). Forskjellen var ikke statistisk signifikant, $t(14) > -.20$, $p > .85$, som viser at de yngre og eldre arbeiderne som var avbildet ble oppfattet som å prestere like bra på jobb. De to settene av bilder (yngre arbeidere og eldre arbeidere) var altså ulike fra hverandre i estimert alder, men ikke i estimert jobbprestasjon.

Kvalitative resultater. Resultatene fra samfunnets meninger om yngre og eldre arbeidere ble analysert kvalitativt. Beskrivelsene deltakerne hadde gjort var både i form av enkle nøkkelord og i form av korte setninger. Alle beskrivelsene ble gjennomgått og sortert i grupper. Ulike beskrivelser av samme egenskap ble slått sammen i en enkelt gruppe, og på den måten kom vi frem til flere kategorier som utpekte seg for hver av gruppene. Resultatene viste at eldre arbeidere ble oppfattet som kunnskapsrike, erfaren, stabile og pålitelige. Ulemper med eldre arbeidere var at de ble sett på som ufleksibel, skrøpelig, inkompetent og treg. Fordelene med yngre arbeidere var at de var motiverte, formbare, energiske, nytenkende og oppdaterte. Ulempene med yngre arbeidere var at de ble oppfattet som uerfaren, ustabil og

utrygg. Disse resultatene samsvarer med litteraturen fra andre land på stereotypier mot eldre arbeidere.

Ordene som skulle brukes i IAT for Studie 2 ble hentet ut fra den kvalitative analysen. For å måle deltakernes fordommer mot eldre arbeidere i IAT trengte vi fire negative attributter og fire positive attributter. Vi valgte ut «fleksibel-ufleksibel», «nytenkende-fastlåst» «rask-treg» og «bra-dårlig». Ordene ufleksibel, nytenkende og treg kom direkte fra funnene våre fra de kvalitative resultatene. Det andre ordet i ordparet ble valgt for å uttrykke den motsatte betydningen av ordet, og måtte være omtrent like langt. Ordparet «bra-dårlig» ble lagt til som en overordnet positiv/negativ evaluering.

Studie 2

Metode

Deltakere. Deltakerne i studien var 51 studenter (42 kvinner og 9 menn) fra Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet. Utvalget hadde en gjennomsnittsalder på 21,45 år ($SD=3,77$). Deltakerne ble rekruttert ved å oppsøke dem på bibliotek og leseplasser i desember 2016. I januar 2017 ble studiet registrert som godkjent arbeidskrav for et introduksjonsfag for årsstudiet i psykologi ved UiT. En kort tekst om studiet ble publisert på fagets digitale klasserom, samt på en felles gruppe for psykologistudenter ved UiT på Facebook. I tillegg ble «snowballing» benyttet ved at deltakerne spredte ordet om studien til sine studiekamerater. Studien ble beskrevet som en undersøkelse av ulike gruppers arbeidsstiler og arbeidsmetoder. Studentene som ville delta tok kontakt med forsøksleder på mail eller telefon for avtale et tidspunkt for gjennomføring av forsøket. Studenter som tok introduksjonsfaget i psykologi fikk godkjent arbeidskravet sitt, mens andre studenter fikk et flaxlodd som takk for deltakelsen.

Design og variabler. Studien hadde et mellom-deltakere design med én uavhengig variabel i form av en priming. Før vi målte de avhengige variablene ble deltakerne primet

med enten fordeler med eldre arbeidere og ulemper med yngre arbeidere (pro-eldre) eller så ble de primet med fordeler med yngre arbeidere og ulemper med eldre arbeidere (pro-yngre). De avhengige variablene var deltakernes eksplisitte holdninger og implisitte holdninger mot yngre og eldre arbeidstakere.

Rekkefølgen på målingene av de avhengige variablene ble systematisk motbalansert mellom deltakerne, slik at noen deltakere startet med den implisitte målingen før den eksplisitte målingen mens andre startet med den eksplisitte målingen før den implisitte målingen. Rekkefølgen av blokkene i IAT var også motbalansert mellom deltakerne. Motbalanseringene ble gjort for å kontrollere for mulige uønskede effekter av rekkefølgen; vi har ingen hypoteser på de to variasjonene i rekkefølge. Demografisk data ble samlet inn for hver deltaker etter denne sekvensen. Som en siste avhengig variabel målte vi atferdsintensjonen til deltakerne. Siden denne målingen ikke ble validert på forhånd, var dens formål i hovedsak utforskende.

Målinger

Priming. Vi hadde to ulike priminger som ble utdelt først. Hver deltaker fikk én av primingene. Instruksjonen gav informasjon til deltakerne om at vi var interessert i å undersøke meninger om eldre og yngre arbeidere i Norge og at vi var interessert i meninger som er vanlige i samfunnet. Dette kunne være spesifikke egenskaper som mennesker ofte tilskriver yngre og eldre arbeidere, eller ulike forventninger kollegaer og arbeidsgivere har mot disse gruppene. I den ene primingen skulle deltakerne skrive ned fordeler ved eldre arbeidere og ulemper ved yngre arbeidere (pro-eldre). I den andre primingen skulle deltakerne skrive ned fordeler ved yngre arbeidere og ulemper ved eldre arbeidere (pro-yngre). Det var ti linjer som kunne fylles ut i hver liste, og deltakerne ble oppfordret til å prøve å fylle ut minst fem i hver av dem, se Appendix B.

Implisitte holdninger. Deltakernes implisitte holdninger mot eldre arbeidere ble målt ved Implicit Association Test (IAT). Fra studie 1 ble det plukket ut åtte bilder av arbeidstakere hvor fire var av eldre arbeidstakere og fire var av yngre arbeidstakere, med en jevn kjønnsfordeling. Ordparene «rask-treg», «fleksibel-ufleksibel», «bra-dårlig» og «nytenkende-fastlåst» ble hentet fra studie 1 sin del som handlet om samfunnets meninger om yngre og eldre arbeidere. Disse ordene kom frem av stereotypiene som var listet oftest, i tillegg til at de samsvarte med stereotypiene i litteraturen vi har sett i andre studier på stereotypier mot eldre arbeidere.

Deltakerne skulle rangere bildene av de yngre og eldre arbeiderne etter «ung arbeider» og «eldre arbeider». Ordene skulle sorteres etter kategoriene «ønskelig arbeidsstil» og «uønskelig arbeidsstil». En instruksjon til deltakerne kom opp på skjermen hvor de ble informert om å holde pekefingerne på responstastene «D» og «K» for å kunne respondere raskest mulig. Ved feil tast, vistes en X på skjermen. Denne måtte korrigeres ved å trykke på riktig tast før man kunne fortsette. Figur 1 viser et eksempel på rangering av et ord.



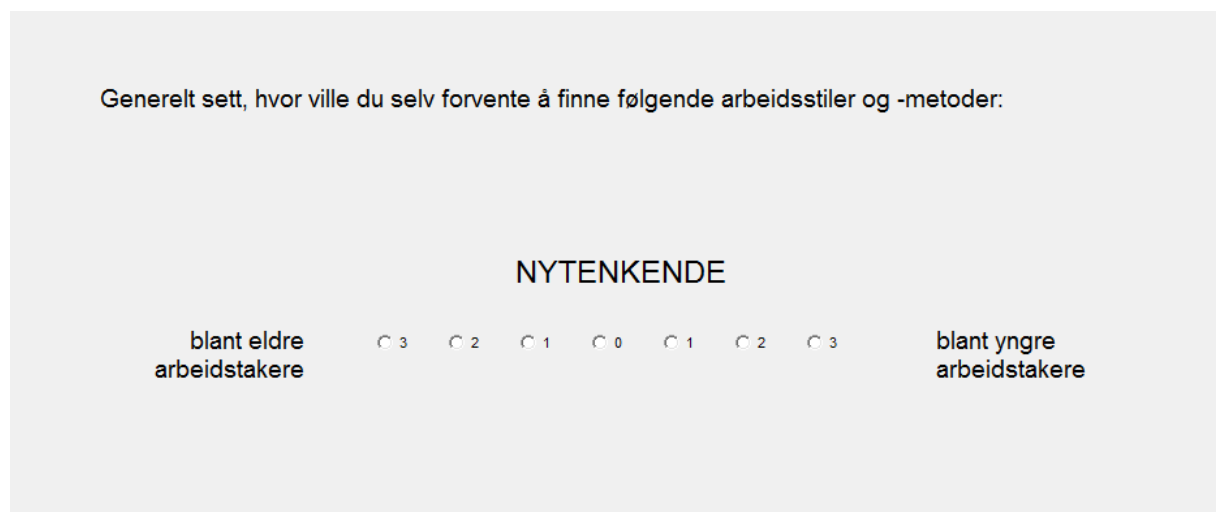
Figur 1. Figuren viser IAT for ett av ordene som skulle kategoriseres.

Deltakerne ble delt inn i fire ulike rekkefølger. På grunn av dette varierte rekkefølgen på de presenterte delene (blokkene) i IAT. Dette var for å hindre at rekkefølgen skulle gi feil utslag på dataene. Et eksempel på en blokk kunne være «ønskelig eller yngre – uønskelig eller eldre». Da skulle deltakerne bruke tastene «D» og «K» til å kategorisere ordene og bildene etter disse kriteriene. De tre første blokkene deltakerne trykket seg igjennom var øvelsesblokker. Den fjerde blokken var den første testblokken. Denne kunne variere etter rekkefølge. For rekkefølge nummer én og tre var denne blokken «ønskelig eller yngre – uønskelig eller eldre». For rekkefølge nummer to og fire var denne blokken «ønskelig eller eldre – uønskelig eller yngre». Videre kom det to til øvelsesblokker før siste testblokk ble presentert. For rekkefølge én og tre var denne blokken «ønskelig eller eldre – uønskelig eller yngre». For rekkefølge to og fire var denne bokken «ønskelig eller yngre – uønskelig eller eldre».

Hver av testblokkene hadde 64 forsøk. Disse ble dannet ved å vise hver av de åtte ordene og hver av de åtte bildene fire ganger, i en ny tilfeldig rekkefølge for hver deltaker. Skårene fra IAT ble kodet slik som beskrevet av Greenwald, McGhee og Schwartz (1998). Responstider <300 ms ble omkodet til presist 300 ms og responstider >3000 ms ble omkodet til presist 3000 ms. Etter dette ble alle responstidene log-transformert. Dette ble gjort for å oppnå en bedre normalfordeling. Til slutt ble de to første responsene i hver blokk slettet. To separate IAT skårer per deltaker ble innkodet, én fra øvingsblokkene og en annen fra testblokkene. IAT skårene var kodet ved hjelp av forskjellen i gjennomsnittlig responstid mellom de kritiske blokkene. Skårer på mindre enn 0 ble tolket som en implisitt holdning i favør av eldre, skårer på mer enn 0 ble tolket som en implisitt holdning i favør av yngre, mens 0 ble tolket som en nøytral implisitt holdning.

Eksplisitte holdninger. Eksplisitte holdninger ble målt ved at deltakerne skulle rangere ordene fra IAT på en skala. Her ble deltakerne spurt om hvor de generelt sett ville

forvente å finne ulike arbeidsstiler og arbeidsmetoder. De ulike stilene og metodene ble beskrevet med samme ord som ble benyttet i IAT: nytenkende, fastlåst, fleksibel, ufleksibel, rask, treg, bra og dårlig. Deltakerne skulle gjøre bedømmelser ved å huke av på en skala som gikk fra 3, 2, 1 mot 0 og til 1, 2, 3 igjen. Skalaens endepunkter ble navngitt med «blant eldre arbeidstakere» og «blant yngre arbeidstakere», som vist i figur 2. Senere ble skalaen kodet om slik at den gikk fra -3 til +3 for hvert av ordene. Halvparten av ordene var ønskelige arbeidsstiler, mens den andre halvparten av ordene var uønskede arbeidsstiler. For ønskelige arbeidsstiler ble svarene kodet til venstre for 0 med et negativt tegn. For uønskede arbeidsstiler ble svarene kodet til høyre for 0 med et negativt tegn. Etter dette ble gjennomsnittet tatt av de åtte svarene. Negative tall indikerte at deltakerne forventet å finne ønskelig arbeidsmetode hos eldre arbeidere og uønskelig arbeidsmetode hos yngre arbeidere, og positive tall indikerte at deltakerne forventet å finne ønskelig arbeidsstil hos yngre arbeidere og uønskelige arbeidsstiler hos eldre arbeidere. Null var nøytralt.



Figur 2. Figuren viser ett av ordene deltakerne skulle rangere på en sjupunkts skala fra «blant eldre arbeidstakere» til «blant yngre arbeidstakere».

Adferds intensjon. For å måle atferds intensjon ble deltakerne til slutt presentert med en forespørsel om å bidra til å belyse situasjonen til eldre arbeidere:

«I løpet av de neste ukene kommer vi til å ha en stand utenfor teorifagskantinen i samarbeid med Statens seniorråd. Formålet er å belyse situasjonen til eldre arbeidere i Norge. Vi trenger frivillige som kan bidra med å dele ut brosjyrer til forbipasserende. Etter studiet vil du få en påmeldingsliste hvor du kan skrive opp navn, adresse og telefonnummer. Kunne du tenke deg å hjelpe til?»

Deltakerne ble presentert med fire svaralternativer; svært usannsynlig, noe usannsynlig, noe sannsynlig og svært sannsynlig. Etter at deltakerne hadde valgt sitt svaralternativ kom de videre til en ny side hvor de ble spurt om å velge de ukedagene som han eller hun kunne tenke seg å dele ut brosjyrer på. Her kunne deltakerne velge alle de dagene det passet for dem å delta: mandager, tirsdager, onsdager, torsdager og fredager. Avgjørelsen om man ville melde seg på ble kodet fra 1 til 4, hvor høyere verdier indikerte en større sannsynlighet for å melde seg på. Antall ukedager deltakeren kunne tilby, rangerte fra 0 (ingen dager tilbydd) til 5 (hver dag tilbydd).

Prosedyre. Deltakerne ankom forsøksrommet og ble ønsket velkommen. De fikk utdelt et samtykkeskjema hvor det sto et avsnitt om bakgrunn for studiet og at det var anonymt og de kunne trekke seg når som helst, se Appendix C. Videre ble de forklart hvordan de skulle utføre delene av studiet. Primingen ble utdelt på papir, mens den implisitte målingen, eksplisitte målingen og atferds-intensjonen ble utført på datamaskin. Alle deltakerne var fordelt på fire rekkefølger. Dette var for å hindre at rekkefølgen på målingene skulle påvirke resultatene. I rekkefølge én og to startet deltakerne med den implisitte målingen først og den eksplisitte målingen etterpå, mens i rekkefølge tre og fire startet

deltakerne med den eksplisitte målingen først og den implisitte målingen etterpå. Den tredje delen var den samme i alle rekkefølgene. Her ble deltakerne spurt om å oppgi kjønn, alder og om de var student. Til slutt ble atferds-intensjonen presentert. Deltakeren satt alene på rommet mens studiet ble utført, men ble informert om at forsøksleder satt på utsiden hvis deltakeren hadde noen spørsmål. Etter deltakelsen ble det gjennomført en «debrifing» fra forsøkslederen, hvor deltakeren fikk litt informasjon om studiet og ble informert om at standen i regi av Statens seniorråd ble avlyst og ikke kom til å bli holdt. Til slutt fikk deltakerne belønningen sin og ble takket for at de deltok i studiet.

Resultat

Manipulasjonssjekk av primingene. Primingen pro-yngre hadde 26 deltakere, mens primingen pro-eldre hadde 25 deltakere. Vi gjennomførte en manipulasjonssjekk av primingene for å sikre at deltakerne hadde forstått og faktisk hadde listet fordeler og ulemper ved eldre og yngre arbeidere. Resultatene fra manipulasjonssjekken viste at deltakerne i gjennomsnitt listet litt mer enn fem reelle fordeler, og at det ikke var noen signifikant forskjell mellom primingene ($p > .65$). I gjennomsnitt listet deltakerne litt under fem reelle ulemper, og her var det heller ikke en signifikant forskjell mellom de to primingene ($p > .87$). Disse resultatene viser at deltakerne hadde forstått oppgaven og listet betydelige antall fordeler/ulemper. Deltakerne listet også like antall fordeler og ulemper i begge primingene, som viser at primingene var like i vanskelighetsgrad. På grunn av disse resultatene kan vi si at primingene var utført på en vellykket måte.

Implisitte holdninger

Datakvalitet. En standard IAT målte de implisitte holdningene mot eldre arbeidere i relasjon til yngre arbeidere. Datakvaliteten til denne målingen kan avgjøres ved å se på responsene som er registrert. Her ser vi på feilaktige responser, responser som er for raske

(<300 ms), og responser som er for langsomme (>3000 ms) (Greenwald et al., 1998). Som vi ser i Tabell 1, viste resultatene at feile responser i datasettet var på 7% eller mindre, responser som var for raske var på 1% eller mindre, og responser som var for langsomme var på 2% eller mindre. På grunnlag av disse resultatene kan vi derfor si at datakvaliteten på IAT var god til svært god.

Tabell 1

Ugyldige responser i IAT

	Øveblokk gjennomsnitt	Testblokk gjennomsnitt
Feile responser	.07	.06
For raske responser (<300ms)	.01	.01
For langsomme responser (>3000 ms)	.02	.01

Notat. N=51

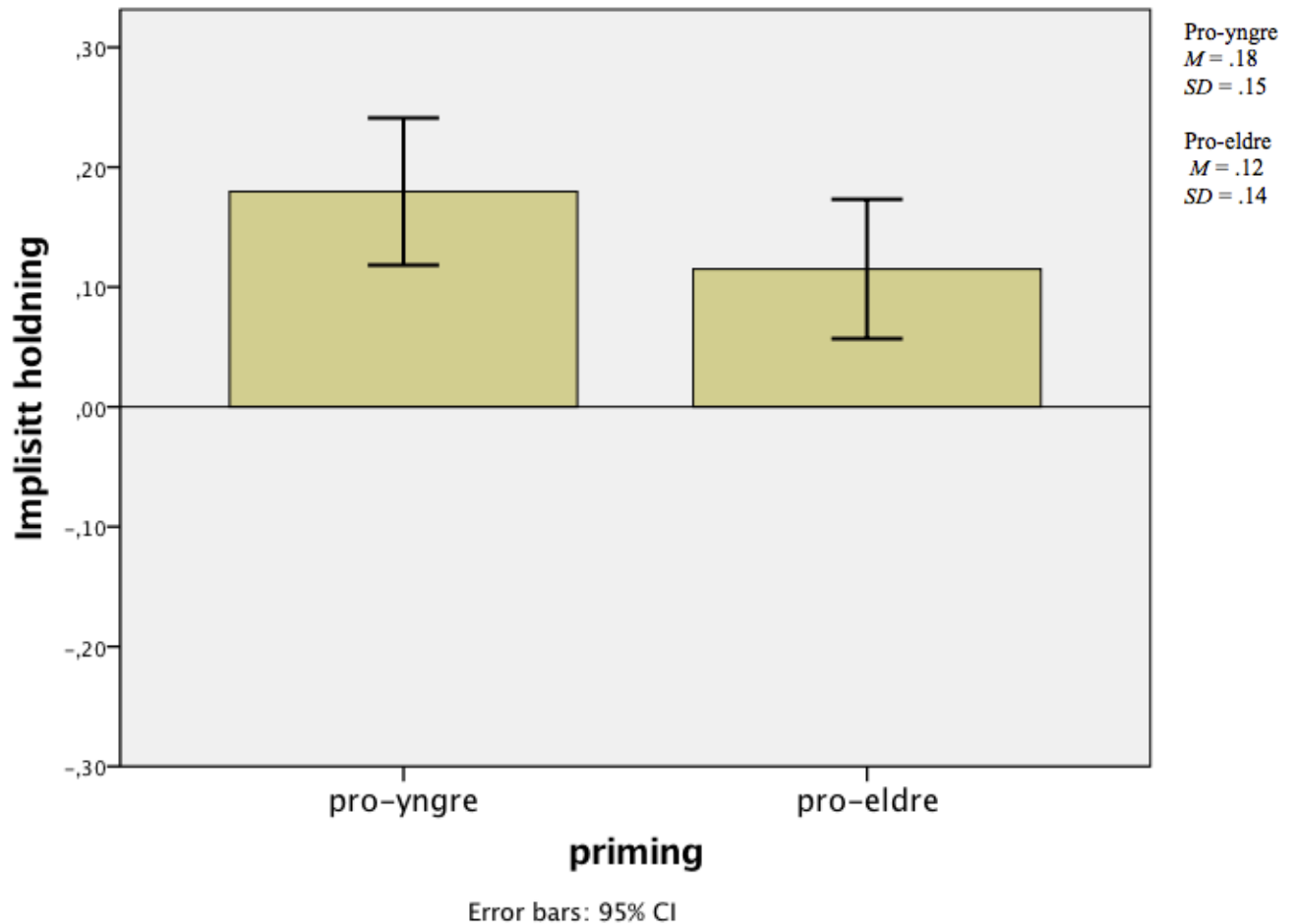
To separate IAT skårer for hver deltaker ble kodet, en fra øvelsesblokkene og en fra testblokkene. Negative skårer indikerte en implisitt preferanse for eldre arbeidere over yngre arbeidere og positive skårer indikerte en implisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere. Skårer på null indikerte nøytrale implisitte holdninger. Korrelasjonen mellom de to separate skårene var høy, $r(49) = .70, p < .001$ og viste oss at reliabiliteten for IAT var veldig god. Derfor ble skårene omgjort til én IAT skåre.

Resultater. Gjennomsnittet for primingskårene var $M = .18, (SD = .15)$ for primingen pro-yngre og $M = .12 (SD = .14)$ for primingen pro-eldre, se Graf 1. En ett utvalgs t-test ble utført og viste oss at innen hver priming var IAT-skårene signifikant forskjellig fra den nøytrale verdien på null, $t(25) = 6.02, p = .001$ for primingen pro-yngre og $t(24) = 4.08, p = .001$ for primingen pro-eldre. Dette vil si at skårene viste en preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere i hver av de to primingene. Resultatet støtter vår hypotese 1

som sa at vi kom til å se en negativ holdning mot eldre arbeidere i forhold til yngre arbeidere i den implisitte målingen.

Graf 1.

Grafen viser en implisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere for begge priminger.



Gjennomsnittskårene indikerer videre at primingen pro-eldre førte til at deltakernes preferanse for yngre arbeidere ovenfor eldre arbeidere var svakere enn i primingen pro-yngre. For å sjekke om denne forskjellen mellom primingene var signifikant, ble det kjørt en t-test for uavhengige grupper. Resultatene viste at skårene ikke var signifikant forskjellige fra

hverandre for de to primingene $t(49) = 1.57, p > .12$. De to ulike primingene hadde altså ikke en signifikant effekt på de implisitte holdningene, og vår hypotese 3 ble dermed ikke støttet.

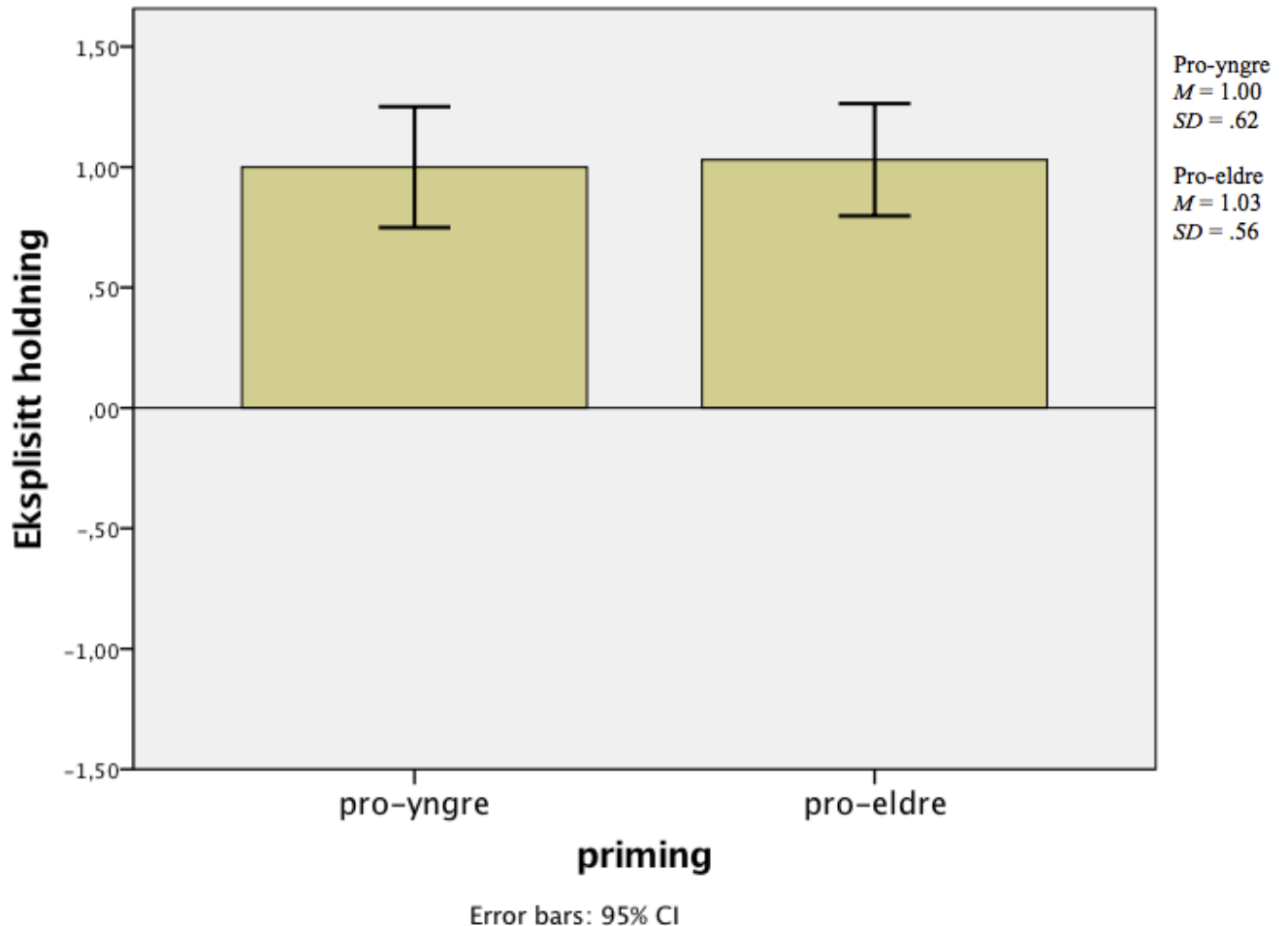
Eksplisitte holdninger

Datakvalitet. Cronbach's alfa for de åtte attributtene var .48. Alle de åtte attributtene ble gjort om til én eksplisitt holdning-skåre. Skårer over null indikerte en eksplisitt holdningspreferanse for yngre arbeidere, skårer under null indikerte en eksplisitt holdningspreferanse for eldre arbeidere, mens skårer på null indikerte en nøytral eksplisitt holdning.

Resultater. Gjennomsnittet for primingskårene var $M = 1.00, (SD = .62)$ for primingen pro-yngre og $M = 1.03, (SD = .56)$ for primingen pro-eldre. En ett utvalgs t-test ble gjennomført for å se om de eksplisitte holdnings-skårene var ulike fra null i hver priming. Resultatene viste at i hver priming var de eksplisitte holdning-skårene signifikant større enn null med $t(25) = 8.20, p = .001$ for primingen pro-yngre og $t(24) = 9.11, p = .001$ for primingen pro-eldre. Dette indikerer en preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere, se graf 2. Dette resultatet støtter vår hypotese 2, som sa at vi kom til å se en negativ holdning mot eldre arbeidere i forhold til yngre arbeidere ved den eksplisitte målingen. En t-test for uavhengige grupper ble utført for å undersøke om de eksplisitte holdning-skårene var signifikant forskjellig fra hverandre mellom de to primingene. Resultatene viste at holdning-skårene ikke var signifikant forskjellige fra hverandre mellom primingene $t(49) = -.18, p > .85$. De to primingene hadde ikke hatt en signifikant effekt på eksplisitte holdninger, og det ble dermed ikke funnet støtte for vår hypotese 4.

Graf 2.

Grafen viser en eksplisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere for begge priminger.



Tilleggs-funn

Korrelasjon mellom implisitte og eksplisitte holdninger. Korrelasjonen mellom implisitte og eksplisitte holdninger for hele utvalget var svakt og ikke signifikant, $r = .21$, $p = .13$. Korrelasjonen mellom implisitte holdninger og eksplisitte holdninger for primingen pro-yngre var middels korrelert og signifikant, $r = .44$, $p = .02$. Korrelasjonen mellom implisitte holdninger og eksplisitte holdninger for primingen pro-eldre var svak negativ og ikke signifikant, $r = -.04$, $p = .83$. Forskjellen mellom de to korrelasjonskoeffisientene hadde en z-skåre = 1.739, som var marginalt signifikant to-halet ($p = .08$) og signifikant

enhalet ($p = .04$) (Preacher, 2002). Dette kan tolkes som at å prime med den vanlige stereotypien pro-yngre gjør at implisitte og eksplisitte holdninger samsvarer bedre med hverandre enn etter primingen med pro-eldre.

Atferdsintensjon. For å måle atferdsintensjon fikk deltakerne en forespørsel om de kunne tenke seg å stille opp på en stand for å belyse situasjonen til eldre arbeidere. Deltakerne kunne velge mellom fire svaralternativ fra 1 (svært usannsynlig) til 4 (svært sannsynlig). Resultatene viste at 27,5 % av deltakerne oppga at det var svært usannsynlig at de ville delta, 39% oppga at det var noe usannsynlig, 27,5 % oppga at det var noe sannsynlig og 5,9% oppga at det var svært sannsynlig at de ville delta.

Videre ble de spurt om å krysse av for alle ukedager de kunne tenke seg til å bidra. Deltakerne kunne velge opp til fem dager (mandag til fredag). Som tabellen viser, valgte deltakerne å bidra fra mellom null og tre dager.

Tabell 2

Antall ukedager deltakerne ville bidra

Dager	Frekvens	Prosent
0	20	39
1	22	43
2	8	15
3	1	2
Total	51	100

Notat. N= 51.

Korrelasjon mellom holdninger og atferdsintensjon. Tabell 3 viser korrelasjonene mellom eksplisitte og implisitte holdninger for begge priminger og oppmelding og ukedager for atferdsintensjonen. Det var bare én av de åtte korrelasjonene som var signifikant og det var korrelasjonen mellom implisitte holdninger i primingen pro-yngre og oppmelding i

atferdsintensjonen ($r = .44, p < .02$). Dette uforventede resultatet viser at jo større den implisitte preferansen for yngre arbeidere over eldre arbeidere var, jo flere dager tilbydde de å stå på stand.

Tabell 3

Korrelasjon mellom holdninger og atferdsintensjon

Priming	Måling	Oppmelding	Ukedager
Pro-yngre	Eksplisitt	.05	.01
	Implisitt	.44*	.28
Pro-eldre	Eksplisitt	.15	.07
	Implisitt	-.01	-.10

Notat. $N=51$ Cellene viser Pearson korrelasjonskoeffesienter. * indikerer $p < .05$

Diskusjon

Studien vår har undersøkt norske studenters implisitte og eksplisitte holdninger mot eldre arbeidere i forhold til yngre arbeidere. Både implisitte og eksplisitte målinger viste at studentene hadde en preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere. Primingen pro-eldre klarte ikke å redusere preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere hverken i den implisitte eller eksplisitte målingen. For primingen pro-yngre var det en signifikant korrelasjon mellom implisitte og eksplisitte holdninger, mens vi ikke så en signifikant korrelasjon mellom holdningene i primingen pro-eldre. Vi utforsket også en metode for å undersøke deltakernes atferdsintensjon, men resultatene fra denne metoden viste ingen klar korrelasjon med holdninger.

Implisitte holdninger

Hypotese 1 gikk ut på at vi forventet å se en preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere i den implisitte målingen. Resultatene støtter hypotese 1, noe som samsvarer med tidligere litteratur på implisitte holdninger mot eldre arbeidere (Malinen & Johnston, 2013). Dette er et viktig funn, da det indikerer at det eksisterer en implisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere også i Norge. Tidligere studier fra Norge som har brukt eksplisitte målinger har funnet relativt lite rapporterte negative holdninger mot eldre arbeidere hos norske arbeidsgivere (Solem, 2016). Men som resultatene her viser, kan det tenkes at de har negative implisitte holdninger som de kanskje ikke er klar over selv. I studien til Solem (2016) kom det frem at arbeidsgiverne nølte med å ansette eldre arbeidere. Det kan tenkes at det nettopp var negative implisitte holdninger som påvirket arbeidsgiverne, og som bidro til forskjellen mellom selvrapporterte eksplisitte holdninger og nølingen med å ansette eldre arbeidere.

Eksplisitte holdninger

Vi forventet i vår andre hypotese å se en preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere i den eksplisitte målingen. Resultatene våre støttet Hypotese 2, noe som betyr at det er en preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere i Norge. Disse resultatene kan komme fra at det eksisterer negative stereotypier mot eldre arbeidere i Norge. Selv om forskning motbeviser de fleste stereotypier, så eksisterer de likevel i befolkningen. På den måten påvirker de hvordan man tenker og uttrykker seg om eldre arbeidere. Slike tanker kan resultere i at deltakerne ærlig rapporterer en preferanse for yngre over eldre, uten å moderere seg for å fremstille seg selv mindre fordomsfull, fordi det negative synet allerede er vidt akseptert i samfunnet. Vår eksplisitte måling var også visuelt framstilt slik at det virket greit å uttrykke en preferanse for en gruppe over en annen. Begge disse faktorene kan ha bidratt til resultatet vi ser. Oppsummert er dette et viktig funn som har støttet vår hypotese om at det er

en eksplisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere i Norge. I studien til Malinen og Johnston (2013) fant de ikke en preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere i den eksplisitte målingen. Dette kan komme av måten de målte eksplisitte holdninger på, og at deltakerne i deres studie kanskje hadde justert sine holdninger for å fremstille seg selv i bedre lys.

Priming

Deltakere som var i primingen pro-eldre skulle skrive ned fordeler med eldre arbeidere og ulemper med yngre arbeidere. Deltakere i primingen pro-yngre skulle skrive ned fordeler med yngre arbeidere og ulemper med eldre arbeidere. Som vår hypotese 3 viser til, hadde vi forventet å se at den implisitte preferansen for yngre over eldre ville være mindre etter primingen pro-eldre enn etter primingen pro-yngre. Resultatene viste ingen signifikant effekt av primingene på de implisitte holdningene. Dette er samme resultat som Malinen og Johnston (2013) fikk med deres «mental imagery». Vi vet at implisitte evalueringer mot andre grupper har blitt påvirket ved hjelp av priminger (Blair, 2002; Blair et al., 2001; Dasgupta & Greenwald, 2001). I vår priming og primingen til Malinen og Johnston (2013) presenterte vi ikke deltakerne våre med et sett ferdig materiale, men vi lot dem selv generere dette materialet. Det kan være at dette kan ha ført til at hverken vår priming eller «mental imagery» som Malinen og Johnston (2013) utførte påvirket de implisitte holdningene. For eksempel så kan denne genereringen av materiale deltakerne selv gjorde ha ført til at andre forstyrrende faktorer med materialet som vi ikke kan ha hatt tilgang til å kontrollere. Igjen kommer spørsmålet om implisitte holdninger faktisk kan påvirkes, eller om implisitte holdninger mot gruppen eldre arbeidere er mer utfordrende å påvirke enn andre grupper, som for eksempel afroamerikanere. Eldre arbeidere kan tenkes å være en gruppe hvor det er mer utfordrende å endre implisitte holdninger mot, på grunn av at vi eksponeres ofte av et negativt syn mot eldre mennesker og ikke ofte positivt syn. I vårt samfunn er aldringsprosessen knyttet til negative

følelser. Dette kommer blant annet fra reklamer for antialdringsprodukter, filmer, aviser og annen underholdning. Som Malinen og Johnston (2013) også påpekte i sin studie, kan dette ha gjort at de ikke så en effekt av primingen på de implisitte holdningene.

Vår hypotese 4 gikk ut på at vi forventet at den eksplisitte preferansen for yngre over eldre ville være mindre etter primingen pro-eldre enn etter primingen pro-yngre. Resultatene viste ingen signifikant effekt av primingene på de eksplisitte holdningene. Dette funnet samsvarer ikke med resultatene til Malinen og Johnston (2013). De klarte å påvirke de eksplisitte holdningene mot eldre arbeidere ved hjelp av deres «mental imagery» slik at de ble mer positive. Selv påpeker forfatterne at denne effekten de så på de eksplisitte holdningene må tolkes med forsiktighet fordi deltakerne kan ha følt at de måtte svare mer positivt etter primingen.

Oppsummert så gav ikke primingene våre signifikant effekt på hverken implisitte eller eksplisitte holdninger. En mulig forklaring kan være at utførelsen av primingen ikke var optimal, for eksempel at deltakerne ikke hadde fulgt eller forstått instruksene.

Manipulasjonsjekken av de utfylte skjemaene viste derimot at deltakerne hadde forstått og utført primingen på riktig måte. Derfor er det større sannsynlighet for at det var andre faktorer som bidro til at vi ikke fikk en forventet effekt av primingene. Primingene pro-yngre og pro-eldre var ikke prøvd ut tidligere slik de ble utført i denne studien. Det er en mulighet at denne typen priming ikke klarer å påvirke implisitte og eksplisitte holdninger slik vi hadde tenkt, og dette er noe som bør utforskes videre.

Atferdsintensjon

Målingen av atferdsintensjon i denne studien var utforskende. Vi ville undersøke om det var en sammenheng mellom deltakernes eksplisitte og implisitte holdninger, og deres atferdsintensjon. Det første spørsmålet deltakerne skulle svare på, var om de kunne tenke seg

å bidra til å dele ut brosjyrer på campus for å belyse situasjonen til eldre arbeidere.

Svaralternativet som ble valgt mest av deltakerne var «noe usannsynlig» med 39% og svaralternativet som ble valgt færrest ganger var «svært sannsynlig» med 5,9%.

Resten av svaralternativene hadde blitt valgt 27,5 % hver. I tillegg viste resultatene våre at flesteparten av de 51 deltakerne enten tilbydde null dager (20 deltakere) eller én dag (22 deltakere) til å hjelpe til. Ut fra denne responsen kan det se ut som at deltakerne ikke var veldig tilbøyelig for å hjelpe til på stand. Dette trenger ikke å bety at deltakerne hadde negative holdninger mot eldre arbeidere. Det kan også være at deltakerne ikke følte at de hadde nok tid til å stå på stand, eller at de kanskje var for sjenerte. Korrelasjoner mellom holdninger og atferdsintensjonen viste at bare én av åtte korrelasjoner var signifikant. Dette var korrelasjonen mellom implisitte holdninger i primingen pro-ynge og oppmeldingsraten i målingen av atferdsintensjon. Jo større implisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere i primingen pro-ynge, jo flere dager tilbyr du på stand. Dette var et resultat vi ikke forventet oss. Vi konkluderte med at den signifikante korrelasjonen hadde oppstått tilfeldig. Oppsummert så var vår måling av atferdsintensjon ikke et godt mål, og andre studier bør heller fokusere på andre måter for å måle tilbøyelighet for atferd.

Korrelasjon mellom implisitte og eksplisitte holdninger

Selv om vi ikke så et signifikant resultat av primingene på implisitte og eksplisitte holdninger, så vi at primingen hadde bidratt til å påvirke korrelasjonen mellom de implisitte og eksplisitte holdningene ulikt for de to primingene. Resultatene viste at korrelasjonen mellom implisitte og eksplisitte holdninger for primingen pro-ynge var middels korrelert og signifikant. For primingen pro-eldre så vi at korrelasjonen mellom implisitte og eksplisitte holdninger var svak negativ og ikke signifikant. Det var en signifikant forskjell mellom de to korrelasjonskoeffisientene. Primingen endret altså ikke gjennomsnittet av de eksplisitte og implisitte holdningene, men den endret korrelasjonen mellom dem. Primingen pro-ynge

representerer det vanlige stereotypiske synet på yngre og eldre arbeidere, mens primingen pro-eldre representerer en stereotypi som går mot det stereotypiske synet. Når deltakerne ble primet med pro-yngre produserte dette mer samsvar mellom implisitte og eksplisitte holdninger enn etter primingen pro-eldre. Primingen pro-eldre kan ha påvirket deltakerne slik at det kan ha oppstått en ambivalens.

Holdningsambivalens, eller «attitudinal ambivalence» går ut på at et individ har både positive og negative holdninger mot et holdningsobjekt (Bohner & Wänke, 2002; Kaplan, 1972). Individer som har ambivalente holdninger har en del motstridende tanker og følelser om holdningsobjektet. Litteratur peker på at individer som har ambivalente holdninger lettere kan overbevises med materiale som omhandler holdningsobjektet enn individer som ikke har slike ambivalente holdninger (Bassili, 1996). Det kan også ta lengere tid for individet å håndtere informasjon og danne en bedømming av holdningsobjektet hvis de har ambivalente holdninger (van der Pligt, de Vries, Manstead, & van Harreveld, 2000). På denne måten kan den mulige ambivalensen produsert av primingen pro-eldre kanskje være et første steg til å påvirke holdninger.

Styrker og svakheter med studien

I denne studien benyttet vi oss av et studentutvalg og ikke et utvalg av arbeidsgivere. Vi kan derfor ikke si noe om norske arbeidsgiveres holdninger mot eldre arbeidere. Men studenter kan likevel gi et innblikk i hvilke holdninger som eksisterer i samfunnet vårt. Dessuten er studenter framtidens arbeidsgivere, og er på den måten en aktuell utvalgsgruppe og bruke i studien.

En av styrkene ved denne studien er at vårt materiale for IAT ble nøye utviklet med hjelp av en egen studie. Her ble bilder identifisert som alle var ulike i alder, men som ble oppfattet likt med tanke på jobbprestasjon. Vi identifiserte også stereotypier mot eldre arbeidere i Norge ved hjelp av en åpen del hvor deltakerne kunne skrive ned i fritekst

meninger om eldre og yngre arbeidere som de spontant kom på. Materialet vi benyttet oss av i hovedstudien var derfor utviklet på en god måte. Det ble også utført en manipulasjonsjekk av primingene for å sikre at de var blitt utført på riktig måte.

Studien vi har gjennomført har tilført ny kunnskap på flere måter. Inspirert av tidligere studier (Blair et al., 2001; Dasgupta & Greenwald, 2001; Malinen & Johnston, 2013) utviklet vi en ny priming for å påvirke implisitte og eksplisitte holdninger, da en tidligere priming (Malinen & Johnston, 2013) ikke klarte å påvirke implisitte holdninger mot eldre arbeidere. Vår priming klarte heller ikke å påvirke holdningene slik vi hadde tenkt. Likevel kan det se ut som at primingen pro-eldre førte til en ambivalens i holdningene, da deltakernes implisitte og eksplisitte holdninger ikke samsvarte i like stor grad som i primingen pro-yngre.

Vår studie har også bidratt til innsikt på et viktig område i samfunnet vårt. Fra Studie 1 har vi sett at det eksisterer negative stereotypier mot eldre arbeidere i Norge, som også samsvarer med stereotypier rapportert fra andre land (Ng & Feldman, 2012; Posthuma & Campion, 2009). Videre har vi sett at det finnes negative eksplisitte holdninger mot eldre arbeidere. Dette kan bety at stereotypiene som eksisterer mot eldre arbeidere i Norge også kan føre til en eksplisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere. Vår studie er også etter vår kjennskap den første i Norge som undersøker implisitte holdninger mot eldre arbeidere. Dette er viktig, da eksplisitte målinger ikke alltid fremstiller en holdning helt slik som den er. Resultatene våre viste at det var en implisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere. Dette betyr at det kan eksistere negative implisitte holdninger mot eldre arbeidere i relasjon til yngre arbeidere som man ikke nødvendigvis er klar over. Disse resultatene er nyttige på grunn av den demografiske utviklingen vi ser i Norge og andre vestlige land. Vi trenger at eldre arbeidere bidrar i arbeidslivet, men ser at det både er en eksplisitt og implisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere. Denne kunnskapen

er nyttig for å bekjempe negative holdninger og diskriminering mot eldre arbeidere i Norge i årene som kommer.

Videre forskning

Det kunne vært interessant for videre forskning å utføre nye studier for å bekrefte om en priming hvor deltakerne skal fokusere på fordeler med eldre arbeidere og ulemper med yngre arbeidere fører til en holdningsambivalens. Dette kan testes ved å utføre priminger slik som pro-eldre og pro-yngre med nye grupper, for så å undersøke de implisitte og eksplisitte holdningene og deres korrelasjon. Hvis studier viser at dette fører til en holdningsambivalens kan det være nyttig å prøve å utvikle en intervensjon som kan undersøke om denne ambivalensen kan føre til et første steg mot å påvirke holdningene.

Vi har i denne studien sett at det eksisterer en implisitt og eksplisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere hos studenter i Norge. Forskning bør ta dette videre til et annet utvalg, slik som arbeidsgivere i ulike bedrifter og organisasjoner. På den måten kan man se om norske arbeidsgivere også viser en preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere. Dette vil bringe styrke og kunnskap i det vi allerede har sett i denne studien, og vil være nyttig for å bidra til mer fokus på utfordringer eldre arbeidere kan møte i arbeidslivet.

Vår atferdsintensjon viste ingen klar korrelasjon med holdninger. Andre studier som skal undersøke atferdsintensjonen mot eldre arbeidere bør bruke andre metoder enn det vi har gjort. Et eksempel på en metode som kan brukes er en oppdiktet søknad. Tanken er at deltakeren blir presentert med søknader som presenterer lik kompetanse, men den ene tilhører en yngre arbeider og den andre tilhører en eldre arbeider. Deltakeren må ta et valg om hvilken søker han eller hun ville ansatt. På denne måten vil valget deltakeren gjør reflektere atferd. Studier har allerede benyttet en slik oppgave for å undersøke diskriminering mot eldre arbeidere, for eksempel studien til Bendick et al. (1997) som undersøkte dette i USA. Dette kan man også bruke i laboratoriet som et mål på atferdsintensjon. Studien til Ziegert og

Hanges (2005) så på implisitte rasistiske holdninger og diskriminering i ansettelse.

Deltakerne som ble presentert med en rettferdiggjørelse for å diskriminere, viste implisitte rasistiske holdninger som var positivt relatert til diskriminerende atferd. Slike vurderinger av søknader er nok en bedre metode å bruke for å undersøke atferdsintensjon, enn vår metode.

Konklusjon

Denne studien har vist at det eksisterer en implisitt og eksplisitt preferanse for yngre arbeidere over eldre arbeidere hos norske studenter. Primingene pro-yngre og pro-eldre klarte ikke å påvirke denne preferansen. Primingen pro-eldre viste at det muligens hadde oppstått en holdningsambivalens. Dette er interessant da det indikerer at primingen utgjorde en effekt, men ikke helt slikt vi hadde tenkt. Vår måling for atferdsintensjon var utforskende og viste ingen klar korrelasjon med holdninger. Gode priminger og måter å undersøke atferdsintensjon kan med fordel utforskes videre.

Eldre arbeidere er ikke nødvendigvis mislikt i Norge, men yngre arbeidere blir foretrukket over eldre arbeidere. Dette er interessant med tanke på fremtiden og mulige utfordringer som kan oppstå etterhvert som vi får en eldre befolkning. Vi har nå fått mer innsikt i denne problematikken, spesielt ved at vi har sett at det finnes negative implisitte holdninger mot eldre arbeidere i Norge. Dette temaet er verdt å utforske videre i årene som kommer for å kunne håndtere mulige utfordringer som kan oppstå både for individer, organisasjoner og samfunnet.

Referanser

- Arbeidstilsynet. (2017). Senior i arbeidslivet. Hentet fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78242> - Oppseiing_p%E5_grunn
- Asendorpf, J. B., Banse, R., & Mücke, D. (2002). Double dissociation between implicit and explicit personality self-concept: The case of shy behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(2), 380-393. doi:10.1037/0022-3514.83.2.380
- Bassili, J. N. (1996). Meta-judgmental versus operative indexes of psychological attributes: The case of measures of attitude strength. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*(4), 637-653. doi:10.1037/0022-3514.71.4.637
- Bendick, M., Brown, L. E., & Wall, K. (1999). No foot in the door. *Journal of Aging & Social Policy, 10*(4), 5-23. doi:10.1300/J031v10n04_02.
- Bendick, M., Jackson, C. W., & Romero, J. H. (1997). Employment discrimination against older workers. *Journal of Aging & Social Policy, 8*(4), 25-46. doi:10.1300/J031v08n04_03
- Blair, I. V. (2002). The malleability of automatic stereotypes and prejudice. *Personality and Social Psychology Review, 6*(3), 242-261. doi:10.1207/S15327957PSPR0603_8
- Blair, I. V., Ma, J. E., & Lenton, A. P. (2001). Imagining stereotypes away: The moderation of implicit stereotypes through mental imagery. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*(5), 828-841. doi:10.1037/0022-3514.81.5.828
- Bohner, G., & Wänke, M. (2002). *Attitudes and attitude change*. United Kingdom: Psychology Press.
- Büsch, V., Dahl, S.-Å., & Dittrich, D. A. V. (2009). An empirical study of age discrimination in Norway and Germany. *Applied Economics, 41*(5), 633-651. doi:10.1080/00036840601007344

- Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: an east-west comparison. *Human Relations, 54*(5), 629-661. doi:10.1177/0018726701545004
- Chou, K.-L., & Chow, N. W. S. (2005). To retire or not to retire: Is there an option for older workers in Hong Kong? *Social Policy & Administration, 39*(3), 233-246. doi:10.1111/j.1467-9515.2005.00437.x
- Cuddy, A. J., & Fiske, S. T. (2002). *Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older persons*. Cambridge, Massachusetts: MIT press.
- Dasgupta, N., & Greenwald, A. G. (2001). On the malleability of automatic attitudes: Combating automatic prejudice with images of admired and disliked individuals. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*(5), 800-814. doi:10.1037/0022-3514.81.5.800
- DeArmond, S., Tye, M., Chen, P. Y., Krauss, A., Apryl Rogers, D., & Sintek, E. (2006). Age and gender stereotypes: New challenges in a changing workplace and workforce. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(9), 2184-2214. doi:10.1111/j.0021-9029.2006.00100.x
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*(1), 5-18. doi:10.1037/0022-3514.56.1.5
- Dordoni, P., & Argentero, P. (2015). When age stereotypes are employment barriers: a conceptual analysis and a literature review on older workers stereotypes. *Ageing International, 40*(4), 393-412. doi:10.1007/s12126-015-9222-6
- Fazio, R. H., & Olson, M. A. (2003). Implicit measures in social cognition research: their meaning and use. *Annual review of psychology, 54*(1), 297-327. doi:10.1146/annurev.psych.54.101601.145225

- Freund, A. M. (2006). Age-differential motivational consequences of optimization versus compensation focus in younger and older adults. *Psychology and Aging, 21*(2), 240-252. doi:10.1037/0882-7974.21.2.240
- Fritzsche, B., & Marcus, J. (2013). The senior discount: biases against older career changers. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(2), 350-362. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.01004.x
- Fritzsche, B. A., DeRouin, R. E., & Salas, E. (2009). The effects of stereotype threat and pacing on older adults' learning outcomes. *Journal of Applied Social Psychology, 39*(11), 2737-2755. doi:10.1111/j.1559-1816.2009.00546.x
- Furunes, T., & Mykletun, R. J. (2007). Why diversity management fails: Metaphor analyses unveil manager attitudes. *International Journal of Hospitality Management, 26*(4), 974-990. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.12.003
- Gordon, R. A., & Arvey, R. D. (2004). Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(3), 468-492. doi:10.1111/j.1559-1816.2004.tb02557.x
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review, 102*(1), 4-27. doi:10.1037/0033-295X.102.1.4
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(6), 1464-1480. doi:10.1037/0022-3514.74.6.1464
- Greenwald, A. G., Poehlman, T. A., Uhlmann, E. L., & Banaji, M. R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 97*(1), 17-41. doi:10.1037/a0015575

- Gringart, E., & Helmes, E. (2001). Age discrimination in hiring practices against older adults in western Australia: the case of accounting assistants. *Australasian Journal on Ageing*, 20(1), 23-28. doi:10.1111/j.1741-6612.2001.tb00345.x
- Gringart, E., Helmes, E., & Speelman, C. P. (2005). Exploring attitudes toward older workers among Australian employers. *Journal of Aging & Social Policy*, 17(3), 85-103. doi:10.1300/J031v17n03_05
- Kadefors, R., & Hanse, J. J. (2012). Employers' attitudes toward older workers and obstacles and opportunities for the older unemployed to reenter working life. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 1.
- Kaplan, K. J. (1972). On the ambivalence-indifference problem in attitude theory and measurement: A suggested modification of the semantic differential technique. *Psychological Bulletin*, 77(5), 361-372. doi:10.1037/h0032590
- Levy, B. R., & Banaji, M. R. (2002). Implicit ageism. I T. Nelson (red.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*, s. 49-75. Cambridge, MA: MIT Press.
- Lin, X., Bryant, C., & Boldero, J. (2010). Measures for assessing student attitudes toward older people. *Educational Gerontology*, 37(1), 12-26. doi:10.1080/03601270903534796
- Lyon, P., & Pollard, D. (1997). Perceptions of the older employee: is anything really changing? *Personnel review*, 26(4), 245-257.
- Malinen, S., & Johnston, L. (2013). Workplace ageism: discovering hidden bias. *Experimental Aging Research*, 39(4), 445-465. doi:10.1080/0361073X.2013.808111
- Nelson, T. D. (2006). *Prejudice* (2. utg.). United States of America Pearson Education

- Neugarten, B. L. (1974). Age groups in American society and rise of young-old. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 415(SEP), 187-198.
doi:10.1177/000271627441500114
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392-423. doi:10.1037/0021-9010.93.2.392
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821-858.
doi:10.1111/peps.12003
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2013). Subtyping ageism: policy issues in succession and consumption. *Social Issues and Policy Review*, 7(1), 36-57. doi:10.1111/j.1751-2409.2012.01042.x
- Nosek, B. A. (2005). Moderators of the relationship between implicit and explicit evaluation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 134(4), 565-584. doi:10.1037/0096-3445.134.4.565
- Payne, B. K., Burkley, M. A., & Stokes, M. B. (2008). Why do implicit and explicit attitude tests diverge? The role of structural fit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 16-31. doi:10.1037/0022-3514.94.1.16
- Perdue, C. W., & Gurtman, M. B. (1990). Evidence for the automaticity of ageism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 26(3), 199-216. doi:http://doi.org/10.1016/0022-1031(90)90035-K

- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188. doi:doi:10.1177/0149206308318617
- Preacher, K. J. (2002). Calculation for the test of the difference between two independent correlation coefficients. Hentet fra <http://www.quantpsy.org/corrttest/corrttest.htm>
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1976). The influence of age stereotypes on managerial decisions. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 428-432. doi:10.1037/0021-9010.61.4.428
- Sargeant, M. (2001). Lifelong learning and age discrimination in employment. *Education and the Law*, 13(2), 141-154. doi:10.1080/09539960120068336
- Shen, G. G.-Y., & Kleiner, B. H. (2001). Age discrimination in hiring. *Equal Opportunities International*, 20(8), 25-32. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/02610150110786660>
- Solem, P. E. (2012). Possible effects of the financial crisis on managers' attitudes to older workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 1.
- Solem, P. E. (2016). Ageism and age discrimination in working life. *Nordic Psychology*, 68(3), 160-175. doi:10.1080/19012276.2015.1095650
- van der Pligt, J., de Vries, N. K., Manstead, A. S. R., & van Harreveld, F. (2000). The importance of being selective: Weighing the role of attribute importance in attitudinal judgment. *Advances in Experimental Social Psychology*, 32, 135-200. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(00\)80005-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(00)80005-2)
- Waldman, D. A., & Avolio, B. J. (1986). A meta-analysis of age differences in job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 33-38.
- Weiss, E. M., & Maurer, T. J. (2004). Age discrimination in personnel decisions: A reexamination1. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(8), 1551-1562. doi:10.1111/j.1559-1816.2004.tb02786.x

WHO. (2015). Ageing and health. Hentet fra

<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs404/en/>

Wilson, T. D., Lindsey, S., & Schooler, T. Y. (2000). A model of dual attitudes.

Psychological Review, 107(1), 101-126. doi:10.1037/0033-295X.107.1.101

Wood, G., Wilkinson, A., & Harcourt, M. (2008). Age discrimination and working life:

Perspectives and contestations – a review of the contemporary literature. *International*

Journal of Management Reviews, 10(4), 425-442. doi:10.1111/j.1468-

2370.2008.00236.x

Ziegert, J. C., & Hanges, P. J. (2005). Employment discrimination: the role of implicit

attitudes, motivation, and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology*,

90(3), 553-562. doi:10.1037/0021-9010.90.3.553

Appendix A

Skjema for studie 1

Spontane inntrykk av mennesker

Denne studien er en del av min masteroppgave i psykologi. Svarene du oppgir er helt anonyme, og du kan når som helst trekke deg uten konsekvenser.

Ditt kjønn: kvinne mann

Din alder: ___ år

Er du student? ja nei

Denne delen av studien handler om førsteinntrykk av mennesker. Vi er interessert i hva du spontant tenker når du ser en person for første gang. På de neste sidene vil du se bilder av mennesker. Ved hvert bilde er det to spørsmål: «hvor gammel er denne personen?» og «hvor bra presterer denne personen på jobb?». Det er ingen riktige eller gale svar. Det går helt fint å gjette. Vi er interessert i ditt førsteinntrykk og intuisjon om disse personene.

Vennligst svar spontant på spørsmålene knyttet til hvert bilde:

	
<p>Hvor gammel er denne personen? _____ år</p> <p>Hvor bra presterer denne personen på jobb? veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra</p>	<p>Hvor gammel er denne personen? _____ år</p> <p>Hvor bra presterer denne personen på jobb? veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra</p>



Hvor gammel er denne personen? _____ år

Hvor bra presterer denne personen på jobb?
 veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra



Hvor gammel er denne personen? _____ år

Hvor bra presterer denne personen på jobb?
 veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra



Hvor gammel er denne personen? _____ år

Hvor bra presterer denne personen på jobb?
 veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra



Hvor gammel er denne personen? _____ år

Hvor bra presterer denne personen på jobb?
 veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra



Hvor gammel er denne personen? _____ år

Hvor bra presterer denne personen på jobb?
 veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra



Hvor gammel er denne personen? _____ år

Hvor bra presterer denne personen på jobb?
 veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra



Hvor gammel er denne personen? _____ år

Hvor bra presterer denne personen på jobb?
veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra



Hvor gammel er denne personen? _____ år

Hvor bra presterer denne personen på jobb?
veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra



Hvor gammel er denne personen? _____ år

Hvor bra presterer denne personen på jobb?
veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra



Hvor gammel er denne personen? _____ år

Hvor bra presterer denne personen på jobb?
veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra



Hvor gammel er denne personen? _____ år


Hvor bra presterer denne personen på jobb?
veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra



Hvor gammel er denne personen? _____ år

Hvor bra presterer denne personen på jobb?
veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra

 <p>Hvor gammel er denne personen? _____ år</p> <p>Hvor bra presterer denne personen på jobb? veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra</p>	 <p>Hvor gammel er denne personen? _____ år</p> <p>Hvor bra presterer denne personen på jobb? veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra</p>
--	---

 <p>Hvor gammel er denne personen? _____ år</p> <p>Hvor bra presterer denne personen på jobb? veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra</p>	 <p>Hvor gammel er denne personen? _____ år</p> <p>Hvor bra presterer denne personen på jobb? veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra</p>
---	--

 <p>Hvor gammel er denne personen? _____ år</p> <p>Hvor bra presterer denne personen på jobb? veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra</p>	 <p>Hvor gammel er denne personen? _____ år</p> <p>Hvor bra presterer denne personen på jobb? veldig dårlig ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ veldig bra</p>
--	---

Samfunnets meninger om eldre og yngre arbeidere

Denne undersøkelsen er en del av min masteroppgave i psykologi, og svarene du oppgir er anonyme. Du kan når som helst trekke deg uten konsekvenser.

I denne delen av studien er vi interessert i å undersøke meninger om eldre og yngre arbeidere i Norge. Hvorfor skal man ansette en ung arbeidstaker eller en eldre arbeidstaker? Her er vi ikke interessert i dine personlige meninger, men i din kunnskap om vanlige meninger som eksisterer i samfunnet mot disse gruppene.

På neste side vil du finne fire lister hvor du kan skrive ned meninger om unge og eldre arbeidere som er vanlige i samfunnet. Dette kan for eksempel være spesifikke egenskaper som folk ofte tilskriver yngre og eldre arbeidere, eller forskjellige forventninger som arbeidsgivere og kollegaer ofte har mot yngre og eldre arbeidere.

Prøv å fylle minst 3-5 linjer i hver liste. Korte nøkkelord er nok. Husk på at vi ikke spør om din personlige mening, men om meninger som er vanlige i samfunnet.

Vennligst skriv ned vanlige meninger om yngre/eldre arbeidere som eksisterer i samfunnet. Nøkkelord er nok. Prøv å fylle minst 3-5 linjer i hver liste.

FORDELER ELDRE ARBEIDERE

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

6 _____

7 _____

8 _____

9 _____

10 _____

ULEMPER ELDRE ARBEIDERE

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

6 _____

7 _____

8 _____

9 _____

10 _____

FORDELER YNGRE ARBEIDERE

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

6 _____

7 _____

8 _____

9 _____

10 _____

ULEMPER YNGRE ARBEIDERE

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

6 _____

7 _____

8 _____

9 _____

10 _____

Appendix B

Priming

Rekkefølge: 1 2 3 4**Deltakernummer:** _____**Meninger om yngre og eldre arbeidere**

I denne delen av studien er vi interessert i å undersøke meninger om eldre og yngre arbeidere i Norge. Hvorfor skal man ansette en ung arbeidstaker eller en eldre arbeidstaker? Her er vi ikke interessert i dine personlige meninger, men i din kunnskap om vanlige meninger som eksisterer i samfunnet mot disse gruppene. Nedenfor finner du to lister hvor du kan skrive ned meninger om unge og eldre arbeidere som er vanlig i samfunnet. Dette kan for eksempel være spesifikke egenskaper som folk ofte tilskriver yngre og eldre arbeidere, eller forskjellige forventninger som arbeidsgivere og kollegaer ofte har mot yngre og eldre arbeidere.

Prøv å fylle minst fem linjer i hver liste. Korte nøkkelord er nok. Husk på at vi ikke spør om din personlige mening, men om meninger som er vanlig i samfunnet.

FORDELER ELDRE ARBEIDERE

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

6 _____

7 _____

8 _____

9 _____

10 _____

ULEMPER YNGRE ARBEIDERE

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

6 _____

7 _____

8 _____

9 _____

10 _____

Rekkefølge: 1 2 3 4

Deltakernummer: _____

Meninger om yngre og eldre arbeidere

I denne delen av studien er vi interessert i å undersøke meninger om eldre og yngre arbeidere i Norge. Hvorfor skal man ansette en ung arbeidstaker eller en eldre arbeidstaker? Her er vi ikke interessert i dine personlige meninger, men i din kunnskap om vanlige meninger som eksisterer i samfunnet mot disse gruppene. Nedenfor finner du to lister hvor du kan skrive ned meninger om unge og eldre arbeidere som er vanlig i samfunnet. Dette kan for eksempel være spesifikke egenskaper som folk ofte tilskriver yngre og eldre arbeidere, eller forskjellige forventninger som arbeidsgivere og kollegaer ofte har mot yngre og eldre arbeidere.

Prøv å fylle minst fem linjer i hver liste. Korte nøkkelord er nok. Husk på at vi ikke spør om din personlige mening, men om meninger som er vanlig i samfunnet.

FORDELER YNGRE ARBEIDERE

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____
- 6 _____
- 7 _____
- 8 _____
- 9 _____
- 10 _____

ULEMPER ELDRE ARBEIDERE

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____
- 6 _____
- 7 _____
- 8 _____
- 9 _____
- 10 _____

Appendix C

Samtykkeskjema

Samtykkeskjema for deltakelse i studie om hvordan vi oppfatter ulike typer mennesker på arbeidsplassen

Bakgrunn

Denne studien er en del av en masteroppgave i psykologi ved Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet. Studien går ut på å undersøke holdninger, tanker og meninger hos den generelle populasjonen om arbeidsstiler og arbeidsmetoder til yngre og eldre arbeidstakere. Deltakelsen innebærer å fylle ut et skjema og besvare et dataprogram. Deltakelsen tar rundt 40 minutter. Ansvarlige for studien er mastergradsstudent Ingrid Haugen Røli (iro013@post.uit.no) og førsteamanuensis Frank Siebler (frank.siebler.@uit.no).

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien. Du kan når som helst trekke deg uten konsekvenser og uten å måtte oppgi en grunn. Svarene du avgir i denne studien er helt anonyme. Vennligst skriv under på at du har forstått studiens formål og at du samtykker til deltakelse.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg er villig til å delta i studien

(Signert av deltaker, dato)