

MASTEROPPGAVE

EROTISK KAPITAL I ARBEIDSLIVET

«*Et tiltalende ytre er en taus anbefaling*»

(Publilius Syrus (-41 f.Kr.), Romersk tenker)

Elke- Maria Bunk

Marie Modal

Høgskolen i Harstad

Institutt for Økonomi og samfunnsfag

Master i ledelse

Mai 2014

Høgskolen i Harstad
Harstad University College

Havnegata 5
NO-9480 Harstad
Norway

Phone +4777058100
Fax +4777058101
postmottak@hih.no
www.hih.no

Sammendrag

Denne oppgaven omhandler problemstillingen «*I hvilken grad har en persons erotiske kapital betydning for ungdommers forventning til hans eller hennes lønnsnivå og posisjon i arbeidslivet?*»

Vi har operasjonalisert begrepet erotisk kapital som fysisk attraktivitet slik at vi har kunnet sammenlikne våre resultater med flere tidligere publiserte undersøkelser. Disse studiene har særlig blitt utført i USA.

Vi valgte å konstruere en nettbasert billedsurvey som vi presenterte for norske ungdommer i alderen 16-19 år gjennom ulike kanaler. Vår studie tar utgangspunkt i en hypotetisk-deduktiv tilnærming som passer til en kvantitativ metode. Siden temaet utseende er følsomt valgte vi også å benytte en indirekte holdningstest som metode. Vi fant først 48 ulike bilder fordelt på 8 menn og 8 kvinner i hver av tre yrkeskategorier. Bildene ble valgt ut ved bruk av søkemotoren Google og ulike egne søkeord. Et uavhengig panel rangerte disse bildene innbyrdes etter attraktivitet. Den mest og minst attraktive av hvert kjønn innen hver yrkeskategori ble brukt i selve undersøkelsen.

Vi brukte dataverktøyet Survey Monkey til å designe undersøkelsen. Datalenken ble lagt ut på Fronter-rommet til to videregående skoler i Harstad og distribuert gjennom både Facebook og diverse maillister. 190 ungdommer startet på besvarelsen og 170 av dem, 81 gutter og 89 jenter besvarte alle spørsmålene.

Vår analyse av resultatene viste med statistisk signifikans at attraktive personer forventes å tjene mer enn de mindre attraktive. Videre forventes attraktive personer i mindre grad enn mindre attraktive å være sjef. Effekten av attraktivitet er sterkest for menn, de attraktive mennene forventes både å tjene mer og i større grad å være sjef enn alle de tre andre gruppene. For kvinners del er det tydeligste funnet at attraktive kvinner i liten grad forventes å være sjef.

I yrkeskategorien «helsevesen» ser vi en særlig tendens til at menn i stor grad forventes å tjene mye (over 90 %) uavhengig av attraktivitet. Når det gjelder kvinner i helsevesenet er resultatet motsatt, de er antatt å tjene minst av våre valgte yrkeskategorier, uavhengig av attraktivitet.

Vi tror at de funnene vi har gjort indikerer stereotypiske holdninger til utseende, lønn og posisjon som kan få betydning for ungdommene når de kommer ut i arbeidslivet. En persons fysiske attraktivitet har betydning for hvilke forventninger ungdommer har til hans eller hennes lønn og posisjon. Våre resultater underbygger riktigheten sitatet: «Et tiltalende ytre er en taus anbefaling» (Publius Syrus, Romersk tenker -41 f. Kr)

Forord

Denne oppgaven startet egentlig med en bokomtale i Dagens Næringsliv. Catherine Hakim hadde utgitt en ny bok, -“Honey Money, The power of erotic capital”. Dette var mat for to sultne masterstudenter, den ene veterinær, den andre jurist. Et tema vi kunne samle oss om til en felles oppgave til tross for svært forskjellig utdanningsbakgrunn.

Det ble mange og lange turer i marka mens vi polerte og operasjonaliserte uttrykket. Det eneste vi var sikre på, var at dette var et begrep som også hadde betydning for ledere. Vi prøvde det ut i mange perspektiver. Sentralt sto likestilling, ledertrekk, andel kvinnelige toppledere i privat sektor o.l.

Begrepet ble også testet ut på venner, bekjente og ikke minst familien. Responsen varierte fra latter til svært konstruktive innspill. Ikke minst løsnest det veldig da vi testet det på våre tenåringssønner. De forsto med en gang, og vips hadde vi deler av problemstillingen på plass. Den skulle handle om ungdom. Den kommende generasjon som ikke gjennom utdanning og yrkesdeltakelse hadde etablert holdninger og verdier i forhold til ledertrekk, karriere og suksess.

Problemstillingen fikk også positiv støtte av våre dyktige forelesere ved Høgskolen i Harstad. Vi takker for deres bidrag, ikke minst fra vår veileder Baard Herman Borge. Hans faglige og humoristiske innspill har vært gull verdt.

Vi vil også takke vår familie, og spesielt våre sønner, som har støttet opp om vår masterskriving til tross for en hektisk arbeidshverdag. Dere er fantastiske.

Og til dere andre, det føles riktig og godt å få lov å gyve løs på et slikt prosjekt sammen med bestevenninne i godt voksen alder. Det har bare vært vekst. Vi har vært fryktelig slitne underveis i studiet, men vi kan likevel ikke huske at vi har angret en dag. Gjennom teorier og refleksjon har studiet gitt oss matnyttige redskaper vi bruker daglig i jobbene våre. En stor takk til HIH for at dere legger så godt til rette for oss. Studiet er riktignok samlingsbasert, men det har langt i fra vært et deltidsstudium.

Innholdsfortegnelse

1	Hovedkapittel – Innledning	1
1.1	Presentasjon av tema	1
1.2	Problemstilling.....	2
1.3	Begrepsavklaringer.....	3
1.3.1	Erotisk kapital	3
1.3.2	Fysisk attraktivitet.....	4
1.3.3	Stereotypier og prototyper.....	4
1.4	Avgrensninger	4
2	Litteratur/teori	6
2.1	Attraktivitetens betydning	6
2.1.1	“What is beautiful is good”	6
2.1.2	Har fysisk attraktivitet en kroneverdi?	11
2.2	Bedømmes fysisk attraktivitet ulikt for kvinner og menn?	12
2.2.1	Kjønn og stereotypier	14
2.2.2	Bedømming av posisjon	14
2.3	Betydningen av respondentenes kjønn	16
2.3.1	Ungdommers holdning til fremtidig inntekt.....	16
3	Metode og materiale.....	19
3.1	Problemstilling og modell for studien	19
3.1.1	Indirekte holdningstest	21
3.2	Utvalg av bilder og rangering av bildene etter attraktivitet.....	23
3.2.1	Utvalg av bilder.....	24
3.2.2	Rangering av bildene.....	25
3.3	Variabler, verdier, bildenes rekkefølge, dataverktøy	27
3.3.1	Variabler og verdier	27
3.3.2	Bildenes rekkefølge.....	28
3.3.3	Dataverktøy	29
3.4	Utvalg av respondenter	30
3.5	Etiske og praktiske avveininger.....	31

4	Våre funn og drøfting av disse	34
4.1	Antall respondenter, kjønn og alder fordelt på svardager	35
4.2	Konstruksjon av hjelpevariabler	36
4.3	Har attraktivitet betydning for forventninger til lønn og posisjon?.....	38
4.4	Bedømmes fysisk attraktivitet ulikt for kvinner og menn i vår undersøkelse?	41
4.4.1	Om effekten av å tilhøre helsevesenet.....	43
4.5	Forskjeller knyttet til kjønn alene	44
4.6	Effekten av respondentenes kjønn og alder	46
4.7	Noen tanker om diskriminering og rekruttering	48
5	Avslutning og konklusjon	51
5.1	Et tiltalende ytre er fremdeles en taus anbefaling.....	52

Figurliste

Figur 3.1 Modell for undersøkelsen

Figur 3.2 Metodeformer

Figur 4.1 Antall svar fordelt på dag og alder

Tabeller

Tabell 3.1 Oversikt over bilde kategorier

Tabell 3.2 Rekkefølgen på bildene

Tabell 4.1 Hjelpevariabler attraktivitet

Tabell 4.2 Gjennomsnittskåre hjelpevariabler attraktivitet

Tabell 4.3 T-test attraktivitet

Tabell 4.4 Gjennomsnittskåre hjelpevariabler kjønn og attraktivitet

Tabell 4.5 T-test kjønn og attraktivitet

Tabell 4.6 Gjennomsnittskåre hjelpevariabler kjønn

Tabell 4.7 T-test effekt av kjønn

1 Hovedkapittel – Innledning

1.1 Presentasjon av tema

Boken «Honey Money, The power of erotic capital» (Hakim, 2011) er en meta-analyse basert på den erotiske kapitalens betydning for hvordan vi lykkes på ulike arenaer i livet. Erotisk kapital handler om utseende og tiltrekningskraft. Boken omtaler den erotiske kapital som et supplement til human kapital, økonomisk kapital og sosial kapital.

I denne undersøkelsen ser vi nærmere på om erotiske kapital, i form av fysisk attraktivitet, påvirker forventningene til lønn og posisjon i arbeidslivet. Tidligere undersøkelser har vist at både barn og voksne responderer mer positivt på attraktive enn mindre attraktive individer (Berscheid og Walster, 1974; Langlois, 1986; Sorell og Nowak, 1981, sitert i Hakim, 2011). Andre studier viser også at vi knytter forventninger om spesifikke egenskaper ved individet opp til individets utseende (Lindland og Opstad 2005). Vi vil også undersøke om slike forventninger varierer med testpersonenes kjønn, og om respondentenes kjønn og alder påvirker svarene de gir.

Først vil vi redegjøre for vår problemstilling og avklare sentrale begreper brukt i oppgaven. Deretter gir vi en oversikt med en kritisk vurdering av bakgrunns litteraturen for undersøkelsen. Litteraturen beskriver den erotiske kapitalen, både som en mulig kapitaliseringsfaktor (noe som kan utløse en økonomisk fordel), og som en egenskap ved individet.

Den erotiske kapitalen bygger til en viss grad på stereotyper, og vi redegjør for litteratur som beskriver klassiske kjennetegn ved disse. Vi går likeledes inn på litteratur om hvordan ulike ledertrekk er knyttet til kjønn. Videre gjennomgår vi en undersøkelse fra Norsk Monitor om ungdommers holdning til likestilling. Kapittel 3 beskriver forskningsdesignet for vår studie og reflekterer over etiske og praktiske valg vi måtte foreta. I kapittel 4 gjennomgår vi analysen av vårt materiale og drøfter funnene våre. Det siste kapittelet inneholder konklusjon og avsluttende kommentarer.

1.2 Problemstilling

Vår problemstilling er:

«I hvilken grad har en persons erotiske kapital betydning for ungdommers forventning til hans eller hennes lønnsnivå og posisjon i arbeidslivet?»

Vi vil undersøke hvordan norske ungdommer bedømmer menneskers posisjon i arbeidslivet ut fra deres fysiske attraktivitet. Resultatet fra amerikanske undersøkelser viser at det foreligger en samvariasjon mellom utseende, kjønn og inntekt (Harper et al, 2011, Dion og Berscheid, 1972, Biddle og Hamermesh sitert i Hakim, 2011) En norsk undersøkelse viser samvariasjon mellom skolebarns utseende og forventet atferd hos elevene (Lindland og Opstad, 2005).

Vi har valgt ungdommer som respondenter. Vi tror at deres forventning til lønn og posisjon vil være mindre påvirket av utdanningsforløp og yrkespraksis enn om vi hadde valgt eldre respondenter, og at deres vurdering vil være sterkere knyttet opp til betydningen av den fysiske attraktiviteten. Tre undersøkelser utført i USA (Biddle og Hamermesh, sitert i Hakim, 2011) viser at attraktivitet er særlig viktig for aldersgruppen 18-30 år. For denne gruppen som har mindre arbeidserfaring og færre kvalifikasjoner, altså mindre human kapital, er betydningen av erotisk kapital større enn for eldre.

Ut fra vår problemstilling har vi formulert følgende forskningsspørsmål;

- I. Har erotisk kapital alene betydning for ungdommenes forventning til lønn og posisjon?
- II. Hvilken betydning har testpersonens kjønn for respondentenes forventning til hans eller hennes lønn og posisjon?
- III. Hvilken betydning har respondentens kjønn for deres vurdering av testpersonenes lønn og posisjon?

1.3 Begrepsavklaringer

1.3.1 Erotisk kapital

Problemstillingen er knyttet til begrepet erotisk kapital og hvilken betydning den eventuelt har i arbeidslivet sett i forhold til lønn og posisjon. Hakims postulat er at kvinner vil vinne mer makt og høyere posisjoner ved å forvalte sin erotiske kapital bedre. Hun legger da til grunn at det finnes en erotisk kapital, og at dette er en egenskap som individet selv kan påvirke i positiv eller negativ retning.

Begrepet erotisk kapital blir av Hakim (2011) definert til å inneholde seks elementer. Disse beskriver hun i korte trekk slik;

- I. «Den klassiske skjønnhet» som kan måles gjennom skjønnhetskonkurranser, selvevaluering gjennom surveys, billedsurveys m.m. Den klassiske skjønnhet er sterkest koblet til ansiktet, og vil best fanges opp på fotografier.
- II. «Seksuell attraktivitet» som kan avvike fra det som regnes som klassisk skjønnhet. Den seksuelle attraktiviteten er sterkt knyttet til hvordan vi beveger oss, prater og oppfører oss.
- III. «Sosial kompetanse» som inneholder elementer av både ynde og sjarme, dyktighet i samspill med andre mennesker, evne til å flørte samt utstråling.
- IV. «Livlighet» som er en blanding av fysisk form, sosial energi og god humor.
- V. «Sosial presentasjon» omfatter bekledning, sminke, parfyme, smykker samt andre typer tilbehør vi ifører oss for å vise vår sosiale status og tilhørighet.
- VI. «Seksualitet» består av elementene seksuell selvsikkerhet, energi, erotisk fantasi, lekenhet etc.

I Norge har Gudmund Hernes omtalt Hakims erotiske kapital-begrep slik hun først lanserte det i «European Sociological Review» i mars 2010 (Hakim sitert i Hernes, 2010). Hernes definerte begrepet på norsk til å bestå av de seks trekkene godt utseende, tiltrekningskraft, sjarm, vitalitet, fremtreden og libido.

1.3.2 Fysisk attraktivitet

Vi har brukt betegnelsen fysisk attraktivitet om trekk ved individet som oppfattes som tiltalende til tross for krysskulturelle forskjeller (Langlois og Roggman, 1990). Å være fysisk attraktiv er ikke nødvendigvis sammenfallende med det å være en klassisk skjønnhet. Langlois og Roggman (1990) konkluderer med at det fysisk attraktive ansiktet er det som representerer gjennomsnittet av skjønnheten i befolkningen. Også flere liknende undersøkelser benytter uttrykket fysisk attraktiv (Borland og Leigh, sitert i Hakim, 2011).

Et felles trekk ved den litteraturen vi har gjennomgått er at selv om det finnes samsvar mellom hva henholdsvis respondenter og panel definerer som fysisk attraktivitet, så sier undersøkelsene lite eller ingen ting om hvorfor noen blir ansett som attraktive.

1.3.3 Stereotypier og prototyper

En stereotypi er et forenklet mentalt bilde av et individ eller en gruppe mennesker som har noen felles karakteristiske (eller stereotype) kvaliteter. Begrepet brukes ofte i negative sammenhenger, og stereotypier ses som uønskede meninger som kan endres gjennom utdanning og/eller kunnskap. Vanlige stereotypier er påstander om forskjellige rasers egenskaper, om etniske og religiøse gruppers karakteristika, og det å forutsi atferd ut fra sosial status, økonomi og kjønn (Wikipedia)

I litteraturgjennomgangen brukes også begrepet prototype. En prototype defineres som gjennomsnittet i en kategori (Langlois og Roggman, 1990). Prototypen er dermed til forskjell fra stereotypien en målbar, konkret størrelse og ikke et mentalt bilde.

1.4 Avgrensninger

Vi ønsker å måle de sidene ved den erotiske kapital som kan samles under begrepet fysisk attraktivitet og som kan vurderes på grunnlag av et fotografi. Dette vil være den klassiske skjønnheten samt deler av den sosiale kompetansen og den sosiale presentasjonen. Relatert til Hernes (2010) er det utseendet og til dels sjarm, vitalitet og fremtreden vi kan danne oss et

inntrykk av ved å se på et fotografi og som derfor kan måles av oss. Undersøkelsen avgrenses mot drøftinger av de øvrige elementene i Hakims (2011) og Hernes`s (2010) definisjoner av den erotiske kapitalen.

2 Litteratur/teori

2.1 *Attraktivitetens betydning*

Vi tror i utgangspunktet at ungdommer forventer at fysisk attraktivitet har betydning for hvilken lønn og posisjon en kvinne eller mann har i yrkeslivet. Det er gjort flere undersøkelser som viser en sammenheng mellom individers fysiske attraktivitet og de egenskapene andre mennesker tillegger dem.

2.1.1 *“What is beautiful is good”*

I 1972 publiserte Dion, Berscheid og Walster artikkelen «What is beautiful is good». Formålet med undersøkelsen var å se om se om fysisk attraktive personer av begge kjønn ble vurdert til å ha mer sosialt ønskede personlighetstrekk enn fysisk mindre attraktive personer. En persons fysiske framtoning samt personens seksuelle identitet er de egenskaper ved individet som er synligst og lettest tilgjengelig for andre å evaluere i sosiale sammenhenger. Videre ønsket de å se om det forelå en samvariasjon mellom fysisk attraktivitet og forventninger om å leve et bedre liv, i betydningen være en bedre ektefelle, bedre foreldre og mer suksessfull i karriere og sosialt. Undersøkelsen ble gjennomført som en billedsurvey der respondentene var studenter av begge kjønn. Et panel bestående av hundre andre studenter hadde på forhånd evaluert 50 bilder, hvorav 12 ble plukket ut til undersøkelsen. Egenskapene ble målt etter «Dions Social Desirability Index»¹. Indeksen inneholder summen av 14 dikotome elementer som er valgt for å reflektere en bred evaluering av personligheten.

Resultatet av undersøkelsen viste at de minst attraktive testpersonene ble rangert som minst attraktive, de gjennomsnittlig attraktive ble rangert som mer attraktive enn de minst attraktive, men mindre attraktive enn de mest attraktive. De mest attraktive personene ble forventet å ha mer prestisjefylte jobber enn de to andre kategoriene, være bedre partnere, ha et lykkeligere ekteskap og være sosialt mer vellykkede. Av negative egenskaper ble de forventet å være dårligere foreldre enn både de gjennomsnittlig attraktive og de minst attraktive. Den totale

¹ Indeksen inneholder følgende elementer; Poised/awkward, modest/vain, strong/weak, interesting/boring, self-assertive/submissive, sociable/unsociable, independent/dependent, warm/cold, genuine/artificial, kind/cruel, exciting/dull, sexually warm/sexually cold, sincere/incincere, sensitive/insensitive.

lykke var likevel forventet å være størst hos de fysisk attraktive. Konklusjonen på undersøkelsen er at det eksisterer en stereotypi for fysisk attraktivitet i samsvar med hypotesen «What is beautiful is good».

Dermer og Thiel (1975) dannet med utgangspunkt i Dions undersøkelse en hypotese om at det ville være en positiv samvariasjon mellom forventede positive egenskaper ved de fysisk attraktive testpersonene og respondentenes fysiske attraktivitet. Fordi Dion m.fl. (1972) hadde avdekket at sjalusi kunne være en faktor som påvirket vurderingen, lot Dermer og Thiel respondenter og testpersoner være av motsatt kjønn.

Egenskaper testpersonen ble målt etter var delt inn i tre kategorier, den første hentet fra «Social Desirability Index», den andre kategorien målte forventede holdninger til andre mennesker, penger, sosial status etc. og den tredje kategorien forventet framtidig vellykkethet i familierelasjon med ektefelle og barn. Bakgrunnen for at de la til flere elementer enn Dion m.fl. (1972) var at de mente fysisk attraktivitet bare reflekterer en undergruppe av elementene i «Social Desirability Index».

Resultatet av undersøkelsen viste at de mindre fysisk attraktive respondentene ikke forventet at de fysisk attraktive testpersonene hadde flere positive egenskaper enn andre, målt etter «Social Desirability Index». De gjennomsnittlig attraktive ble imidlertid vurdert til å ha flere positive egenskaper enn alle de andre gruppene. De minst fysisk attraktive testpersonene ble ansett å ha klart færre positive personlige egenskaper enn de mer attraktive testpersonene. Dette ledet til hypotesen «What is ugly is bad» heller enn «What is beautiful is good».

For egenskapene i den andre kategorien (forholdet til funksjonshemmede, materialistiske verdier etc) fant de ingen klar samvariasjon mellom personlige egenskaper og fysisk attraktivitet.

I den tredje kategorien var det en klar samvariasjon mellom hypotesen «What is beautiful is good» og enkelte forventede egenskaper ved individet. Testpersonene ble ansett til å være både mer forståelsesfulle ektefeller og mer responderende sexpartnere. Av negative egenskaper ble de forventet å ha større tilbøyelighet til utroskap enn de andre kategoriene. De fysisk attraktive kom også dårligst ut i respondentenes vurdering av dem i foreldrerollen. De mindre attraktive respondentene rangerte dem til å ha færre gode egenskaper enn både de

middels og mindre attraktive testpersonene. For foreldrerollen var det dermed nærmest en reversering av hypotesen «What is beautiful is good».

Konklusjonen på undersøkelsen var at tesen «What is beautiful is good» er gyldig for enkelte forventede egenskaper, men har begrenset eller ingen gyldighet for andre. Fysisk attraktive personer ble vurdert som mer egoistiske, materialistiske og snobbete. De ble også antatt å kunne oppføre seg usympatisk overfor funksjonshemmede samt ha større sjanse for å bli skilt og å innlede utenomekteskapelige affærer. Tesens gyldighet er størst når respondentene er middels eller mer fysisk attraktive, og svekkes når respondentene er lite attraktive.

Bassili (1981) undersøkte om hypotesen «What is beautiful is good» viser mer til en sammenheng mellom fysisk attraktivitet og glamour enn fysisk attraktivitet og godhet. I sin artikkel «The Attractiveness Stereotype: Goodness or Glamour?» presenterer han tre undersøkelser som beskriver hvilke egenskaper som skiller de fysisk attraktive fra de mindre fysisk attraktive stereotypiene. Formålet med undersøkelsene var å nærmere fastslå hvilke positive egenskaper som inngår i stereotypien «What is beautiful is good», og som gir fysisk attraktive mennesker en fordel i sosiale relasjoner. Hans hypotese var at når kjernen av positive egenskaper målt etter Dions (Dion m.fl., 1972) «Social Desirability Index» blir målt opp mot summen av negative egenskaper funnet av Dermer og Thiel (Dermer og Thiel, 1975), så korresponderer stereotypien mer med en stereotypi for glamour enn en stereotypi for godhet.

Resultatene av undersøkelsen viste at fysisk attraktive testpersoner ble bedømt som signifikant mer attraktive. Kombinasjonen av positive og negative egenskaper ved individet knyttet opp mot fysisk attraktivitet var i samsvar med stereotypien for glamour og bekreftet dermed Bassilis hypotese. For nærmere å underbygge funnene sine viser Basilli til Freedman (1978, sitert i Basilli) sin studie av lykke som fastslår at folk heller vil ha glamour enn makt. Da respondentene ble spurt om hvem sitt liv de kunne tenke seg å leve oppga de filmstjerner og jetset`ere. De nevnte ikke bankdirektører, presidenter, millionærer eller politiske profilerte personer. Bakgrunnen for dette valget mente Freedman skyldtes at folks drømmer er basert på penger og berømmelse, deres utseende og evne til å tiltrekke seg elskere.

Fordi glamour appellerer så sterkt til folk er det viktig å forstå hvorfor fysisk attraktive personer oppleves som å inneha mange av egenskapene som inngår i stereotypien for

glamour. Fysisk attraktive personer blir brukt i filmer, blader og annonser. Vi tenker oss derfor at de lever glamorøse liv. Dette kan være en årsak til at stereotypien har blitt så sterk. (Basilli, 1981).

Eagly m.fl. publiserte i 1991 en meta-analyse over tesen «What Is Beautiful is Good». Analysen viser at denne sammenhengen ikke er så sterk som først antatt, og at styrken på effekten varierer i de forskjellige studiene. Analysen tar utgangspunkt i undersøkelsen til Dion m.fl. fra 1972, hvor konklusjonen var at effekten er sterkest for sosial kompetanse og mellommenneskelige forhold. Dermer og Thiel (1975) fant også en mørk side som kunne beskrives som «What is beautiful is self-centered», hvor fysisk attraktive personer ble forventet å være overfladiske og egoistiske. Bassili (1981) konkluderte med at kjernen i stereotypien for fysisk attraktivitet er sosial vitalitet og at stereotypien stemte mer med glamour enn godhet. Analysen behandlet bare spørsmålet om fysisk attraktive mennesker blir oppfattet forskjellig fra fysisk mindre attraktive mennesker.

Resultatene av analysen viser at differansen mellom fysisk attraktive og fysisk mindre attraktive individer er størst for indekser knyttet til sosial kompetanse. Den var middels for intellektuell kompetanse, tilpasningsdyktighet og gjennomføringsevne og liten eller ingen forskjell ble påvist for integritet og omsorg for andre. I tillegg svekkes stereotypien dersom respondentene mottar tilleggsinformasjon om testpersonene. Eagly m.fl. (1991) mener at årsaken til at man danner stereotyper ligger i den amerikanske kulturen. Skjønnhet assosieres med gode ting og stygghet med onde ting. Den slemme heksa og den ekle giganten fremstår som lite attraktive i motsetning til den heroiske prinsen og den dydige prinsessen som alltid fremstår som fysisk attraktiv.

Analysen behandler bare spørsmålet om fysisk attraktive personer blir oppfattet annerledes enn fysisk mindre attraktive personer. Om de fysiske attraktive personene har andre egenskaper eller blir behandlet ulikt de fysisk lite attraktive personene er ikke tema for analysen.

I en studie gjort av Hilda Mayer Buckley (1983) fremkom det at måten attraktivitet blir målt på, har betydning for hva som fremstår som mer eller mindre attraktivt. Formålet med studien var å sammenligne rangeringen for fysisk attraktivitet som et panel hadde gjort på forhånd opp mot respondentenes rangering når det kun var testpersonenes påkledning som ble

manipulert på fotografiene. Resultatet av studien gir to forskjellige svar. Det kan bety at antakelsen om at panelet og testpersonene har den samme tolkning av fysisk attraktivitet ikke er holdbar. Særlig når det ikke er stor avstand mellom nivåene for hva som klassifiseres som attraktivt/mindre attraktivt blir det lett forskjell i vurderingene av fysisk attraktivitet hos panelet og hos respondentene. Buckley (1983) viste at rangeringen av testpersonene på fotografiene ble vellykket manipulert ved hjelp av klær.

En årsak til forskjellen i bedømmelse mellom panel og respondenter kan være at panelet sin utvelgelse blant mange fotografier mens testpersonene bare hadde ett fotografi å måle ut fra når de skulle vurdere attraktiviteten. Et fotografi kan bedømmes som attraktivt når det måles mot andre bilder, men ganske annerledes når det bedømmes alene.

Ulik vurdering fra panelet og respondentene må også bli regnet som en mulig feilkilde når vi operasjonaliserer begrepet fysisk attraktivitet og gjør prosessen med å finne de riktige bildene vanskeligere.

Kari Vik Kleven (1992) studerte kulturen blant jenter som i 1988 var 18 år, og dermed oppvokst i tradisjonsbruddet der kvinner gikk fra å ha en livsform med ekteskap og barn til å ta kontroll over egen utdanning, yrkeskarriere og seksualitet. Jentene var primærsosialisert i forhold til likestilling gjennom tidlig påvirkning i familien og sekundærsosialisert gjennom barnehage, skole og fritidstilbud. I skoleklassen hun undersøkte ble kjernen på 11 jenter av sine medelever definert som voksne, radikale og samfunnsbevisste mens de øvrige jentene ble omtalt som vakre og guttegærne. De vakre jentene ble også karakterisert til å være overfladiske, dumme, deilige og materielt opptatt. Disse karakteristikkene ble brukt selv om medelevene visste at de vakre var skoleflinke og gikk på naturfaglig linje. Jentekjernen på 11 innrømmet deres utseendemessige fortrinn, men tok avstand fra måten å definere kvinneligheten på. De mente at de pene jentene representerte et gammeldags jenteideal de tok avstand fra. Rosenberg (Rosenberg, 1977, Rosenberg m.fl., Nelson og Vivekananthan, 1968 sitert i Eagly m.fl., 1991) fant at unge voksne gjorde en viktig distinksjon mellom sosiale og intellektuell ferdigheter når de skulle knytte egenskaper ved individet til fysisk attraktivitet.

I 2005 gjorde Lindland og Opstad tre undersøkelser i norsk skole om en eventuell sammenheng mellom utseende og tiltalighet og hvordan elevene ble møtt i skolen. (Lindland og Opstad, 2005). Formålet med undersøkelsen var å finne en eventuell sammenheng mellom

elevenes utseende, lærerstøtte og atferdsproblemer. Egenskapene de ønsket å finne en eventuell samvariasjon mellom var forventet atferd i forhold til slåssing, skoleflinkhet, foreldrestøtte, uro i timene, lekseglemming, sosial tilpasning, komme for sent, skulking og lærevansker. Dette var egenskaper med høy innbyrdes korrelasjon og de ble slått sammen til indeks-variabelen «negativ atferd».

Resultatene fra undersøkelsen viste at det kan være en sammenheng mellom elevers fysiske attraktivitet og lærerens forventning til deres atferd. Elever som oppfattet seg selv som lite fysisk tiltalende mente at de fikk mindre støtte fra lærerne enn de elevene som var mer fornøyd med sitt utseende. Lærernes vurdering indikerte at de ga de fysisk attraktive elevene mer støtte enn andre elever uavhengig av lærerens oppfatning av elevenes sosiale og akademiske ferdigheter. Svarene viste imidlertid også at noen lærere kunne gi en fysisk mindre tiltalende elev mer støtte enn andre elever, men da i kombinasjon med at eleven også hadde dårligere akademiske og sosiale ferdigheter. Man fant også en svakt signifikant sammenheng mellom skoleelevers utseende og deres tilbøyelighet til å vise atferdsproblemer.

2.1.2 Har fysisk attraktivitet en kroneverdi?

Erotisk kapital har en økonomisk verdi for fotomodeller, mediestjerner og filmstjerner hvor fysisk attraktivitet er en forutsetning for en vellykket karriere (Hakim, 2011, Eagly m.fl., 1991) Også for de mer tradisjonelle yrkene gir den erotiske kapitalen uttelling i form av høyere lønn for både kvinner og menn (Harper, 2000 sitert i Hakim, 2011). I den totale arbeidsstyrken tjener fysisk attraktive menn 20 % over gjennomsnittet og den fysisk attraktive kvinne tjener 13 % over gjennomsnittet. I profesjonsyrkene tjener fysisk attraktive menn 14 % over gjennomsnittet mot kvinnenenes 3 % (Harper, 2000 sitert i Hakim, 2011).

En studie fra USA (Frieze, m.fl., 1991 sitert i Hakim, 2011) foretatt på studenter som hadde gjennomført en MBA konkluderte med at et godt utseende høynet menns startlønn. De attraktive mennene hadde også raskere lønnsvekst i sine lederjobber enn de mindre attraktive. Fysisk attraktivitet hadde ingen effekt på kvinnenenes startlønninger, men de attraktive kvinnene hadde en raskere lønnsvekst senere i karrieren enn sine mindre attraktive medsøstre. En lignende undersøkelse utført på uteksaminerte kandidater fra et jusstudium i USA viste at fysisk attraktivitet hadde en vesentlig påvirkning på karrieren i form av mer prestisjefylte

jobber og høyere lønn (Biddle og Hamermesh,1998 Sitert i Hakim, 2011). Jurister med et over middels utseende tjente 10-12 % mer per år enn de som hadde et utseende under gjennomsnittet, korrigert for alle andre faktorer. Også her ga fysisk attraktivitet en høyere startlønn for menn, men hadde ingen innvirkning på kvinnes startlønn. Etter å ha vist sin kompetanse hadde imidlertid også de attraktive kvinnene en raskere lønnsvekst enn gjennomsnittet av kvinnene. (Biddle og Hamermesh,1998 sitert i Hakim, 2011).

En oppsummering av vår teorijennomgang på dette området underbygger vår antakelse om at ungdommer har en forventning til at fysisk attraktivitet påvirker hvilken lønn og hvilken posisjon en person har i yrkeslivet. Dion m fl. (1972) konkluderer med at «What is beautiful is good». Dermer og Thiel (1975) lanserer tesene «What is beautiful is self-centered»og «What is ugly is bad». Bassili (1981) konkluderte med at fysisk attraktivitet hang sterkere sammen med glamour enn med godhet. Eagly m fl (1991) viste at sammenhengen «What is beautiful is good» varierer i styrke i de forskjellige studiene. Lindland og Opstad (2005) knyttet positive egenskaper til de attraktive, mens Kari Vik Kleven(1992) viser at det også er negative sider forbundet med attraktivitet.

Forskningen på dette feltet er med andre ord ikke helt entydig, men en hovedtendens er at de fysisk attraktive forventes å ha et mer vellykket sosialt liv og en mer vellykket yrkeskarriere. Mot denne bakgrunnen velger vi å formulere følgende to hypoteser:

Hypotese 1 (H1) *Det er høyere forventninger knyttet til fysisk attraktive personers lønnsnivå.*

Hypotese 2 (H2) *Fysisk attraktive personer forventes i større grad å være sjef.*

2.2 Bedømmes fysisk attraktivitet ulikt for kvinner og menn?

Vi antar her at kjønn kan ha betydning i den forstand at menns og kvinners utseende har ulik betydning for hvilke egenskaper andre tillegger dem.

En stereotypi kan defineres som et strukturert sett av assosiasjoner som forbinder en sosial kategori med visse personlige egenskaper (Ashmore og Del Boca (1979), sitert i Eagly et al, 1981). Årsaken til at vi danner stereotypier ligger på to plan; a) direkte observasjon av fysisk

attraktive og fysisk lite attraktive personer i deres sosiale miljø og b) eksponering til kulturell presentasjon av stereotypene for fysisk attraktivitet (Eagly et al, 1991).

Beslutninger vi fatter i hverdagen blir ofte basert på det som omtales som intuitiv skjevhet. Intuisjoner bygger for eksempel på yrkenes kulturelle stereotyper (Kahneman, 2012). I hverdagslivet er det ofte nyttig og nødvendig å bygge på slike stereotyper, men det kan også føre til alvorlige og systematiske feil. Som eksempel på slike feil viser Kahneman til det han kaller «glorie-effekten». Publikum vurderer den kjekke og selvsikre taleren som spretter opp på scenen mer positivt enn han egentlig fortjener. Vurderingen er basert på førsteinntrykk og stereotyper skapt av hans utseende og utstråling.

Den raske, intuitive tenkningen er viktig. Den er knyttet til persepsjon og hukommelse, og er årsaken til at vi kan huske hverdagslige ting. Den raske tankeaktiviteten forstår imidlertid lite av logikk og statistikk. Dersom hjernen vår blir stilt overfor vanskelige spørsmål som krever bruk av logikk og statistikk, velger den intuitivt å benytte stereotypene for å finne svar, selv om dette medfører at du egentlig besvarer et annet spørsmål enn det opprinnelige. At vi har kunnskap om hvordan vi fatter beslutninger er ikke tilstrekkelig til at vi i beslutningsøyeblikket likevel ikke lar oss påvirke av stereotypenes forstyrrende tilstedeværelse. (Kahneman, 2012).

Kaufmann og Kaufmann (2009) karakteriserer dette som skjematenkning. Ofte vil det å tenke i grove skjema være hensiktsmessig og rasjonelt, men det kan bli farlig når denne formen for tenkning utvikler seg til stereotypisk tenkning. Dersom skjemaet for lederrollen og skjemaet for kjønnsroller overlapper hverandre, kan det for eksempel få konsekvenser for hvordan menn og kvinner oppleves som kandidater til lederroller. Det er bred forskningsstøtte for det faktum at det foreligger negative holdninger og fordommer mot kvinner som inntar lederroller, og da spesielt i situasjoner som forsterker mangelen på samsvar mellom kvinnerollen og lederrollen (Eagly og Carli, 2003 sitert i Richardsen og Traavik, 2009).

2.2.1 *Kjønn og stereotypier*

Ashmore og Del Boca (1979, sitert i Eagly m fl, 1991) beskriver en antatt sterk sammenheng mellom kjønn og personlige egenskaper basert på «Implicit personality theory»² Ved bruk av en slik tilnærming ser Ashmore og Del Boca at «What is beautiful is good» -stereotypien stemmer på samme måte som kjønnsstereotyper. Distinksjonen mellom mann og kvinne var sterkt knyttet opp mot egenskapene sterk-svak. Menn ble tillagt positive egenskaper som «naturvitenskapelige intellektuelle» og negative sosiale egenskaper slik som å være «streng». Kvinnene derimot ble assosiert med negative intellektuelle evner som «naivitet» og positive sosiale egenskaper som å «være behjelpelig».

Bull og Rumsey (1988, sitert i Eagly m fl, 1991) hevder at dersom «What is beautiful is good» er en stereotypi, skulle stereotypien svekkes når du fikk mer informasjon om testpersonen. Tilleggsinformasjonen kunne være utslagsgivende på respondentenes evaluering av testpersonenes fysiske attraktivitet, noe som analogt kunne brukes om stereotypier knyttet til kjønn (Del Boca og Ashmore, 1980 sitert i Eagly et al, 1991). Tilleggsopplysningene svekket stereotypiene for menn, men dette skjedde i mindre grad for kvinner. Stereotypiene var altså sterkere for kvinner. Dette ble forklart med at fysisk attraktivitet er et mer sentralt element i kvinnerollen enn i mannsrollen og fysisk attraktivitet er viktig for kvinnens egen identitet og selvfølelse (Bar-Tal og Saxe, 1976, Rodin m fl al 1985, sitert i Eagly m fl 1991). Media portretterer oftere kvinner enn menn som dekorative seksualobjekter. (Courtney og Whipple, 1983, Roberts, 1982 sitert i Eagly m fl, 1991) Dette fenomenet underbygges ifølge Scheibe, (1979 sitert i Eagly et al, 1991) ytterligere av reklameindustrien som fyller synsfeltet i det offentlige rom med utallige bilder der kvinner og utseende er tema.

2.2.2 *Bedømming av posisjon*

Vi legger her til grunn at stereotypier er knyttet til kjønn. Kanskje kan kjønnsstereotypene vi har diskutert ovenfor gi våre respondenter forventninger om at ledere innehar visse fellestrekk? Såkalte «trekkteorier» er antakelser om at ledere innehar visse felles personlighetstrekk som skiller dem fra andre mennesker. Trekkene kan knyttes til fysiske uttrykk som kjønn, hudfarge, høyde, hårfarge og utseende (Jacobsen og Thorsvik, 2007). For

² «Implicit personality theory» describes the specific patterns and bias an individual uses when forming impressions based on a limited amount of information about an unfamiliar person (Wikipedia).

eksempel viser forskning at høye menn i gjennomsnitt tjener 10 % mer enn sine lavere kollegaer (VG). Mennesker som oppfattes som gode ledere oppleves også å være sosiale, flinke, pågående og arbeidsomme. (Jacobsen og Thorsvik, 2007). Karisma blir av flere forfattere ansett som et viktig ledertrekk (Strand, 2007, Kaufmann og Kaufmann, 2009, Hakim, 2011). Kaufmann og Kaufmann (2009) omtaler karismatisk ledere som ledere med meget høy grad av selvtillit, de er flinke til å kommunisere på en slagkraftig måte, har høy sosial intelligens og er raske til å forstå andre menneskers reaksjoner.

Strand (2007) mener kjønnsfordelingen i lederstillinger er nært knyttet til samfunnsreformer, kulturer og maktstrukturer som er komplekse og relativt stabile. Det tradisjonelle synet har vært at familien og samfunnet trengte kvinner som var ekspressive og omsorgsfulle, mens mannen derimot var instrumentell og målrettet. Dette gir seg utslag i at vi karakteriserer menn og kvinner som henholdsvis maskuline og feminine med der tilhørende egenskaper. Eksempler på slike mannlige egenskaper er aggressivitet, høyt ambisjonsnivå, gode analytiske evner, dominante trekk, effektivitet, høy selvtillit, stort konkurranseinstinkt og individualistisk orientering. Kvinner er føyelige, barnslige, følsomme, forståelsesfulle, emosjonelle, godtroende og hjelpsomme (Moi, 1998 sitert i Strand, 2007). Kvinnelige ledere skårer høyere på transformasjonsledelse enn menn og bruker mer betinget belønning (Eagly et al, 1991, Richardsen og Traavik, 2009)

Solberg og Drake (sitert i Strand, 2007) hevder at vår kultur åpner for at kvinner kan ha mange orienteringer ut over det tradisjonelt feminine, men kravene som stilles i en lederrolle som ikke korresponderer med det feminine kan det være vanskelig å leve opp til. En demokratisk og relasjonsorientert lederstil kjennetegnes av at lederen er oppmerksom, hensynsfull og støttende. Dette er en lederstil som ofte har vært forventet hos kvinner. Undersøkelser viser at respondenter har problemer med å huske prototypiske maskuline ledertrekk når lederen er en kvinne (Richardsen og Traavik, 2009). Den autoritære og oppgaveorienterte lederstilen kjennetegnes av en leder som er interessert i produksjon, effektivitet og det å strukturere seg selv og andre. Dette er egenskaper vi tradisjonelt forventer å finne hos mannlige ledere (Jacobsen og Thorsvik, 2007).

Kontrollerte laboratorieundersøkelser viser at høyt kvalifiserte attraktive kvinnelige søkere blir rangert som mindre egnede for lederjobber enn høyt kvalifiserte attraktive menn. De mindre attraktive kvinnene ble derimot ansett egnet til å lede ut fra at de hadde typiske

mannlige lederegenskaper som maskulinitet, høy motivasjon, beslutningsevne og emosjonell stabilitet. Selv profesjonelle intervjuere rangerte den attraktive mannen foran den attraktive kvinnen. (Dipboye m fl, 1977, Heilman og Saruwatari, 1979, Raza og Carpender, 1987, Frieze m fl, 1991 sitert i Hakim, 2011)

Ashmore og Del Boca (1979, sitert i Eagly m fl, 1991) fant at kjønnsstereotyper kunne brukes analogt med stereotypen «What is beautiful is good». Tilleggsinformasjon om individet supplerer menns egenskaper i større grad enn kvinners. Bull og Rumsey (1988 sitert i Eagly m fl, 1991) hevdet derfor at fysisk attraktivitet er sterkere knyttet til kvinnestereotypen. Kjønnsstereotyper kan også appliseres på teorier om ledertrekk. Typiske maskuline trekk assosieres i større grad med ledere. (Jacobsen og Thorsvik, 2007, Strand, 2007, Moi, 1998 sitert i Strand, 2007, Solberg og Drake sitert i Strand, 2007, Richardsen og Traavik, 2009). Fra kapittel 2.1.2 har vi med oss at attraktive menn tjener mer enn attraktive kvinner (Harper, 2000 sitert i Hakim, 2011). Denne oppsummeringen gir oss grunnlag for to antakelser som vi har valgt å formulere i form av to nye hypoteser:

Hypotese 3 (H3) *Attraktive menn forventes både å tjene mer og i større grad å være sjef.*

Hypotese 4 (H4) *Attraktive kvinner forventes i mindre grad å være sjef og i mindre grad å tjene mye.*

2.3 Betydningen av respondentenes kjønn

Vi har en antakelse om at jenter og gutter vil bedømme forholdet mellom fysisk attraktivitet og lønn og posisjon ulikt. Det finnes på dette punktet tilsynelatende ikke tidligere forskning å bygge på. En måte å måle denne typen holdninger på mer indirekte kan derfor være å se på tidligere studier av ungdommers oppfatning av likestillingsspørsmål. Ved å undersøke ungdommenes forventninger til yrkeskarriere, økonomi og familieliv kan vi få et inntrykk av hvorvidt gutter og jenter tenker ulikt om disse tingene.

2.3.1 Ungdommers holdning til fremtidig inntekt

«Norsk Monitor» kartlegger norske ungdommers verdisyn og grunnholdninger kombinert med adferd på en rekke områder som status, følelser, likestilling, materialisme og egoisme. Respondentene er delt i to kategorier, ungdom 15-20 år og ungdom 21-26 år. Undersøkelsen

viser at det er betydelige forskjeller i holdninger og atferder mellom ungdom over og under 20 år. Ungdommene skulle ta stilling til denne påstanden: «Kvinner har samme behov for yrkeskarriere som menn har». Respondentene skulle si seg enige eller uenige. I den yngste respondentgruppen sa 96 % av jentene seg enige i påstanden mot 87 % av guttene. Blant den eldste respondentgruppen var det noen færre både jenter og gutter som var enige i påstanden.

Spørsmål om økonomisk likestilling kan knyttes til oppfatninger av kvinners yrkesaktivitet og yrkeskarriere. For å få et mest mulig korrekt bilde av ungdommenes syn på økonomisk likestilling har «Norsk Monitor» valgt å spørre ungdommene om hvordan de mener en familie skal være. I den yngste respondentgruppen svarte 84% av jentene og 65 % av guttene at begge parter skulle ha like krevende jobber. 23 % av guttene og 11 % av jentene mente at jentene burde ha mindre krevende jobber. For den eldste respondentgruppen var forskjellene mellom kjønnene mindre selv om de gikk i samme retning.

Resultatene fra «Norsk Monitor» viser altså at gutter og jenter, både de under og de over 20 år, tenker ulikt om spørsmål knyttet til yrkeskarriere og likestilling. Jentene er mer opptatt av at kvinner har samme behov for yrkeskarriere som menn. Jentene mener også i enda større grad at begge parter skulle ha like krevende jobber.

«Ung i Norge»-undersøkelsen fra 2002 (Nova) kartla blant annet ungdommers holdning til hvilke verdier som er viktig for deres framtidige yrkesvalg. 78.6 prosent av guttene og 67 prosent av jentene svarte at det var viktig at arbeidet var godt betalt. 45.4 prosent av guttene og 31 prosent av jentene svarte at det var viktig at arbeidet ga høy status og prestisje. 41 prosent av guttene og 24 prosent av jentene var opptatt av at det var gode muligheter for å bli leder.) Gutter og jenter har altså ulikt syn på hva som er viktig for yrkesvalg. Guttene er betydelig mer opptatt av muligheten til å bli leder. Det er også viktig for dem at arbeidet gir høy status og prestisje. Gutter og jenter svarer likere på spørsmålet om forventninger til lønn. De undersøkelsene vi har referert her dreier seg ikke direkte om oppfatninger av den fysiske attraktivitetens betydning. Likevel mener vi at jenters og gutters holdninger til beslektede temaer som likestilling, verdisyn og karriereforsøpninger kanskje kan si noe om hvordan de vil svare på de spørsmålene vi stiller i vår undersøkelse.

Hvorvidt fysisk attraktivitet er viktigere for det ene eller annet kjønn er ikke helt klarlagt (Feingold, 1990a, sitert i Eagly m fl, 1991). Menn vektlegger fysisk attraktivitet sterkere enn

kvinner i relasjonen til det motsatte kjønn ifølge Feingold. Det kan derfor argumenteres for at utseende har en større betydning i menns vurdering av kvinners helhetlige personlighet. Feingold konkluderer imidlertid med at holdninger i mann-kvinne-relasjonen ikke uten videre er overførbare til andre sosiale arenaer, og at stereotypien knyttet til fysisk attraktivitet derfor ikke varierer med kjønn (Deaux og Lewis, 1983, 1984, Eagly og Steffen, 1984 sitert i Eagly m fl, 1991)

«Norsk Monitor» avdekker at gutter og jenter har ulike forventninger til yrkeskarriere og likestilling. «Ung i Norge» -undersøkelsen viser at guttene var mer opptatt av å bli ledere mens forventningene til lønn var ganske lik hos guttene og jentene. Spørsmålene i vår undersøkelse dreier seg indirekte om utseendets betydning for lønn og posisjon. Vi tror at vurdering av utseende også er basert på en type holdninger der gutter og jenter vil svare ulikt. Dette danner grunnlaget for vår siste hypotese:

Hypotese 5(H5) Gutter og jenter svarer ulikt på spørsmålene i undersøkelsen.

3 Metode og materiale

I dette kapitlet skal vi beskrive denne studiens «hvem, hva og hvordan». Vi skal først presentere modellen vår og bruken av en indirekte holdningstest. Deretter skal vi beskrive detaljene i vår forskningsdesign med utvalg av bilder, konstruksjon av surveyen og spørsmålene. Utvalg av respondenter og hvordan vi kom i kontakt med dem samt etiske og praktiske avveininger avslutter dette kapitlet.

3.1 Problemstilling og modell for studien

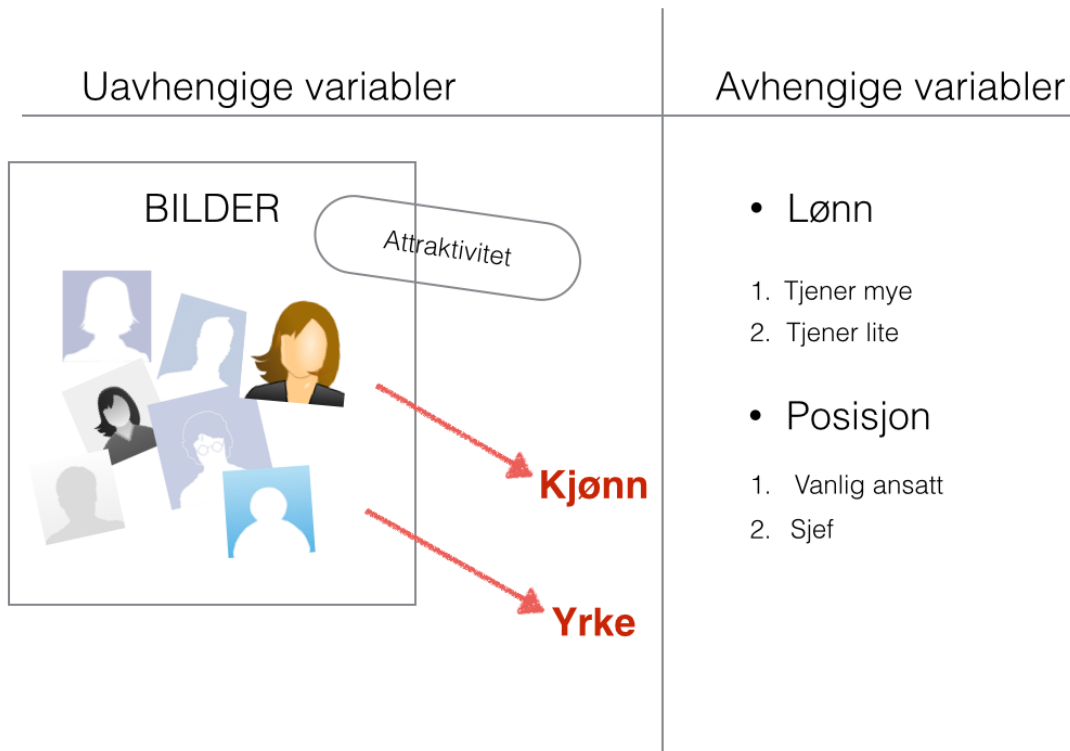
I kapittel 2 har vi redegjort grundig for teorien bak utviklingen av vår problemstilling, så her nøyer vi oss med å gjenta formuleringen;

«I hvilken grad har en persons erotiske kapital betydning for ungdommers forventninger til hans eller hennes lønnsnivå og posisjon i arbeidslivet?»

Vår tilnærming til datainnsamling er deduktiv, vi har noen forventninger om hvordan virkeligheten ser ut og basert på disse har vi formulert våre fem hypoteser. Deretter har vi samlet inn empiri for å se om disse forventningene faktisk stemmer overens med denne virkeligheten (Jacobsen, 2005).

En slik tilnærming (hypotetisk-deduktiv) passer til å bruke en kvantitativ metode. Problemstillingen er utformet på en måte som er tilpasset at vi skal gjennomføre en survey, der det er et stort antall respondenter og disse skal tilhøre en forhåndsdefinert aldersgruppe. Vi skal teste de hypotesene vi har utviklet rundt fenomenet utseendets betydning for ungdommers forventninger til andre menneskers lønn og posisjon i arbeidslivet.

For å svare på problemstillingen utviklet vi følgende modell for studien vår;



Figur 3.1 Modell for undersøkelsen

Vi ville altså – som vist i modellen over - lage en billed- og nettbasert survey der norske ungdommer ble bedt om å svare på hva de trodde personer på bilder tjente og hvilken rolle de trodde de hadde i yrkeslivet. Begrepet attraktivitet har fått henge i en egen liten «sky» i modellen for å illustrere det faktum at respondentene ikke er kjent med at bildene er rangert etter attraktivitet på forhånd av et uavhengig panel. Dette metodevalget er kjent som en indirekte holdningsundersøkelse og er nærmere beskrevet i 3.1.1.

Bildene vi planla å bruke i undersøkelsen vår kan skjematisk beskrives i tabellen på neste side.

YRKESKATEGORI	MANN	KVINNE
Helsesektor	Attraktiv mann i legeklær Mindre attraktiv mann i legeklær	Attraktiv kvinne i legeklær Mindre attraktiv kvinne i legeklær
Økonomisektor Bank/Finans	Attraktiv mann i dress Mindre attraktiv mann i dress	Attraktiv kvinne i drakt Mindre attraktiv kvinne i drakt
Oljesektor som eksempel på «industriarbeider» -profesjon	Attraktiv mann i hjelm og kjeledress Mindre attraktiv mann i hjelm og kjeledress	Attraktiv kvinne i hjelm og kjeledress Mindre attraktiv kvinne i hjelm og kjeledress.

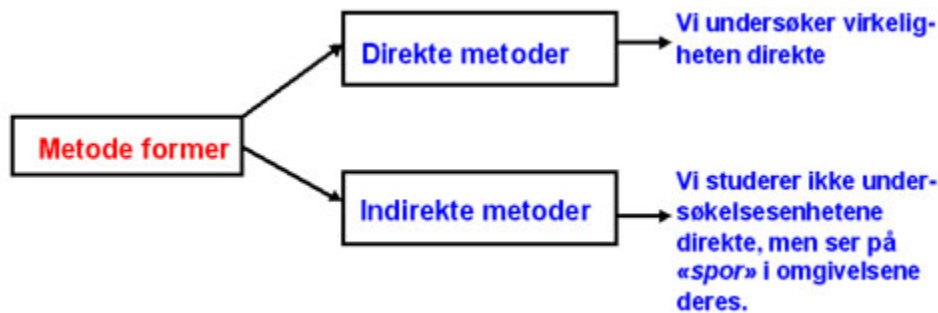
Tabell 3.1 Oversikt over bildekategorier

3.1.1 Indirekte holdningstest

Allerede i prosessen med å søke tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen hos NSD (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste) ble vi minnet på at temaet utseende er et følsomt område. Å stille objektive spørsmål knyttet til målbare prestasjoner som for eksempel utdanningsnivå eller kronebeløp som mottas i lønn er ikke kontroversielt, men å stille spørsmål knyttet til hvordan noen ser ut, og hvor attraktive de er, kan oppleves som krenkende og vanskelig. En mulig *kontrolleffekt* (undersøkelsens formål påvirker respondentenes svar) kunne tenkes å være at ungdommenes svar ville preges av «politisk korrekthet» i form av for eksempel systematiske opp- eller nedvurderinger av noen av de avbildede personene. Dette kunne i så fall være motivert av et behov for å understreke at mennesker bør og skal bedømmes på grunnlag av indre kvaliteter fremfor rent utseendemessige kriterier. Vi introduserte derfor studien til respondentene som «En undersøkelse om forventninger til lønn og jobb utfra bilder». Variabelen utseende ble ikke nevnt, men var skjult for de som deltok i vår survey.

Dette metode-grepet omtales i litteraturen som en indirekte tilnærming, eller en tildekket undersøkelse (Hellevik, 2002, Malhotra og Birks, 2006).

En modell som viser dette forholdet finnes i figur 3.2. Metodeformer



Figur 3.2. Metodeformer.

Indirekte forskningsmetoder inkluderer blant annet observasjon og spørreundersøkelser der formålet med undersøkelsen ikke er kjent for respondentene. I vår undersøkelse vil «sporene» i omgivelsene være at det er variasjon på svarene knyttet til forhold som respondentene ikke er klar over. Vi tror at dette gir oss et sannere og riktigere bilde av virkeligheten enn om vi skulle stilt spørsmål direkte til ungdommene om utseendets betydning.

Samtidig påhviler det oss et større ansvar for å ikke misbruke dataene vi har samlet inn og de resultatene vi har kommet fram til når formålet var skjult for respondentene. En fremstilling av typen: «Ungdommer er bare opptatt av utseende og overfladiske verdier» vil for eksempel kunne bidra til å gi respondenter som eventuelt leser vår oppgave en dårlig følelse av å ha blitt feilsitert og misbrukt, selv om de ikke er individuelt identifiserbare.

De avbildede personenes attraktivitet var altså ikke kjent for respondentene. Vi ville ikke at attraktivitets-elementet skulle være synlig og forstyrrende. Ved bare å stille spørsmål knyttet til forhold i arbeidslivet regnet vi med å trekke oppmerksomheten bort fra utseendetemaet. Et ytterligere grep vi valgte var å variere påkledningen til de avbildede personene slik at de tydelig fremstod som representanter for ulike yrkeskategorier.

Ettersom to av våre hypoteser er basert på en antakelse om at kvinner og menn vurderes ulikt (H3 og H4), var vi også opptatt av at spørsmålene og undersøkelsens design ikke skulle gi ungdommene for mange assosiasjoner til likestillingsspørsmål. Vi tror at ungdommene også da vil kunne ønske å svare «politisk korrekt», og ikke det de faktisk mener og føler.

Med vår egen kjennskap til ungdommers måte å omgås på tenkte vi også at de kunne komme til å sitte flere sammen mens de svarte på spørsmålene. I en slik kontekst kan det fort danne seg felles oppfatninger om at vi egentlig spør dem om noe annet enn det vi oppgir. Slike skjulte temaer kunne være om «noen jobber er finere enn andre», «likestilling» eller liknende. Røyklegging av det egentlige formålet med yrkeslivintroduksjon, ulik påkledning og randomisering av bildene skulle sikre at respondentene ikke gjettet hva vi egentlig ønsket å sammenlikne i løpet av de få minuttene det tok dem å besvare spørsmålene.

I prosessen med å lage en indirekte holdningsstudie var det også viktig å unngå at vi etablerte et undersøkelsesopplegg som blir direkte feilaktig fordi vi i stedet for reelle sammenhenger måler såkalte *spuriøse sammenhenger*. Dette er betegnelsen på det å trekke feilaktige konklusjoner utfra data der man har «skjulte tredjevariabler» slik vi har. Her må vi være våkne og skille på *kausaltitet* og *samvariasjon*. Vi kan trekke konklusjoner knyttet til den samvariasjonen vi har funnet mellom attraktivitet, lønn og posisjon, men må være forsiktig med å trekke bastante konklusjoner om årsaksforhold. Våre «tredjevariabler» kan for eksempel være knyttet til vurdering av de avbildede personenes attraktivitet og alder, bildeskarpheten og de yrkeskategoriene vi har valgt. Disse faktorene må vi ha med i drøftingen av våre funn.

3.2 Utvalg av bilder og rangering av bildene etter attraktivitet

For å finne de rette bildene å vise til ungdommene benyttet vi en metode som har vært brukt av andre som har forsket på ulike effekter av det å være mer eller mindre fysisk attraktive slik vi har redegjort for i teoridelen. Denne metoden består i datafangst for å skaffe empirisk støtte til den fysiske attraktivitets-stereotypien ved å benytte enten levende forsøkspersoner eller ved å benytte bilder av personene. Den typiske prosedyren for å operasjonalisere graderingen av den fysiske attraktiviteten i mange av studiene har vært å få et uavhengig dommerpanel til å bedømme forsøkspersonenes attraktivitet. Deretter har respondentene fått se bildene manipulert med den avhengige variabelen de ulike undersøkelsene omfatter. Disse bildene blir da fremlagt i tilfeldig rekkefølge (Buckley, 1983).

3.2.1 Utvalg av bilder

Vi startet med å lage tre yrkeskategorier som var lette å definere utfra hvilke klær personene bærer (Tabell 3.1 Oversikt over bildekategorier). Den første kategorien er personer fra helsevesenet, den andre kategorien er personer fra finans- og forretningslivet og vår tredje kategori er personer som representerer (olje)industrien. Vi ville bruke folk fra ulike kategorier med ulikt «uniformeringsuttrykk» for også å kunne fange opp eventuelle variasjoner knyttet til ulike sektorer i arbeidslivet i fall dette har stor betydning for forventningene til lønn og posisjon. Men hovedårsaken til å innføre yrkeskategoriene var å skjule attraktivitetsaspektet.

Vi lette etter bilder ved å «google-søke» med ulike søkeord som kunne tenkes å gi egnede bilder innenfor hver kategori. Søkeord vi benyttet var for eksempel «mann industri», «kvinne i kjeledress», «male nurse» for å nevne noen. I henhold til tillatelsen vi har fått fra NSD var det viktig å finne bilder av anonyme personer som ikke kunne knyttes til en bestemt sak eller lett kunne identifiseres, og dette var også viktig i forhold til at slike faktorer ville kunne virke forstyrrende på undersøkelsen.

Vi kom fram til at bilder som viser personenes overkropp og hode var riktigst å benytte, slik at elementer som vekt og inntrykk av høyde ikke skulle spille inn mer enn nødvendig. Metodisk kom vi også fram til at det var riktig å benytte bilder av personer med lik etnisitet slik at ikke ulik hudfarge eller andre åpenbare forskjeller knyttet til etnisk bakgrunn skulle bli et tema i seg selv. Vi gjorde dette valget til tross for at Langlois og Roggman (1990) refererer flere undersøkelser som underbygger at etnisk ulike ansikter besitter både typiske og like strukturelle egenskaper som oppleves attraktive uavhengig av mottakers rase- eller kulturbakgrunn. Vi ønsket imidlertid ikke å innføre en variabel vi ikke ville undersøke, slik at vi landet på at alle bildene skulle være av typisk vestlig utseende, hvite personer.

Vi mener at fotografier er den mest egnede måten å vurdere utseende på. Det kan være en feilkilde hos oss at det ikke er ungdommer som har sittet i panelet som rangerte personene ut fra attraktivitet. Det kan også være en faktor at paneldeltakerne vurderer personene på bildet utfra hvordan de selv ser ut. Horton (2003) så på nettopp dette forholdet og konkluderte med at det er en viss tendens til at personer som bedømmer seg selv som attraktive lettere gir andre karakteristikken attraktiv. «What is beautiful may be good, but what is beautiful like me is

even better». På samme måte er de mindre attraktive respondentene mer positivt innstilt overfor mindre attraktive testpersoner (Horton, 2003).

I undersøkelsen til Langlois og Roggman (1990) har de i større grad nøytralisert bildene enn det vi har klart å gjøre. De fotograferte sine objekter fra en standard distanse i en frontvisning av ansikt og nakke. Bakgrunn og lyssetting var identisk på alle bildene. Testpersonene ble bedt om å posere med et vennlig, men nøytralt uttrykk og munnen lukket. Klærne var skjult bak et klede for å eliminere alle variasjoner i påkledning. Menn med bart eller skjegg ble ikke inkludert i undersøkelsen. Testpersoner med briller eller ørepynt ble bedt om å fjerne disse. Vi ser at dette kan være, men trenger ikke å være, en feilkilde. Våre bilder har med mer «bakgrunnsstøy». I tillegg ble de rangert også nettopp i forhold til noe av den «bakgrunnsstøy» som bildene inneholder.

Vi var opptatt av å finne bilder som tydelig kommuniserte tilhørigheten til de tre yrkeskategoriene. Dette var for kategoriene forretningskvinner og forretningsmenn ganske ukomplisert, mens det for folk i industrien var en betydelig større utfordring å finne bilder som var egnet til å vurderes og rangeres. Til sammen ligger det mange timer og gjennomsyn av flere tusen bilder bak de 48 vi endte opp med å presentere for panelet vårt.

3.2.2 Rangering av bildene

Vi bestemte at panelet som skulle rangere fotografiene skulle presenteres for totalt 8 bilder av hvert kjønn innenfor hver kategori. Vi fikk skrevet ut ett sett bilder på fotopapir til bruk i rangeringen. Billedsettet var så godt det lot seg gjøre standardisert i størrelse. En sladdet versjon av alle bildene finnes i Vedlegg 1. De 48 bildene ble gitt navn etter kategori og en bokstavidentitet fra a til g. For eksempel «Forretningsmann g» eller «Kvinne i industri c». Det ble utarbeidet et skjema der rangeringen ble skrevet inn. (Vedlegg 2)

Til sammen 11 personer, 6 kvinner og 5 menn deltok i vårt panel. Paneldeltakerne hadde ulik alder (fra 27 til 66 år gamle) og ulik yrkesbakgrunn. Personene var dels knyttet til undervisningsmiljøet ved Høgskolen i Harstad (de fem mennene) og dels til arbeidsplassen Harstad Dyreklinikk AS (de seks kvinnene). Paneldeltakerne mottok en instruks med en taushetserklæring som måtte signeres. Dette dokumentet er vedlagt som Vedlegg 3. Vi ville

sikre oss mot at paneldeltakerne skulle spre informasjon som kunne bidra til å krenke de avbildede personenes integritet.

Fotografiet av den mest attraktive personen i hver kategori ble gitt skåre 1 og den minst attraktive fikk skåre 8. Deretter ble skårene fra alle paneldeltakerne summert. Fra hver kategori ble de tre mennene og de tre kvinnene, totalt seks bilder med lavest skåre valgt ut til å representere gruppen fysisk attraktive. Gjennomsnittet i denne gruppen var en skåre på - 19,83. Lavest mulige verdi ville vært 11. Tilsvarende bilder med høyest skåre ble valgt ut som mindre fysisk attraktive. Her var gjennomsnittsskåre 76,83 av høyest mulig verdi på 88.

Vi mener at vi fikk en god differensiering av bildene og tydelige resultater fra testpanelets rangering. Det har åpenbart vært mulig for paneldeltakerne, uavhengige av hverandre, å gjøre en rask og sammenfallende vurdering av de ulike personenes attraktivitet.

Et forhold ved bildene var at vi etter kopiering på papir så at de hadde forskjellig oppløsning som gjorde at noen av de opprinnelig 48 bildene var uskarpe. Den varierende skarpheten i bildene kan ha påvirket rangeringen i den retningen at personer på de skarpeste bildene urettmessig har blitt rangert som de mest eller minst attraktive ut fra fotografiens kvalitet og ikke ut fra utseendet. Likevel må konklusjonen etter rangering av bildene være at panelet var overraskende samstemte i sine vurderinger.

En kvantitativ undersøkelse vil, på grunn av sine enkle spørsmål med låste svaralternativ, kunne ha problemer med begrepsgyldigheten (Jacobsen, 2005). Vi kan i denne sammenhengen stille oss spørsmålet om det er forsvarlig å operasjonalisere begrepet «erotisk kapital» til en ren utseendevariabel benevnt «attraktivitet»? Hakims (2011) erotiske kapitalbegrep er som tidligere nevnt satt sammen av totalt 6 uttrykk, hvorav minst 2 er i en kategori egenskaper vi vanligvis mener må bedømmes på levende testpersoner. For å undersøke et så sammensatt fenomen i sin fulle bredde kunne man se for seg at respondentene ble presentert for slike levende testpersoner som var rangert i intervjusituasjoner i stedet for eller i tillegg til utseendebedømming. Vi vurderte det imidlertid slik at valg av den metoden ville bli for krevende å gjennomføre og dessuten gi grunnlag for ytterligere feilkilder. Mange andre egenskaper ved personen ville bli betydelig mer framtrædende i det øyeblikket man åpner for en muntlig dialog og friere bruk av kroppsspråk.

3.3 Variabler, verdier, bildenes rekkefølge, dataverktøy

Siden undersøkelsen skulle gjøres blant ungdommer i alderen 16-19 år var det viktig at spørsmålene var lette å forstå for de som ikke har yrkesliv og inntektsnivå som en del av sin hverdag ennå. Vi vurderte både valg av begreper, antall spørsmål og antall svaralternativ grundig med tanke på dette.

En utfordring var å finne begreper som ungdommene har et forhold til. Vi har derfor forenklet svaralternativene knyttet til begrepet lønn til verdiene tjener mye og tjener lite. Ansatt har vi definert ut fra arbeidsmiljølovens terminologi som en arbeidstaker som utfører arbeid i annens tjeneste, uavhengig av hvilken posisjon, utdanning eller yrkeskategori vedkommende tilhører (Lovdata). Ledere (sjef) vil oftest også være ansatte, men i en overordnet stilling. For respondentene tror vi imidlertid at dette faktumet har liten betydning. Ungdommene vil ganske sikkert mene at betegnelsen «sjef» beskriver en person med en mer krevende jobb enn en vanlig ansatt.

3.3.1 Variabler og verdier

Våre uavhengige variabler er de avbildede personenekjønn og vurderte fysiske attraktivitet, samt respondentenes kjønn. De avhengige variablene i vår studie blir respondentenes forventning til de avbildede personenes lønn og til deres posisjon. Både våre uavhengige og våre avhengige variabler er kategoriske, det vil si at det er to gjensidig utelukkende alternativer. I datafilen er de to verdiene kodet som henholdsvis 0 og 1. Våre kategoriske svaralternativer innebærer at vi i utgangspunktet har et nominalt målenivå, men dummy-variabler (med verdiene 0-1) kan brukes i statistisk analyse som ellers krever forholdstallsnivå (Jacobsen, 2011). For de uavhengige variablene er verdiene *attraktiv* (1) og *mindre attraktiv* (0) og *mann* (0) eller *kvinne* (1). For de avhengige variablene er verdiene henholdsvis *tjener mye* (1) og *tjener lite* (0) samt *vanlig ansatt* (0) og *sjef* (1). Yrkesrelatert påkledning og den kategoriseringen som dette medfører er også en uavhengig variabel med verdiene *helsevesen*, *industri* og *forretninglivet*. Vi har imidlertid ikke vektlagt denne variabelen i analysen da formålet med den var å kamuflere attraktivitetsvariabelen. Hypotesene våre omhandler derfor heller ikke yrkeskategorienes eventuelle betydning.

Det er viktig å reflektere over om spørsmålene vi har stilt kan ha blitt misforstått. Med bakgrunn i respondentenes alder har vi valgt å benytte betegnelsene «vanlig ansatt» og «sjef». Dette fordi vi antar at disse rollebetegnelsene er noe ungdommene kjenner igjen og at de ikke kompliserer ytterligere. Likeledes gjorde vi vurderingen når det gjelder lønn at vi tok ut kronebeløpene fordi vi trodde at ungdommene kanskje ikke har nødvendig referanseramme til å vurdere om for eksempel 750.000 er en høy eller lav inntekt. Dessuten vil en opplevelse av inntektsnivå kunne variere med respondentenes bostedsadresse. Noen deler av landet har betydelig høyere gjennomsnittlig inntektsnivå enn andre. Vi tok også ut alternativet «middels» på inntekt for å unngå at dette skulle ende opp som et slags «vet ikke» -alternativ.

Vi mener at vi har lykket med å stille spørsmål som heller ikke kan oppfattes som doble spørsmål, i betydningen at det egentlig ligger flere tolkningsalternativer i samme spørsmål. Vi valgte bevisst to separate spørsmål som muliggjør å se på hver enkelt avhengig variabel for seg selv, og å se på samvariasjon mellom disse variablene.

3.3.2 Bildenes rekkefølge

Bildene i studien ble presentert for respondentene i en randomisert rekkefølge både med hensyn til kjønn, attraktivitet og yrkeskategori. Dette ble gjort for å flytte fokus bort fra disse variablene og skjule undersøkelsens egentlige tema. Vi ville unngå at undersøkelsens formål påvirket respondentenes svar (*kontrolleffekt*). Randomiseringen ble gjort ved at papirkopiene av bildene ble spredt tilfeldig utover et bord med motivet ned og så ble det trukket et og et bilde opp for innlegging i programvaren vi benyttet til undersøkelsen.

Respondentene fikk bildene presentert i rekkefølgen som fremkommer i tabell 3.2 på neste side.

Bilde nr 1, Spørsmål 3 &4	Kvinne i Industri, Mindre attraktiv
Bilde nr 2, Spørsmål 5&6	Forretningsmann, Attraktiv
Bilde nr 3, Spørsmål 7&8	Kvinne i helsevesen, Mindre Attraktiv
Bilde nr 4, Spørsmål 9&10	Mann, industri, Attraktiv
Bilde nr 5, Spørsmål 11&12	Kvinne, industri, Attraktiv
Bilde nr, 6 Spørsmål 13&14	Mann, helsevesen, Mindre Attraktiv
Bilde nr 7, Spørsmål 15&16	Forretningskvinne, Attraktiv
Bilde nr 8, Spørsmål 17&18	Mann, industri, Mindre Attraktiv
Bilde nr 9, Spørsmål 19&20	Mann, helsevesen, Attraktiv
Bilde nr 10, Spørsmål 21 &22	Forretningskvinne, Mindre Attraktiv
Bilde nr 11, Spørsmål 23&24	Forretningsmann, Mindre Attraktiv
Bilde nr 12, Spørsmål 25&26	Kvinne, helsevesen, Attraktiv

Tabell 3.2 Rekkefølge på bildene

3.3.3 Dataverktøy

For å samle inn data ønsket vi å gjøre en nettbasert undersøkelse. Det er ulike programvarer tilgjengelig for å konstruere slike undersøkelser. Den statistiske programvaren «Survey Monkey» ligger i en gratis versjon for nedlastning på internett. Vi oppdaget imidlertid at vi måtte kjøpe en abonnementsversjon som tillot et større antall spørsmål og bruk av bilder i alle spørsmålene. Vi hadde i vår tillatelse fra NSD fått instruks om å benytte programmets mulighet for å anonymisere den datamaskinen respondentene benytter når de svarer. Da undersøkelsen var ferdig utformet lagde vi en internettlenke som kunne kopieres og legges ut på de ulike plattformene vi valgte å benytte.

Vi la opp undersøkelsen slik at vi ikke har informasjon om IP-adressen til respondentenes elektroniske enhet. Teoretisk betyr dette at flere svar kunne komme fra samme datamaskin uten at vi har oppdaget det. Dette igjen kan bety at flere respondenter har sittet samlet og påvirket hverandres svar, eller det kan bety at samme respondent har svart flere ganger. I utgangspunktet er det imidlertid ingen grunn til å tro at noen ungdommer synes denne undersøkelsen er så morsom å svare på at de vil gjøre det flere ganger. Vi mener derfor at dette poenget ikke reduserer undersøkelsens reliabilitet.

3.4 Utvalg av respondenter

Oppgaven vår er basert på at et stort antall ungdommer skulle se på bildene og svare på spørsmålene. Hele surveyen skulle kunne gjennomføres i løpet av mindre enn 5 minutter. Først gjorde vi en mailhenvendelse med en introduksjon av oppgaven og problemstillingen vår til de tre videregående skolene i Harstad-området for å få tillatelse til å legge ut undersøkelsen på skolenes Fronter-rom. Den videregående skolen med yrkesfaglige studieretninger kom raskt tilbake med beskjed om at de ikke hadde kapasitet til å delta. Vi fikk positiv tilbakemelding og ble innvilget møte med ledelsen på de to andre skolene. I møtene var begge rektorer positive til å stille skolens Fronter-rom til rådighet. De etiske betraktningene vi hadde gjort oss ble formidlet og vi diskuterte også på hvilken måte undersøkelsen og resultatene av den eventuelt kunne komme til nytte i undervisningen, eller på andre måter være et bidrag til mer kunnskap om ungdommenes holdninger og forventninger til arbeidslivet.

De sladdede fotografiene fra den ferdige undersøkelsen ligger ved som vedlegg 1. Lenken til undersøkelsen ble først publisert på våre egne Facebook-sider, deretter gjennom våre egne mailnettverk til foreldre til ungdommer i den aktuelle målgruppen. Videre fikk vi den distribuert inn i mailnettverk i miljøet rundt AUF og Unge Høyre. Ganske fort -samme formiddag som vi sendte den til skoleledelsen - ble den også lagt ut på Fronter-rommet tilhørende 2 av de 3 videregående skolene i regionen.

Vi er ikke sikre på hvor mange ungdommer som har hatt mulighet til å svare, det betyr at vi har lite kjennskap til vår populasjonsstørrelse og egentlig også utvalgets sammensetning med unntak av om de er jenter eller gutter og hvor gamle de er. Med det frafallet vi ser i videregående skole var det nødvendig å legge lenken ut gjennom noen andre kanaler enn skolen også. Ungdommer 16-19 år er nødvendigvis ikke det samme som elever i videregående skole.

Ekstern gyldighet (validitet) handler om hvorvidt resultatene vi har kommet fram til også gjelder for en større gruppe, og kanskje også et større tidsrom. Kan vi generalisere funnene utenfor vår undersøkelse- og hvor sikre er eventuelt disse generaliseringene? Vi mener at vi har fått så mange respondenter at vi kan generalisere i stor grad fra våre tall til gruppen ungdommer 16-19 år i Norge. Vi regner med at hele landet er representert i svarmaterialet

selv om tyngdepunktet trolig ligger i Troms fylke. Riktignok er det slik at de større statistiske undersøkelsene som gjøres i Norge med det for øyet å generalisere til hele landet som populasjon, oftest gjøres med 1000 respondenter for å ivareta kravet til ekstern gyldighet når det gjelder utvalgsstørrelse. Det er imidlertid ingen grunn til å anta at holdningene til utseende og arbeidsliv blant ungdommer i vår egen landsdel avviker nevneverdig fra tilsvarende holdninger andre steder i landet. Vi har også fått resultater som i stor grad sammenfaller med forventninger og holdninger funnet i undersøkelser utført i andre land og blant voksne mennesker. Vi mener vi kan ta dette til inntekt for at vår undersøkelse har tilstrekkelig ekstern validitet.

Vi tror også at avstanden mellom oss som forskere og våre respondenter bidrar til at svarene blir mer sannferdige. Våre spørsmål er i seg selv ikke følsomme for respondentene, men det kan tenkes at vi gjennom vår bruk av bilder berører vanskelige temaer. Når respondenten ikke behøver å forholde seg til intervjueren personlig er det større sannsynlighet for at svarene uttrykker deres faktiske holdninger. Dette kommer som en faktor som styrker studiens interne validitet i tillegg til at vi benyttet en indirekte modell.

3.5 Etiske og praktiske avveininger

I vår forskningsdesign er de etiske avveiningene viktige på flere områder. «Du skal aldri bruke noe menneske som bare et middel» har Kant uttrykt (sitert i Jacobsen, 2005). Objektivisering av mennesker på bilder kan sies å være et eksempel på nettopp dette. Hvis vi skulle ha en absolutt holdning i tråd med Kants uttrykk ville vi ikke kunne gjennomføre undersøkelsen, da vi i vår studie benyttet fotografier av personer som var rangert etter erotisk kapital, operasjonalisert som fysisk attraktive og fysisk mindre attraktive. Vi måtte balansere samfunnsinteressen mot en eventuell krenkelse av den personlige integriteten. Undersøkelsen ble derfor gjennomført på en måte som var i samsvar med personvernlovgivningen (Lovdata). Dette innebærer å ta hensyn til de etiske kravene om informert samtykke, krav på privatliv og krav på å bli korrekt gjengitt. Av særlig betydning var kravene til samtykke og anonymisering da undersøkelsen henvendte seg også til ungdommer under 18 år.

Måten undersøkelsen ble lagt ut på gjorde at det å svare var helt frivillig og at vi som forskere som nevnt ikke hadde noen mulighet til å koble svar og respondentens identitet. Vi mener

derfor at kravet til informert samtykke er oppfylt i nødvendig grad. Respondentene forstår at uansett hva som svares i undersøkelsen vil det ikke kunne få noen betydning for dem som enkeltpersoner. Gruppen eller utvalget er også så manglende definert at de generelle tendensene som kommer fram i liten grad vil kunne oppleves som stigmatiserende eller krenkende for hele eller deler av respondentmassen.

En praktisk konsekvens av at vi var så nøyaktig med å sikre at vi ikke kunne etablere kontakt mellom oss og respondentene var at vi heller ikke kunne utlyse noen form for trekning av premie eller liknende for de som besvarte undersøkelsen. Hvis vi skulle gjøre det ville vi risikere å sitte med en stor mengde kontaktopplysninger som vi i utgangspunktet ikke hadde tillatelse til å samle inn.

Kravet til informert samtykke og til privatliv retter seg ikke bare mot respondentene, men i vårt design også mot personene på fotografiene som uten sin viten er rangert utfra deres utseende eller «erotiske kapital». Vi har brukt fotografier hentet med Google-søk der fotografiens eventuelle opphavsrettsbeskyttelse er mangelfullt avklart. Det var derfor av stor betydning å finne bilder som i liten grad var identifiserbare og som åpenbart plasserer de avbildede personene i arbeidslivets kontekst. Ønsket om beskyttelse av, og distansering fra, privatlivet var også noe av bakgrunnen for å velge bilder som så tydelig definerer de tre yrkeskategoriene. Vi har vært nøye med at bildene ikke skulle indikere noe annet, som for eksempel religiøs eller etnisk tilhørighet, noen form for funksjonshemming eller andre faktorer som kunne krenket privatlivets fred.

I prosessen med rangering av de opprinnelige 48 bildene benyttet vi som beskrevet et testpanel som ikke var en del av respondentene i selve undersøkelsen. I tillegg til taushetserklæringen disse signerte, opererte vi med bare ett enkelt sett papirbilder til panelbruk, slik at ikke «våre» bilder skulle ligge vilkårlig tilgjengelig på paneldeltakernes arbeidsplasser.

Et annet etisk krav er kravet på å bli korrekt gjengitt. Vi opplever at vår undersøkelse ivaretar dette gjennom at spørsmålene er enkelt utformet, svaret avgis ved å merke av et alternativ og innhenting med kalkulering av resultatene er gjort automatisk. Det betyr at vi ikke selv har hatt mulighet til å påvirke noe av prosessen mellom det stilte spørsmål og det ferdig kalkulerte materialet som forelå i Excel-arket vi eksporterte inn i statistikkprogrammet SPSS.

Ettersom vi skulle samle inn store mengder av data fra ungdommer ville vi teoretisk kunne ende opp med et register der den enkelte respondent og/eller den avbildede testperson ville kunne identifiseres. Tillatelsen vår fra NSD ble først gitt etter noen avklarende spørsmålsrunder. En av forutsetningene var blant annet at undersøkelsen og de tilhørende bildene av testpersonene skulle være fjernet fra nettet før 1.mai 2014. Billedmaterialet er derfor sladdet i oppgavens Vedlegg 1. Selv om vi, av hensynet til undersøkelsens reliabilitet, bestreber oss på å gjøre alle våre data og den informasjonen vi har samlet inn åpen og tilgjengelig for andre måtte vi allikevel sørge for at ingen får innsyn i hvilke IP-adresser som står bak svarene vi har innhentet.

Vår situasjon som deltidsstudenter som gjennomfører en undersøkelse til bruk i vår egen mastergradsoppgave betinger ingen konfliktfylt situasjon i forholdet mellom vår forskning og oppdragsgiver eller samfunnet som sådan. Oppgavens tittel og hovedtema kan imidlertid gjøre at vi i noen miljøer vil oppleves som useriøse eller at det vi undersøker er lite relevant i forhold til ledelse og norsk arbeidsliv. Vi har muntlig presentert det vi holder på med i mange yrkesrelaterte sammenhenger hver på vår arena det siste året. Reaksjonene kan oppsummeres som blandete, men i sum overveiende positive. Det er ingen tvil om at attraktivitet og utseendes betydning eller fornektelsen av dette, er noe mange har meninger om.

Problemstillingen vår, undersøkelsesopplegget og de resultatene vi har kommet fram til krever også at vi må reflektere over mulighetene for at noen vil misbruke materialet vårt. Medienes sensasjonsorienterte logikk er helt annerledes enn forskningslogikkens forsiktighet og dette må vi være forberedt på.

4 Våre funn og drøfting av disse

Vi skal nå redegjøre for de dataene vi har samlet inn og for de statistiske analysene vi har gjort av disse. Først vil vi se på antall svar, når de ble avgitt og fordelingen på respondentenes kjønn og alder. Deretter vil vi gå igjennom svarene knyttet til bildene og drøfte funnene med utgangspunkt i våre forskningsspørsmål og hypoteser. Vi vil begynne med å se på spørsmålet om attraktivitetens betydning for henholdsvis forventet lønn og posisjon, formulert som H1; *Det er høyere forventninger knyttet til attraktive personers lønnsnivå* og H2; *Attraktive personer forventes i større grad å være sjef*. Deretter vil vi redegjøre for hvilke ulikheter vi fant i forventningene knyttet til om den avbildede person var mann eller kvinne. Våre hypoteser er at; *Attraktive menn forventes både å tjene mer og i større grad være sjef (H3)* mens; *Attraktive kvinner forventes i mindre grad å være sjef og i mindre grad å tjene mye (H4)*. Tilslutt skal vi diskutere funnene knyttet til respondentenes kjønn, om jenter og gutter svarer forskjellig uttrykt som H5; *Gutter og jenter svarer ulikt på spørsmålene i undersøkelsen*.

I Survey Monkey- programvaren ble svarene fremstilt som enkle univariate prosentuelle frekvensfordelinger på hver av de 26 spørsmålene. Vårt behov for analyse av tallmaterialet strakte seg langt forbi det som var mulig i den versjonen av programmet vi hadde abonnement på. Vi måtte derfor eksportere alle svardataene til et Excel-regneark og på grunnlag av dette ble resultatene, med velvillig hjelp av vår veileder, lastet inn i analyseverktøyet SPSS som Høgskolen i Harstad disponerer.

Ved bruk av konstruerte hjelpevariabler laget vi analyser for å studere effekten av attraktivitet alene (testing av H1 og H2). Slike hjelpevariabler ble også brukt for å se på effekten av attraktivitet sammenholdt med om den avbildede personen var mann eller kvinne (testing av H3 og H4). Tilslutt benyttet vi hjelpevariabler for å se på den rene effekten av de avbildede personenes kjønn på forventningene til lønn og posisjon (også testing av H3 og H4). Alle gjennomsnittsverdiene fra disse hjelpevariabel-analysene ble satt opp i par så vi kunne bruke t-test til å finne ut om det var signifikante forskjeller. Vi fikk også utarbeidet krysstabeller med respondentenes kjønn og aldersfordeling på hvert enkelt svar med tilhørende Pearsons Chi-kvadrat signifikanstesting (Vedlegg 4). Dette materialet har vi brukt for å se på vår hypotese H5.

I drøftingene vil vi se på aktuelle teorier i tidligere studier og sammenhengene mellom disse og våre funn. Hovedtrekkene fra disse analysene vil vi kort applisere på noen utvalgte fenomener i arbeidslivet og hvordan de bidrar til å belyse disse. Dette handler om egenskaper ved fysisk attraktive personer som kan gi uttelling i form av økt lønn eller påvirke hvilke posisjoner de får. Videre vil vi drøfte om forventninger til fremtidig lønn og posisjon kan utgjøre en selvoppfyllende profeti (Pygmalion-effekt). Diskriminering knyttet til utseende og forhold rundt rekruttering blir også berørt.

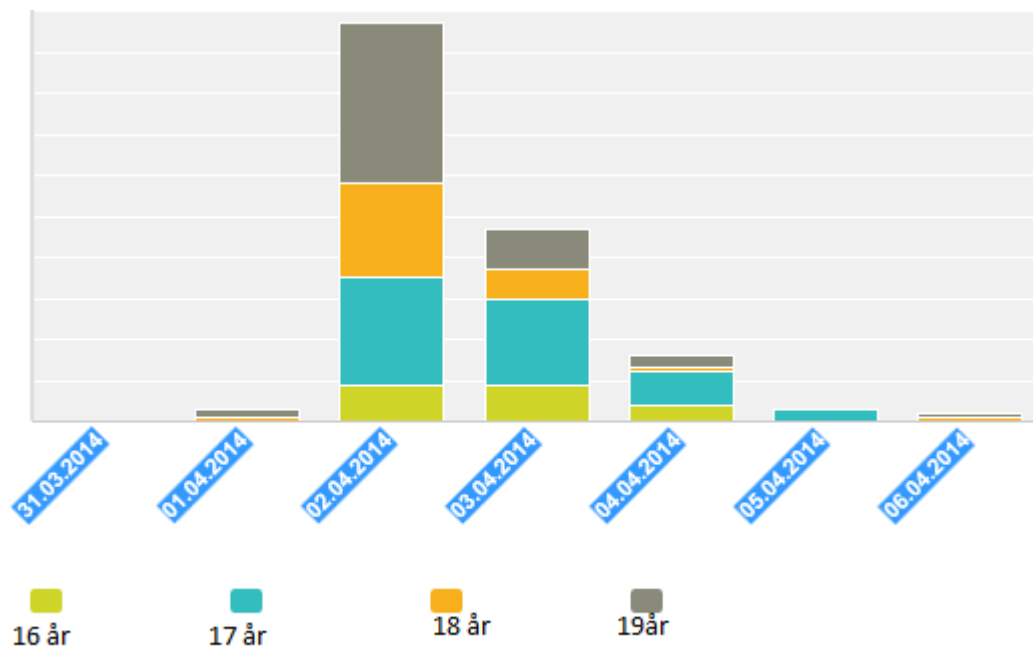
4.1 Antall respondenter, kjønn og alder fordelt på svardager

Vår undersøkelse lå ute som en lenke på internett på ulike plattformer fra onsdag 2.april 2014 på formiddagen til vi stengte den søndag 6. april 2014 på ettermiddagen.

Totalt 190 ungdommer startet på undersøkelsen og av disse var det 170 som gjennomførte til og med spørsmål 26. Undersøkelsens første spørsmål var om respondenten var gutt eller jente. Av de 170 har 89 svart at de er jenter og 81 har oppgitt å være gutter. Vi har altså tilnærmet lik deltakelse fra begge kjønn.

Det neste spørsmålet var om respondentenes alder, der det var låste alternativ på 16, 17, 18 eller 19 år. 2 respondenter har ikke oppgitt alder. De øvrige 168 fordeler seg med 13,1 % (n=22) 16-åringer, 34,52 % (n= 58) 17-åringer, 19,64 % (n=33) 18-åringer og 32,74% (n=55) 19-åringer. Vi har med andre ord fått en jevn aldersfordeling på respondentene.

Vi anslår at tiden hver enkelt respondent brukte på å besvare undersøkelsen var ca 3-5 minutter. Vurderingene av personene på bildene må derfor antas å være basert på førsteinntrykket. Svarene fordelte seg på de fem dagene med 99 svar dag 1, 46 på dag 2, 17 på dag tre, 3 på dag 4 og 2 svar den siste dagen. Aldersfordelingen er relativt lik de enkelte dagene slik det fremkommer i figur 4.1 Antall svar fordelt på dag og alder. Dette avspeiler de digitale og sosiale medienes umiddelbarhet. Nyheter skapes fort, og går like fort i glemmeboken.



Figur 4.1 Antall svar fordelt på dag og alder

4.2 Konstruksjon av hjelpevariabler

Hver av våre respondenter skulle svare på til sammen 26 spørsmål. Av disse var 24 spørsmål knyttet direkte til de 12 bildene. De 12 bildene var av 6 attraktive personer og 6 mindre attraktive personer, fordelt med 3 av hvert kjønn. Det betyr at hver respondent kunne svare for eksempel «*tjener mye*» 6 ganger for gruppen attraktive personer og seks ganger for gruppen mindre attraktive avbildede personer. Tilsvarende disponerer hver respondent inntil 6 muligheter for å gi skåre «*sjef*» til de seks avbildede attraktive personene og inntil 6 ganger til de mindre attraktive personene (spørsmålene som besvarer hypotese H1 og H2).

Hver respondents svar ble lagt inn med det antall ganger de hadde valgt «*tjener mye*» og «*sjef*» for henholdsvis *mindre attraktive* og *attraktive* for å tallfeste effekten av attraktivitet i seg selv. Disse fire hjelpevariablene fikk en verdi fra 0 til 6. Resultatene av dette er vist i tabell 4.1.

MindreAttrTjMye

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid .00	3	1.8	1.8	1.8
1.00	11	6.5	6.5	8.2
2.00	35	20.6	20.6	28.8
3.00	55	32.4	32.4	61.2
4.00	49	28.8	28.8	90.0
5.00	15	8.8	8.8	98.8
6.00	2	1.2	1.2	100.0
Total	170	100.0	100.0	

AttraktiveTjMye

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	2.4	2.4	2.4
2.00	23	13.5	13.5	15.9
3.00	35	20.6	20.6	36.5
4.00	69	40.6	40.6	77.1
5.00	29	17.1	17.1	94.1
6.00	10	5.9	5.9	100.0
Total	170	100.0	100.0	

Mindre AttrSjef

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid .00	13	7.6	7.6	7.6
1.00	37	21.8	21.8	29.4
2.00	70	41.2	41.2	70.6
3.00	38	22.4	22.4	92.9
4.00	11	6.5	6.5	99.4
5.00	1	.6	.6	100.0
Total	170	100.0	100.0	

AttraktiveSjef

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid .00	23	13.5	13.5	13.5
1.00	61	35.9	35.9	49.4
2.00	56	32.9	32.9	82.4
3.00	23	13.5	13.5	95.9
4.00	7	4.1	4.1	100.0
Total	170	100.0	100.0	

Tabell 4.1 Hjelpevariabler attraktivitet

Et viktig poeng her er at *hvilke fotografier* som er valgt av antallet respondenter (Frequency) ikke framkommer. For eksempel har 69 respondenter 4 ganger valgt verdien «*tjener mye*» knyttet til de seks bildene av attraktive personer. Utfra disse hjelpevariablene kan vi imidlertid ikke si noe om hvilke av de 6 attraktive avbildede personene de har gitt denne skåren til. Dette er heller ikke noe poeng når vi skal se på holdbarheten av våre to første hypoteser, H1 og H2.

Når vi regner ut gjennomsnittsskåren på disse fire hjelpevariablene som altså kan variere fra 0 til 6 får vi gjennomsnittsverdier på de avhengige variablene «*tjener mye*» og «*sjef*» med attraktivitet som uavhengig variabel. Disse gjennomsnittsverdiene er satt inn i tabell 4.2 (side 37).

Tilsvarende konstruerte vi 8 hjelpevariabler for å se på effekten av kjønn i tillegg til attraktivitet. Hver respondent vil da ha 0-3 muligheter til å svare verdien «*tjener mye*» for henholdsvis 3 *mindre attraktive kvinner* og for 3 *mindre attraktive menn*, samt for 3 *attraktive kvinner* og 3 *attraktive menn*. På samme måte kan den enkelte respondenten velge verdien «*sjef*» 0-3 ganger for 3 *mindre attraktive menn* og *kvinner* og for 3 *attraktive menn* og *kvinner*. Dette gir totalt 8 kategorier med nye gjennomsnitt av hjelpevariabler der resultatene er vist i tabell 4.4 (side 41). Denne tabellen gir oss muligheten til å se på effektene av både kjønn og fysisk attraktivitet slik at vi kan teste påstandene våre i hypotesene H3 og H4.

De fire siste hjelpevariablene vi konstruerte handlet om hvordan respondentene har svart i forhold til de avbildede personenes kjønn uten å ta hensyn til attraktivitetskomponenten. Igjen er det da fire kategorier med variabler fra 0-6 som angir det antall ganger hver respondent kan krysse av for *tjener mye* og *sjef* inntil 6 ganger for bilde av *mann* og inntil 6 ganger for bilde av *kvinne*. Fordelingen av gjennomsnittet for disse hjelpevariablene er gjengitt i tabell 4.6 (side 45). Disse gjennomsnittsskårene vil også bidra til å teste våre hypoteser H3 og H4.

4.3 Har attraktivitet betydning for forventninger til lønn og posisjon?

Vi starter med å se på vårt første forskningsspørsmål; «Har fysisk attraktivitet betydning for forventningene til lønn og posisjon»? Dette spørsmålet vil vi besvare ved å teste vår H1; *Det er høyere forventninger knyttet til attraktive personers lønnsnivå* og vår H2; *Attraktive personer forventes i større grad å være sjef*.

Vi sammenlikner svarene knyttet til de seks bildene av fysisk attraktive personer med svarene fra gruppen mindre fysisk attraktive. Til denne analysen tok vi i bruk de konstruerte hjelpevariablene. Fire variabler med variasjonsområde 0-6 gir verdi til betydningen av attraktivitet uavhengig av om personen på bildet er mann eller kvinne som vist i tabell 4.2

	«tjener mye»	«sjef»
Attraktive	3,74	1,59
Mindre attraktive	3,11	2,00

Tabell 4.2 Gjennomsnittsskåre hjelpevariabler attraktivitet

Vi ser at det er en gjennomsnittsskåre på 3,11 for at en *mindre attraktiv* person skal *tjene mye*, mens tilsvarende skåre for at en *attraktiv* person skal *tjene mye* er 3,74. Resultatet for variabelen *sjef* er en skåre på 1,59 for de *attraktive* og 2,00 for de *mindre attraktive*. Vi har også testet om forskjellene i de to settene av gjennomsnittsskårer er statistisk signifikante. Kan vi si at de forskjellene vi ser i vårt utvalg også er forskjeller som finnes i populasjonen?

For å undersøke dette bruker vi det som kalles T-test. T-test er en måte å sammenlikne gjennomsnittsskårene vi har beregnet på våre svar for å se om forskjellene er statistisk signifikante, det vil si om resultatene kan overføres til populasjonen med den sikkerhet som ligger i det valgte signifikansnivået. Vi går først ut fra nullhypotesene «Det er ingen forskjell i gjennomsnittlig forventning til at mindre attraktive skal tjene mindre enn de attraktive» og «Det er ingen forskjell i gjennomsnittlig forventning til at mindre attraktive i større grad enn attraktive er sjef». (Vi må «snu» utsagnet i den andre nullhypotesen basert på resultatene fra undersøkelsen).

Vi velger i vårt tilfelle et signifikansnivå på 5%, det betyr at hvis vi forkaster våre nullhypoteser kan vi med 95 % sikkerhet si at det er en reell forskjell mellom gjennomsnittene i populasjonen. Deretter beregnes en T-verdi og hvis denne overstiger en kritisk verdi (ofte den tallmessige størrelsen 2,0) forkaster vi nullhypotesen.

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	MindreAttrTjMye - AttraktiveTjMye	-.62941	1.53779	.11794	-.86224	-.39658	-5.337	169	.000
Pair 2	Mindre AttrSjef - AttraktiveSjef	.41176	1.49788	.11488	.18498	.63855	3.584	169	.000

Tabell 4.3 t-test attraktivitet

Tabell 4.3 viser at T-verdien er høy og Sig. er 0,000. Vi kan konkludere med at det i våre surveydata er en reell forskjell på forventningene knyttet til lønnsnivå for mindre attraktive og

attraktive. De attraktive personene forventes å tjene mer enn de mindre attraktive. H1: *Det er høyere forventninger knyttet til attraktive persons lønnsnivå* stemmer altså med statistisk signifikans.

Attraktivitet i seg selv har altså betydning for forventninger til inntektsnivå. Attraktive personer, uavhengig av om de er mann eller kvinne forventes i vår undersøkelse å ha høyere inntekt enn de mindre attraktive. Tidligere undersøkelser og studier (Dion et al,1972, Eagly et al,1991) viser at forventninger til suksess i yrkeslivet er en av de egenskapene ved individet som ligger både i godhets- og glamourdelen av teorien om at «What is beautiful is good». De mest attraktive personene var forventet å ha mer prestisjefylte jobber og de var forventet å ha bedre utsikter til et lykkelig sosialt og profesjonelt liv. Basilli (1981) kobler i større grad glamour tett sammen med fysisk attraktivitet og et spennende sosialt liv med mye penger noe som samsvarer med at høy erotisk kapital kan gi høyere lønn (Hakim, 2011). Vårt funn underbygger og underbygges av denne teorien.

Når det gjelder variabelen posisjon er det også en reell forskjell i forventningene til hvem som forventes å være sjef. Her er det slik at det er de mindre attraktive som i større grad forventes å være sjef. Dette viser at vår H2; *Attraktive personer forventes i større grad å være sjef* ikke stemmer. Resultatet i vår undersøkelse var faktisk det stikk motsatte: *Mindre attraktive personer forventes i større grad å være sjef*. Resultatet var statistisk signifikant. Det er de lave forventningene til at attraktive kvinner kan være sjef som er årsak til dette resultatet når menn og kvinner ses under ett. For menn er resultatet med knapp margin motsatt. Dette fenomenet drøfter vi nærmere i kapittel 4.4 som omhandler kjønnsforskjeller.

Vi mener at en mulig forklaringsmodell på de lave sjefsforventningene knyttet til attraktive personer i vår undersøkelse også kan ligge i teorien om at egenskaper som forbindes med attraktivitet ifølge Basilli (1981) i større grad handler om glamour enn om godhet. Å være sjef har flere elementer i seg som ikke stemmer med den typiske glamourstereotypien. Fra teorien vet vi at folk foretrekker glamour foran makt (Freedman, 1978 sitert i Bassili, 1981).

Drømmer og forventninger om lykke er mer knyttet til penger, utseende og berømmelse enn til posisjoner med ansvar som for eksempel bankdirektør, president og politikere. Våre funn er helt i samsvar med dette. Ungdommene forventer ikke at de attraktive skal inneha sjefsansvar.

Dion (1972) reflekterer i sin artikkel over hvorfor effekten av fysisk attraktivitet ikke har blitt mer systematisk studert. Hun lanserer ideen om at dette skyldes at vi ikke ville like tanken på at de attraktive personene er bedre likt enn de mindre attraktive. Dette virker udemokratisk ettersom utseendet ikke endrer seg uansett hvor hardt og målrettet vi arbeider. Vår rettferdighetssans sier oss at utseende er en overfladisk verdi og derfor ikke skal ligge til grunn for hvordan vi verdsetter mennesker. Et slikt resonnement kan også bidra til å forklare hvorfor de mindre attraktive i større grad forventes å være sjef, og derigjennom underbygger ytterligere at vår hypotese 2 viste seg ikke å stemme. Vi måtte konkludere med at *Mindre attraktive personer forventes i større grad å være sjef*. Dette stikk i strid med vår H2; *Attraktive personer forventes i større grad å være sjef*. Det er imidlertid et paradoks at vi samtidig kanskje i større grad aksepterer at pene mennesker har høy inntekt (glamoureffekten).

4.4 *Bedømmes fysisk attraktivitet ulikt for kvinner og menn i vår undersøkelse?*

Det neste spørsmålet er hvorvidt det er forskjell på forventningene til lønn og posisjon hos mindre attraktive og attraktive personer dersom vi i tillegg grupperer svarene etter om det er menn eller kvinner som er avbildet. For å vurdere våre resultater i forhold til dette ble det opprettet åtte hjelpevariabler. Topp skåre på denne hjelpevariabelen ble satt til 3, ettersom det var 3 bilder innenfor hver av de fire kategoriene. Resultatene av denne hjelpevariabel analysen finnes i tabell 4.4.

	«tjener mye»	«sjef»
Attraktive menn	2,41	1,20
Attraktive kvinner	1,34	0,39
Mindre attraktive menn	1,65	0,88
Mindre attraktive kvinner	1,46	1,18

Tabell 4.4 Gjennomsnittsskåre hjelpevariabler kjønn og attraktivitet

Gjennomsnittsskårene på de variabelparene vi sammenlikner (uavhengige variabler *kvinner* og *menn* henholdsvis *attraktive* og *mindre attraktive* med de avhengige variablene «tjener mye» og «sjef») er nedenfor signifikanstestet med t-test, tabell 4.5 på neste side.

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	KvMindreATjMye - ManMindreATjMye	-.19412	1.01642	.07796	-.34801	-.04023	-2.490	169	.014
Pair 2	KvMindreASjef - ManMaSjef	.23529	1.06195	.08145	.07451	.39608	2.889	169	.004
Pair 3	KvAttrTjMye - MaAttrTjMye	-	1.02384	.07852	-1.22560	-.91557	-	169	.000
		1.07059					13.634		
Pair 4	KvAttraktivSjef - ManAttrSjef	-.81176	.92300	.07079	-.95151	-.67202	-	169	.000
							11.467		

Tabell 4.5 T-test kjønn og attraktivitet.

Tabell 4.5 viser at forskjellene i gjennomsnitt for alle de fire variabelparene vi testet er statistisk signifikante.

Vår hypotese H3 *Attraktive menn forventes både å tjene mer og i større grad å være sjef* er vist å stemme med undersøkelsens resultat både målt mot vurderingen av attraktive og mindre attraktive kvinner og mot vurderingen av mindre attraktive menn. Hvis vi ser nærmere på vurderingen av de tre enkeltbildene av attraktive menn vil vi se at det er «Mann, attraktiv, Industri» som har de høyeste på verdiene på begge variablene sett under ett. 78,2 % forventer at denne mannen tjener mye og 61,2 % forventer at han er sjef. At attraktive menn forventes å tjene mer enn alle andre grupper, er i samsvar med de tidligere undersøkelser vi har vist til.

Vår fjerde hypotese (H4) var: *Attraktive kvinner forventes i mindre grad å være sjef og i mindre grad å tjene mye*. Studien vår viser at også denne hypotesen stemmer. For det første forventes attraktive kvinner i mindre grad enn attraktive menn å være sjef (0,39 i forhold til 1,2, tabell 4.4) videre forventes de attraktive kvinnene i mindre grad enn de attraktive mennene å tjene mye (1,34 mot 2,4, tabell 4.4). I tillegg kan vi se at de attraktive kvinnene forventes i mindre grad enn de mindre attraktive å være sjef (0,39 mot 1,12) og tilsvarende forventes de attraktive kvinnene å tjene mindre enn de mindre attraktive kvinnene (1,34 mot 1,46).

Menn og kvinner vurderes altså ulikt både i forhold til det å være sjef og i forhold til forventinger om inntektsnivå.

I undersøkelsen vår ble den fysisk mindre attraktive forretningskvinnen i større grad forventet å være sjef enn den mer attraktive forretningskvinnen. Dette kan henge sammen med at den avbildede kvinnen som representerer denne kategorien ikke er uvanlig eller spesielt lite attraktiv. Hun var vel nærmere den prototype som Langlois og Roggman(1990) beskriver og dermed mer gjennomsnittlig. Denne mindre attraktive damen har kort hår og hardere trekk enn den fysisk mer attraktive damen. For oss framstår hun som mer maskulin, og forventes dermed kanskje blant ungdommene å ha flere mannlige lederegenskaper (Moi, 1998 sitert i Strand, 2007) enn det den mer fysisk attraktive testpersonen vår har. Dersom vi hadde valgt andre yrkeskategorier kunne kanskje den fysisk attraktive kvinnelige testpersonen i større grad blitt ansett til å kunne lede? Effekten var imidlertid den samme, og enda mer uttalt, i resultatene vi fikk i yrkeskategorien helsevesen.

4.4.1 Om effekten av å tilhøre helsevesenet

I vår undersøkelse var vi som nevnt ikke ute etter å se på effekten av de ulike yrkeskategoriene i forhold til lønn og posisjon. Vår analyse viser imidlertid at kategorien helsevesen så tydelig skiller seg ut at vi mener det bør kommenteres.

De to mennene i helsevesen-klær (kledd i hvite frakker) topper klart forventningene til høy lønn. Hele 93,5 % mener at «mann, helsevesen, mindre attraktiv» tjener mye, mens 90,6 % forventer at «mann, helsevesen, attraktiv» tjener mye. Det er kanskje ikke så uventet at overordnede leger (menn?) i sykehus forventes å ha høy inntekt. Ettersom begge mannspersonene hadde stetoskop rundt halsen regner vi med at de oppfattes som leger, og utfra så unisone forventninger til lønn er det naturlig å tenke at ungdommene så disse personene i lederroller. Men bare 40,6 % forventet at den mindre attraktive av dem var sjef, og for den attraktive var det så få som 33,5 % som trodde at han var sjef.

Når det gjelder kvinner i helsevesenet er det enda mindre tiltro til at de er sjefer. Den mindre attraktive kvinnen (i ført grønn helsevesen påkledning uten stetoskop) var forventet å være sjef av 12,4 %, mens den attraktive kvinnen i hvit frakk med stetoskop rundt halsen bare

hadde en score på 5,3 % i forventning til sjefsrolle. Dette underbygger en konklusjon om at fagfolkene i helsevesenet ikke oppfattes som de som leder og bestemmer. For mennene ga dette likevel ikke oppfatningen av at de er lavtlønnede, men her er det også store kjønnsforskjeller. Bare 36,7 % har tro på høy lønn for den attraktive kvinnen og den mindre attraktive kvinnen i helsevesenet forventes å tjene mye av så få som 28,8 %.

Vi kan tenke at kvinnene på våre bilder fremstår som eller forventes å være sykepleiere, selv om den ene har stetoskop rundt halsen og den andre er kledd i grønt. Av samme årsak kan de antas å ikke være sjefer og å ha lav lønn. En annen årsak til at kvinnene i helsevesenet forventes å tjene lite og heller ikke å være sjef kan være at det her blir en kollisjon mellom rollene som omsorgsperson og det å være leder og/eller høyt lønnet (Solberg og Drake 1995, sitert i Strand, 2007).

Ungdommenes forventninger til personer i helsevesenet stemmer også med Ashmore og del Bocas (1979, sitert i Eagly m fl, 1991) betraktninger om sammenhengen mellom kjønn og personlige egenskaper der kvinner blir assosiert med å være hjelpsomme. Til tross for de lave forventningene til lønn og posisjon for kvinner i helsevesenet er 79,1 % av studentene på helse-, sosial-, og idrettsfag på norske universiteter og høyskoler kvinner (SSB)

4.5 Forskjeller knyttet til kjønn alene

Hvis vi går over til å se på kjønnseffekten alene har vi beveget oss litt utenfor vårt opprinnelige tema, men vi velger å ta dette med da vi så at det var et uttalt poeng i resultatene våre. Vi hadde ingen separat hypotese formulert for dette spørsmålet, men funnet bidrar også til å underbygge hypotesene H3 *Attraktive menn forventes både å tjene mer og i større grad være sjef* og H4 *Attraktive kvinner forventes i mindre grad å være sjef og i mindre grad å tjene mye*. Vi tar igjen i bruk fire hjelpevariabler som viser gjennomsnittskåre for verdien *tjener mye* fordelt på de 6 bildene av henholdsvis kvinner og menn, og tilsvarende for verdien *sjef*.

Resultatene av denne analysen er gjengitt i tabell 4.6 på neste side.

	«tjener mye»	«sjef»
menn	4,06	2,08
kvinner	2,79	1,51

Tabell 4.6 Gjennomsnittskåre hjelpevariabler kjønn

Det er altså betydelig større forventinger til at menn tjener mye enn at kvinner gjør det og det er likeens i mye større grad forventet at menn er sjef enn at kvinner er det.

Disse resultatene ble også t-testet;

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	KvinnerTjMye – MennTjMye	-1.26471	1.49771	.11487	-1.49147	-1.03794	-11.010	169	.000
Pair 2	KvinnerSjef - MennSjef	-.57647	1.33125	.10210	-.77803	-.37491	-5.646	169	.000

Tabell 4.7 T-test effekt av kjønn

T-testen viser at konklusjonen vår er statistisk signifikant. Vi kan derfor slå fast at det er tydelige forskjeller knyttet til forventinger til lønn og posisjon bare ut fra de avbildede personenes kjønn. Ungdommene regner med at mennene kommer bedre ut både i forhold til lønn og posisjon.

En annen interessant dimensjon er å se på om de kjønnsrelaterte forskjellene i lønn og posisjon kan forklares gjennom teorien om såkalte selvoppfyllende forutsigelser (Gilje og Grimen, 1993). Vi kan anta at majoriteten av både vanlige arbeidstakere og sjefer i dag er kjent med det faktum at kvinner tjener mindre enn menn (SSB) og i mindre grad er sjefer (KPMG).

I lønnsforhandlinger og ved tilsetninger vil alle parter kunne forutsi at resultatet vil bli til mennenes fordel. Det vil da kanskje oppleves enklere å ta avgjørelser som oppfyller en slik kjent forventning og vi får en situasjon der forutsigelsen slår til. Lindland og Opstad (2005)

refererer til en undersøkelse foretatt av Rosenthal og Jacobsen (1968) med tittelen *Pygmalion in the classroom*. Her ble det vist at lærernes forventninger til hvordan et barns adferd skulle bli, virket inn på hvordan atferden faktisk ble. Kvinner som uansett ikke forventer å få sjefsjobber vil kanskje etter hvert ikke engang ta bryderiet med å søke slike stillinger?

4.6 Effekten av respondentenes kjønn og alder

Vi ønsket også å undersøke om det forelå en samvariasjon mellom respondentens kjønn (uavhengig variabel) og svar på spørsmålene om lønn og posisjon (avhengige variabler). Svarte de 81 guttene annerledes enn de 89 jentene på de 12 inntektsspørsmålene og var det noen nevneverdig forskjell mellom gutter og jenter i forventningene knyttet til om våre avbildede personer var «sjef» eller «vanlig ansatt»? Dette spørsmålet har vi formulert i vår hypotese H5; *Gutter og jenter svarer ulikt på spørsmålene i undersøkelsen*.

Krysstabeller med kjønn og svarfordeling på hver enkelt av de 24 spørsmålene knyttet til de 12 bildene finnes i Vedlegg 4. Det ble ikke for noen av disse bildene funnet signifikante forskjeller -testet med Pearsons Chi-kvadrat- på svarene avgitt av gutter og jenter. Dette viser at vår hypotese knyttet til respondentenes kjønn, H5 -gutter og jenter svarer ulikt på spørsmålene i undersøkelsen ikke stemmer.

Det ble også utarbeidet krysstabeller for å se på sammenhengen mellom respondentenes alder og svar på de ulike spørsmålene (Tabeller vedlegg 4). Resultatene for de 24 krysstabellene ble testet med Pearsons Chi-kvadrat med tanke på sammenhengen mellom alder og svar. Det ble heller ikke her funnet signifikante forskjeller.

Vi må altså konkludere med at vår studie viser at hverken respondentenes kjønn eller alder har signifikant betydning for hva de svarer på spørsmålene om forventninger til lønn og posisjon.

Dette er et annet funn enn undersøkelsen Norsk Monitor fra 2009 (BLD) skulle indikere. Der oppgir guttene at kvinner i mindre grad behøver å ha en like krevende jobb som mennene samt at kvinner ikke har det samme behovet for en yrkeskarriere som menn har, mens jentene i større grad er opptatt av likestilling. Vår undersøkelse viser derimot at både gutter og jenter

i alderen 16 til 19 har de samme forventningene til kjønn og posisjon. Det er først og fremst jentenes holdninger i vår studie som avviker fra «Norsk Monitor». Dette kan forklares med at vi har gjort en indirekte holdningsstudie. Det ideelle adferdsmønster er «jeg sier hva jeg gjør og gjør hva jeg sier», men vi vet fra andre arenaer i livet at dette ikke alltid er tilfelle.

Vår studie måler bare ungdommenes forventninger uten å si noe om årsaken til forventningene. Det er foreldrene til «våre» ungdommer som er respondentene i Kari Vik Klevens (1992) undersøkelse, og mange års kvinnekamp har åpenbart ikke nevneverdig endret ungdommenes syn på kvinners muligheter i arbeidslivet. Både gutter og jenter i vår undersøkelse har et verdikonservativt syn på kjønnsstereotyper selv om svarene i «Norsk Monitor» viser noe annet.

En annen forklaring på at vi får et annet resultat enn undersøkelsen til « Norsk Monitor» kan være at vi har valgt en annen design på vår undersøkelse. Vi spør etter forventninger til lønn og posisjon som skapes hos respondentene når de får se ulike fotografier. Ungdommenes svar reflekterer den intuitive skjevhet Kahneman (2012) omtaler i forbindelse med for eksempel yrkenes kulturelle stereotyper. Våre respondenter bruker ikke logikk og statistikk og svarer derfor heller ikke i samsvar med de likestillingsidealene jentene i «Norsk Monitor» ga uttrykk for.

I den klassiske strukturfunksjonalistiske sosiologien inspirert av Durkheim (Parson, 1965 sitert i Heggen og Øia, 2005) utgjør ungdomsperioden en forberedelsesfase - eller et mellomstadium - mellom barndommens avhengighet og voksenlivets ansvar og uavhengighet. Durkheim legger vekt på at oppdragelsen skjer i et samspill mellom den voksne generasjonen og ungdomsgenerasjonen, slik at voksengenerasjonen øver innflytelse på de unge. Siden vi må anta at majoriteten av våre respondenter ikke ennå har debutert i arbeidslivet annet enn i form av ekstrajobber ved siden av skole, er det nærliggende å begrunne deres holdninger og deres forventninger med at de er tillært hjemmefra, fra venner og på skolen. Det kan være grunn til å anta at disse forventningene er noe ungdommene tar med seg inn i yrkeslivet. Mange av undersøkelsene vi har referert er utført med studenter som respondenter og gir derfor ikke svar på dette. (Dion m fl, 1972, Dermer og Thiel, 1975, Horton, 2003).

I 1994 ble det gjennomført en survey hvor 6000 amerikanske menn i alderen 18-55 år ble spurt om hvordan de ønsket å fremstå (Brand ,2000 sitert i Hakim,2011). Hele 3 av de 6

viktigste elementene for disse mennene var relatert til utseendet. Mennene ønsket å fremstå som attraktive overfor kvinner, sexy og med et godt utseende. Ledertrekk som for eksempel målrettethet og besluttsomhet kom langt ned på listen. Dette indikerer at utseende og attraktivitet også oppleves som viktig for godt voksne arbeidstakere.

Det kan være interessant å gjenta en undersøkelse lik den vi har gjennomført om noen år og da rettet mot de som er eldre, som en kohortstudie for å se om ungdommenes holdninger vedvarer når de kommer i studiesituasjon eller har trådt inn i arbeidslivet.

4.7 Noen tanker om diskriminering og rekruttering

I det norske samfunnet har vi lovbeskyttelse mot diskriminering på grunnlag av kjønn (Likestillingsloven), på grunnlag av etnisitet, religion eller livssyn (Diskrimineringsloven) og på grunnlag av nedsatt funksjonsevne (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven). Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet. I Arbeidsmiljøloven finnes et eget kapittel om «vern mot diskriminering» der det stadfestes at direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt (Lovdata).

Det nærmeste vi kommer at utseende er omtalt i disse lovene er i den grad det involverer noe som kan knyttes til etnisitet, som for eksempel hudfarge og trekk som avslører avstamning. En persons attraktivitet eller mangel på sådan er altså ikke erkjent i eksisterende lovverk som en faktor som kan føre til forskjellsbehandling for eksempel i arbeidslivet.

Det vil likevel bli oppfattet som uakseptabelt dersom det i en stillingsannonse stod at «Vi ønsker oss en resultatorientert og målbevisst medarbeider med godt utseende og gode samarbeidsevner». Det å bruke utseende åpenlyst som evalueringsgrunnlag til fordel for kompetansekrav er med noen få unntak (modell- og skjønnhetsbransjen) uhørt.

Det er individets kunnskaper, ferdigheter og holdninger som utgjør det vi vanligvis omtaler som kompetanse. (Lai, 2004). Eksisterende metoder for kartlegging, anskaffelse og utvikling

av kompetanse kan være interessante å reflektere over i lys av de svarene vi fikk på våre spørsmål.

Vi har tidligere omtalt undersøkelser som viser at attraktive, høyt kvalifiserte, kvinnelige søkere til lederstillinger vurderes som mindre egnet enn attraktive, høyt kvalifiserte mannlige søkere til de samme stillingene (Dipboye m fl, 1977, Heilman og Saruwatari,1979, Raza og Carpender,1987, Frieze m fl, 1991 sitert i Hakim, 2011). På den annen side vurderes mindre attraktive, høyt kvalifiserte kvinnelige søkere som egnet for slike lederstillinger. Dette stemmer godt med de forventningene vi har kartlagt. Disse resultatene kan vi sammenholde med Lais drøftinger av ulike måter å rekruttere personale på. Hun rangerer ulike metoder utfra hvor stor sjanse det er for at man lykkes med å finne rett arbeidstaker. Konklusjonen er at det er jobbutprøving som i størst grad er egnet metode for å velge rett person. De tradisjonelle intervjuene er den mest brukte metoden, men gir betydelig lavere suksessrate med tanke på å finne rett søker (Lai, 2004).

Forskerne Bradley Ruffle og Ze`ev Shtudiner ved de to Israelske universitetene Ben Gurion og Ariel Univeristy Center har gjort en undersøkelse om det å vedlegge fotografi til CV`en i jobbsøknader. De sendte ut over 2500 fiktive jobbsøknader. Til hver søknad la de ved to like CV`er , en med bilde og en uten. Studien viste at de attraktive mennene hyppigere ble kalt inn til intervju enn de mindre attraktive mennene skriver The Economist (Studenttorget).

Resultatet var derimot omvendt for kvinner. Først trodde forskerne at denne diskrimineringen hadde sammenheng med stereotypien om at blonde og vakre kvinner er dumme, men bildene hadde på forhånd blitt rangert etter hvor intelligente en testgruppe syntes hver «jobbsøker» så ut. Det var derfor ikke kjønnsstereotypen som utløste diskrimineringen. 93 % av de som skulle velge ut hvilke kandidater som skulle komme på jobbintervju var selv kvinner.

Forskernes konklusjon ble derfor at dette funnet var i samsvar med teorien om at kvinner er sjalu på attraktive kvinner. Denne effekten er det forsøkt korrigert for i tidligere refererte artikler. (Dion m fl, 1972, Dermer og Thiel 1975, Basilli, 1981).

Både teorier og undersøkelser viser at det er vanskelig å se forbi stereotypier, selv for profesjonelle rekrutterere. Dette faktumet gjelder selv om stereotypien svekkes når vi får flere opplysninger om individet (Eagly m fl, 1991), slik vi for eksempel vil få i et ansettelsesintervju. Fysisk attraktivitet er koblet til det å være bedre seksualpartnere og den

mer negative egenskapen å være mer utro. Mindre fysisk attraktive personer dømmer også ned andre egenskaper ved fysisk attraktive personer (Dermer og Thiel, 1975).

Intervjuprosessen vil være påvirket av både den fysiske attraktiviteten til den som intervjuer samt jobbsøkerens fysiske attraktivitet. Hvis vi tenker oss at de som skal foreta ansettelse i intervjusituasjonen er preget av noen av de forventningene vi har kartlagt, så er det mulig at mange gode søkere ikke når fram i konkurransen om jobbene. Både kvinnelige og mannlige intervjuere kan være mer tilbakeholdne med å ansette den fysisk attraktive enn den mindre fysisk attraktive. Hos kvinner kan dette forankres i sjalusi (Dermer og Thiel, 1975, Eagly m fl 1991), og hos mannen i hans fysiske begjær (Hakim, 2011). Dette kan være nok et argument for å vurdere om dagens ansettelsesprosedyrer er gode nok.

Et ferskt eksempel på en situasjon hvor det å være kvinne og attraktiv kan utgjøre et problem i yrkeslivet fikk vi fra USA på tampen av 2012. Det ble i norske media referert til en høyesterettsdom i Iowa der en kvinnelig tannlegeassistent ble oppsagt fra jobben sin fordi hun var for pen. Tannlegens kone kunne ikke leve med at mannen ble så distraheret av sin vakre assistent. Tannlegen opplevde den ansatte som «uimotståelig tiltrekkende», dermed var oppsigelsen innenfor lovens rammer, selv om den ifølge domstolen var urettferdig (NTB, 2012)

5 Avslutning og konklusjon

Vår grunnleggende antakelse var at attraktivitet har betydning for ungdommers forventninger til lønn og posisjon i arbeidslivet. Våre hypoteser var «*Det er høyere forventninger knyttet til attraktive personers lønnsnivå*», «*Attraktive personer forventes i større grad å være sjef*», «*Attraktive menn forventes både å tjene mer og i større grad være sjef*», «*Attraktive kvinner forventes i mindre grad å være sjef og i mindre grad å tjene mye*» og «*Gutter og jenter svarer ulikt på spørsmålene i undersøkelsen*».

Gjennom vår indirekte holdningsundersøkelse har vi med statistisk signifikans vist at attraktive personer forventes å ha høyere inntekt enn de mindre attraktive, og at de mindre attraktive i noe større grad ble forventet å være sjef. Vi har videre slått fast at attraktive menn forventes å tjene mye og å være sjef. Tilsvarende forventes mindre attraktive damer også å tjene mer og i større grad være sjef. I vår respondentmasse svarte gutter og jenter ikke statistisk signifikant ulikt på spørsmålene.

Vi har i arbeidet med vår studie, på samme måte som andre som har arbeidet med utseende som tema (Lindland og Opstad, 2005), flere ganger opplevd at det å skulle kategorisere testpersonene etter attraktivitet ble sett på som i beste fall litt useriøst og i verste fall som politisk ukorrekt, ufint og stigmatiserende. Dette er i seg selv et interessant fenomen når vi nå kan dokumentere at ungdommene åpenbart mener at utseendet faktisk har betydning for hvilke forventninger man kan ha til både avlønning og karriere i arbeidslivet.

Vår studie viser først og fremst at ungdommene tror at det lønner seg å være mann og å være attraktiv. Vi kan også konkludere med at tiltroen til attraktive damers potensiale ikke inkluderer høy lønn og definitivt ikke en forventning til at de inntar sjefsposisjoner. Våre funn er samsvarende med holdninger i undersøkelser fra 70-tallet (Dion m fl, 1972, Dermer og Thiel, 1975) og fra 80-tallet (Basilli 1981, Buckley 1983).

Cathrine Hakim som inspirerte oss til å skrive denne oppgaven, hevder at kvinner må lære seg å forvalte sin erotiske kapital på en måte som gir bedre avkastning enn den gjør i dag dersom vi skal klare å jevne ut eksisterende forskjeller i lønn og posisjon i arbeidslivet. Vår undersøkelse viser imidlertid at det ikke er kvinnene som bør jobbe hardest med å øke sin

erotiske kapital. Kvinner forventes å profitere på ikke å se altfor godt ut, og derigjennom å representere prototypen på attraktivitet, nemlig det gjennomsnittlige. Den mindre attraktive mannen derimot, har trolig mye å hente på å forsøke å fremstå som mer attraktiv.

Selv om «What is ugly is bad» har studien vår vist at «What is beautiful is good» er en stereotypi som er trygt forankret hos dagens gutter og jenter i alderen 16-19 år.

Skjønnhetsindustrien bidrar til å holde fast på forventningen om at et godt utseende skal gi deg et lykkelig liv slik Scheibe (1979, sitert i Eagly m fl, 1991) mener at reklameindustrien også gjør. Omsetningen innenfor frisørvirksomhet og annen skjønnhetspleie nådde 8,7 milliarder kroner i Norge i 2013 (SSB)

5.1 Et tiltalende ytre er fremdeles en taus anbefaling

Litt spissformulert kan vi peke på at vi nå sender en hel generasjon ungdommer ut i arbeidslivet som etter vår studie å dømme forventer at de pene mennene tjener mer og de pene damene ikke blir sjefer. Et godt utseende forventes å være en karrieremessig showstopper for damer, mens det fungerer motsatt for menn. Hvis noen skulle oppleve seg diskriminert fordi de ikke er attraktive nok, så er dette fenomenet overhodet ikke omtalt i det lovverket som skal beskytte dem som arbeidstakere.

Vi mener at vår studie har avdekket et behov for å ta betydningen av utseende i relasjon til arbeidslivet opp til videre debatt. Flere studier bør gjøres på temaer knyttet til utseende og fremtreden som forklaringsmodeller på lønns- og kjønnsforskjeller i arbeidslivet. I helsesektoren bør det kartlegges om det er et problem at så mange forventer at menn i helsevesenet skal ha en høy inntekt, mens kvinner i samme sektor skal ha en lav inntekt.

Helt til slutt må vi kunne konkludere med at erotisk kapital er en ressurs for de som besitter den. I arbeidslivet gir det å være fysisk attraktiv flere fordeler. Det over 2000 år gamle utsagnet om at *et tiltalende ytre er en taus anbefaling* gjelder fremdeles.

Litteraturliste

- Barne-, Likestillings- og Inkluderingsdepartementet. *Norsk Monitor*. Tilgjengelig fra: http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Barn%20og%20Ungdom/Slik_er_ungdomm_2009_10.pdf. (Lastet ned 19.april 2014)
- Bassili, J.N.:The Attractiveness Stereotype:Goodness or glamour? *Basic and Applied Social Psychology*, 1981, 2 (4) 235-252
- Buckley, Hilda M.: Perceptions of physical attractiveness as manipulated by dress:Subjects versus independent judges, *The Journal of Psychology*, 1983, 114, 243-248
- Dermer, M. & Thiel, D.L.: When Beauty May Fail, *Journal of Personality and Social Psychology*,1975, Vol. 31, No 6, 1168-1176
- Dion, K., Berscheid, E. & Walster, E.: What is beautiful is good, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1972, Vol. 24, No 3, 285-290
- Eagly, A.H, Ashmore, R.D, Makhijani, M.G., Longo, L.C: What is beautiful is good, But.. A Meta-Analytic Review of Research on the Physical Attractiveness Stereotype, *Psychological Bulletin*, 1991, Vol. 110, No.1, 109-128
- Gilje, N. & Grimen, H.(1993) *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger.Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget
- Hakim, C. (2011). *Honey Money. The power of erotic capital*. London: Penguin Group.
- Hellevik, O.(2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*.Oslo: Universitetsforlaget
- Heggen, K & Øia,T.(2005) *Ungdom i endring*, Oslo: Abstrakt forlag AS
- Hernes, G. (2010) Gudmund Hernes om nytt fra sosiologien. BI Handelshøyskolen (Online), 16.april 2010. Tilgjengelig fra: <http://www.bi.no/Forskning/Nyheter/Nyheter-2010/Erotisk-kapital/>.(Lastet ned 9.Okttober 2012)
- Horton, R.S. Similarity and Attractiveness in Social Perception:Differentiating Between Bias for the Self and the Beautiful, *Self and Identity, Psychology Press* 2003, 2:137-152
- Jacobsen, D.I.&Thorsvik, J. (2007) *Hvordan organisasjoner fungerer*.3.utg. Bergen: Fagbokforlaget
- Jacobsen, D.I. (2011). *Hvordan gjennomføre undersøkelser. Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2.utg.Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Kahneman, D. (2012). *Tenke, fort og langsomt*. Oslo: Pax
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2009) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget

Kleven, K. V.(1992):*Jentekultur som kyskhetsbelte. Om kulturelle, samfunnsmessige og psykologiske endringer i unge jenters verden.* Oslo: Universitetsforlaget. Kyskhetsbelte

KPMG (u.å), *Topplederundersøkelsen 2012.* Tilgjengelig fra: <http://www.kpmg.no/?did=9828639> (Lastet ned 19.april 2014).

Lai, L (2004): *Strategisk kompetansestyring* Bergen: Fagbokforlaget

Langlois, J.H. & Roggman L.A. Attractive faces are only average, *Psychological Science* Copyright 1990 American Psychological Society. (Scanned copy of printed document)

Lindland, J & Opstad, G; Er et pent utseende en fordel i skolen? , *Spesialpedagogikk*, 2005, (1) , 38-44.

Lovdata (u.å) *Lov om likestilling, Lov om personvern, Lov om arbeidsmiljø.* Tilgjengelig fra www.lovdata.no. (Lastet ned 19.april 2014)

Malhotra, N.K. og Birks, D.F.(2006). *Marketing research, An applied approach.* 2.utg. London: Financial Times

Nova (u.å), *Ung i Norge 2002.* Tilgjengelig fra: <http://www.nova.no/ID/255.0>

NTB (2012) «Uimotståelig» kvinne mistet jobben. Tilgjengelig fra <http://www.side3.no/article3537699.ece> (Lastet ned 23.januar 2013)

Richardsen, A.M. og Traavik L.E.M. (2009). Kvinner og ledelse i Norge. I: *Perspektiver på ledelse*,3.utg. red. Martinsen, Ø.L.(s.148-164) Oslo: Gyldendal

SSB (u.å), *Lønnsstatistikk.* Tilgjengelig fra <https://www.ssb.no/lonnansatt/>. (Lastet ned 19.april 2014)

SSB (u.å.) *Fakta om utdanning 2014. Nøkkeltall fra 2012.*Tilgjengelig fra: http://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/162223?_ts=1446e2ea2d0. (Lastet ned 20.mai 2014).

SSB (u.å.) *Statistikk for omsetning.* Tilgjengelig fra <http://www.ssb.no/varehandel-og-tjenesteyting/statistikker/tjenester>. (Lastet ned 22.mai 2014)

Strand, T. (2007) *Ledelse, organisasjon og kultur.*2.utg. Bergen: Fagbokforlaget

VG (u.å.) *Høye og pene tjener best.* Tilgjengelig fra: <http://www.vg.no/forbruker/helse/helse-og-medisin/hoeye-og-pene-tjener-best/a/450500>. (Lastet ned 19.april 2014)

Wikipedia (u.å.) *Stereotypi* Tilgjengelig fra <http://no.wikipedia.org/wiki/Stereotypi> (Lastet ned 19.april 2014)

Wikipedia (u.å) *Transformasjonsledelse.* Tilgjengelig fra: <http://no.wikipedia.org/wiki/Transformasjonsledelse> . (Lastet ned 22.mai 2014)

Wikipedia (u.å.) *Implicit personality theory.* Tilgjengelig fra : http://en.wikipedia.org/wiki/Implicit_personality_theory (Lastet ned 22.mai 2014)

Vedlegg

Vedlegg 1: Sladdede eksemplarer av bildene fra undersøkelsen.

Vedlegg 2: Rangeringsskjema for bilder

Vedlegg 3: Informasjon og taushetserklæring til de som rangerte bildene

Vedlegg 4: Krysstabeller respondentens kjønn X svar lønn og posisjon, Pearsons Chi-test for alle resultatene. Krysstabeller respondentenes alder X svar lønn og posisjon, Pearsons Chi-test for alle resultatene.

VEDLEGG 1

BILDENE FRA UNDERSØKELSEN

INTRODUKSJONSTEKST PÅ FØRSTE SIDE AV UNDERSØKELSEN

Denne undersøkelsen tar det kort tid å svare på, bare noen få minutter.

Du vil få se tilsammen 12 bilder av ulike personer som har forskjellige yrker. Til hvert bilde stiller vi deg 2 spørsmål. Vi spør deg hva du tror personen tjener og om du tror personen er vanlig ansatt eller sjef på jobben.

Vi gjør denne undersøkelsen blant ungdommer i alderen 16-19 år. Vi kan ikke spore hvem du er. Vi ber deg om å oppgi hvor gammel du er og om du er gutt eller jente.

Resultatene av undersøkelsen skal brukes i en oppgave som avslutter vår mastergrad i ledelse ved Høgskolen i Harstad.

På forhånd tusen takk for hjelpen!

Med hilsen Elke-Maria Bunk og Marie Modal









VEDLEGG 2 RANGERINGSKJEMA ALDER: KJØNN:

3 kategorier med to kjønn. I hver kategori er det 8 bilder av hvert kjønn som skal rangeres fra 1-8 der 1 gis til bildet av den mest attraktive, og 8 til den minst attraktive

Bilder av forretningsmann

Bilde	a	b	c	d	e	f	g	h
Rangering 1-8								

Bilder av forretningskvinne

Bilde	a	b	c	d	e	f	g	h
Rangering 1-8								

Bilder av oljearbeider mann

Bilde	a	b	c	d	e	f	g	h
Rangering 1-8								

Bilder av oljearbeider kvinne

Bilde	a	b	c	d	e	f	g	h
Rangering 1-8								

Bilder av mann i helsevesenet

Bilde	a	b	c	d	e	f	g	h
Rangering 1-8								

Bilder av kvinne i helsevesenet

Bilde	a	b	c	d	e	f	g	h
Rangering 1-8								

VEDLEGG 3

INFORMASJON TIL DEG SOM SKAL RANGERE BILDER

Du vil nå få se totalt 48 bilder fordelt på 16 bilder, 8 kvinner og 8 menn, i hver av tre yrkeskategorier.

Din oppgave er å rangere de 8 kvinnene/mennene innen hver yrkeskategori etter hvor **attraktiv** du mener personen er på bildet.

Kategori 1 inneholder bilde av 8 *forretningskvinner* merket «forretningskvinne a», «forretningskvinne b» osv til nummer 8 som er «forretningskvinne h». Vi ønsker at du rangerer disse innbyrdes på det skjemaet du har fått – slik at du benytter tallene 1 til 8, der **1 er den mest attraktive og 8 er den minst attraktive av dem.**

Vi vil at du skal gjøre det samme med de 5 neste kategoriene;

«Forretningsmann a» til «forretningsmann h» rangert innbyrdes som 1 til 8.

Den neste kategorien er «oljearbeider kvinne» og «oljearbeider mann». fra a til h, som skal rangeres innbyrdes med tallene 1 til 8, der som sagt 1 er den mest attraktive og 8 er den minst attraktive.

Tilsvarende for kategoriene «kvinne i helsevesenet» og «mann i helsevesenet».

Du blir bedt om å oppgi din egen alder og kjønn. Dette er utelukkende for å kunne vise til at rangeringen av bildene er gjort av personer med ulik alder og at begge kjønn er noenlunde likt representert i dette «panelet».

Vi må be om at du signerer på at denne informasjonen er lest, og at **du samtykker til å ikke gjengi noen opplysninger knyttet til de avbildede personene eller andre forhold rundt dette til noen.**

Denne **taushetserklæringen** er nødvendig i forhold til tillatelsen vi har fått til å gjennomføre undersøkelsen vår.

.....
Signatur

CROSSTABS

```

/TABLES=LønnBilde1 PosisjonBilde1 LB2 PB2 LB3 PB3 LB4 PB4 LB5 PB5 LB6 PB
6 LB7 PB7 LB8 PB8 LB9 PB9 LB10 PB10 LB11 PB11 LB12 PB12 BY Kjønn
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ
/CELLS=COLUMN
/COUNT ROUND CELL.
    
```

Crosstabs

[DataSet1] \\odin\home\baardb\Baard Herman Borge (div.)\SPSS-filer\Marie o
g Elke 2014.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
LønnBilde1 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PosisjonBilde1 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
LB2 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PB2 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
LB3 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PB3 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
LB4 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PB4 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
LB5 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PB5 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
LB6 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PB6 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
LB7 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PB7 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
LB8 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PB8 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
LB9 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PB9 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
LB10 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PB10 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
LB11 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PB11 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
LB12 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
PB12 * Kjønn	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%

LønnBilde1 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
LønnBilde1	Lite	35.8%	47.2%	41.8%
	Mye	64.2%	51.7%	57.6%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.379 ^a	2	.185
Likelihood Ratio	3.771	2	.152
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

PosisjonBilde1 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
PosisjonBilde1	Sjef	37.0%	42.7%	40.0%
	Vanlig ansatt	63.0%	57.3%	60.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.566 ^a	1	.452		
Continuity Correction ^b	.355	1	.551		
Likelihood Ratio	.567	1	.452		
Fisher's Exact Test				.531	.276
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32,40.

b. Computed only for a 2x2 table

LB2 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
LB2	Lite	30.9%	25.8%	28.2%
	Mye	69.1%	74.2%	71.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.528 ^a	1	.468		
Continuity Correction ^b	.309	1	.578		
Likelihood Ratio	.527	1	.468		
Fisher's Exact Test				.499	.289
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,87.

b. Computed only for a 2x2 table

PB2 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
PB2	Sjef	27.2%	23.6%	25.3%
	Vanlig ansatt	72.8%	76.4%	74.7%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.285 ^a	1	.593		
Continuity Correction ^b	.128	1	.721		
Likelihood Ratio	.285	1	.593		
Fisher's Exact Test				.602	.360
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,49.

b. Computed only for a 2x2 table

LB3 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
LB3	Lite	67.9%	74.2%	71.2%
	Mye	32.1%	25.8%	28.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.809 ^a	1	.368		
Continuity Correction ^b	.533	1	.465		
Likelihood Ratio	.809	1	.369		
Fisher's Exact Test				.400	.233
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,35.

b. Computed only for a 2x2 table

PB3 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
PB3				
	Sjef	13.6%	11.2%	12.4%
	Vanlig ansatt	86.4%	87.6%	87.1%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.106 ^a	2	.575
Likelihood Ratio	1.490	2	.475
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

LB4 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
LB4	Lite	19.8%	23.6%	21.8%
	Mye	80.2%	76.4%	78.2%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.368 ^a	1	.544		
Continuity Correction ^b	.177	1	.674		
Likelihood Ratio	.369	1	.544		
Fisher's Exact Test				.581	.338
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,63.

b. Computed only for a 2x2 table

PB4 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
PB4	Sjef	64.2%	58.4%	61.2%
	Vanlig ansatt	35.8%	41.6%	38.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.595 ^a	1	.441		
Continuity Correction ^b	.376	1	.540		
Likelihood Ratio	.595	1	.440		
Fisher's Exact Test				.529	.270
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 31,45.

b. Computed only for a 2x2 table

LB5 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
LB5	Lite	40.7%	60.7%	51.2%
	Mye	59.3%	39.3%	48.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.744 ^a	1	.009		
Continuity Correction ^b	5.969	1	.015		
Likelihood Ratio	6.787	1	.009		
Fisher's Exact Test				.014	.007
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 39,55.

b. Computed only for a 2x2 table

PB5 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
PB5	Sjef	11.1%	6.7%	8.8%
	Vanlig ansatt	88.9%	93.3%	91.2%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.006 ^a	1	.316		
Continuity Correction ^b	.537	1	.464		
Likelihood Ratio	1.009	1	.315		
Fisher's Exact Test				.419	.232
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,15.

b. Computed only for a 2x2 table

LB6 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
LB6	Lite	7.4%	5.6%	6.5%
	Mye	92.6%	94.4%	93.5%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.224 ^a	1	.636		
Continuity Correction ^b	.026	1	.872		
Likelihood Ratio	.224	1	.636		
Fisher's Exact Test				.759	.435
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,24.

b. Computed only for a 2x2 table

PB6 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
PB6	Sjef	38.3%	42.7%	40.6%
	Vanlig ansatt	61.7%	57.3%	59.4%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.344 ^a	1	.557		
Continuity Correction ^b	.185	1	.667		
Likelihood Ratio	.345	1	.557		
Fisher's Exact Test				.639	.334
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32,88.

b. Computed only for a 2x2 table

LB7 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
LB7	Lite	50.6%	52.8%	51.8%
	Mye	49.4%	47.2%	48.2%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.082 ^a	1	.775		
Continuity Correction ^b	.017	1	.895		
Likelihood Ratio	.082	1	.775		
Fisher's Exact Test				.878	.447
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 39,07.

b. Computed only for a 2x2 table

PB7 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
PB7	Sjef	24.7%	24.7%	24.7%
	Vanlig ansatt	75.3%	75.3%	75.3%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.000 ^a	1	.997		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.000	1	.997		
Fisher's Exact Test				1.000	.569
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,01.

b. Computed only for a 2x2 table

LB8 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
LB8	Lite	51.9%	51.7%	51.8%
	Mye	48.1%	48.3%	48.2%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.000 ^a	1	.983		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.000	1	.983		
Fisher's Exact Test				1.000	.553
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 39,07.

b. Computed only for a 2x2 table

PB8 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
PB8	Sjef	27.2%	30.3%	28.8%
	Vanlig ansatt	72.8%	69.7%	71.2%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.209 ^a	1	.648		
Continuity Correction ^b	.082	1	.774		
Likelihood Ratio	.209	1	.648		
Fisher's Exact Test				.735	.387
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,35.

b. Computed only for a 2x2 table

LB9 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
LB9	Lite	9.9%	9.0%	9.4%
	Mye	90.1%	91.0%	90.6%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.039 ^a	1	.843		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.039	1	.843		
Fisher's Exact Test				1.000	.524
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,62.

b. Computed only for a 2x2 table

PB9 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
PB9	Sjef	38.3%	29.2%	33.5%
	Vanlig ansatt	61.7%	70.8%	66.5%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.561 ^a	1	.211		
Continuity Correction ^b	1.181	1	.277		
Likelihood Ratio	1.561	1	.211		
Fisher's Exact Test				.255	.139
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 27,16.

b. Computed only for a 2x2 table

LB10 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
LB10	Lite	46.9%	34.8%	40.6%
	Mye	53.1%	65.2%	59.4%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.567 ^a	1	.109		
Continuity Correction ^b	2.090	1	.148		
Likelihood Ratio	2.571	1	.109		
Fisher's Exact Test				.120	.074
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32,88.

b. Computed only for a 2x2 table

PB10 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
PB10			1.1%	0.6%
	Sjef	59.3%	59.6%	59.4%
	Vanlig ansatt	40.7%	39.3%	40.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.932 ^a	2	.628
Likelihood Ratio	1.316	2	.518
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

LB11 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
LB11	Lite	72.8%	79.8%	76.5%
	Mye	27.2%	20.2%	23.5%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.134 ^a	1	.287		
Continuity Correction ^b	.781	1	.377		
Likelihood Ratio	1.133	1	.287		
Fisher's Exact Test				.366	.188
N of Valid Cases	170				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,06.

b. Computed only for a 2x2 table

PB11 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

		Kjønn		Total
		Gutt	Jente	
PB11		2.5%		1.2%
	Sjef	21.0%	16.9%	18.8%
	Vanlig ansatt	76.5%	83.1%	80.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.814 ^a	2	.245
Likelihood Ratio	3.581	2	.167
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,95.

LB12 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

	Kjønn		Total
	Gutt	Jente	
LB12		1.1%	0.6%
Lite	63.0%	62.9%	62.9%
Mye	37.0%	36.0%	36.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.924 ^a	2	.630
Likelihood Ratio	1.308	2	.520
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

PB12 * Kjønn

Crosstab

% within Kjønn

	Kjønn		Total
	Gutt	Jente	
PB12		7.9%	5.3%
Sjef	2.5%	7.9%	5.3%
Vanlig ansatt	97.5%	92.1%	94.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.463 ^a	1	.117		
Continuity Correction ^b	1.504	1	.220		
Likelihood Ratio	2.621	1	.105		
Fisher's Exact Test				.172	.109
N of Valid Cases	170				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,29.

b. Computed only for a 2x2 table

* Define Variable Properties.

*PB3.

MISSING VALUES PB3(' ', '9 ').

EXECUTE.

* Define Variable Properties.

*PB10.

MISSING VALUES PB10(' ', '9 ').

EXECUTE.

* Define Variable Properties.

*LB12.

MISSING VALUES LB12(' ', '9 ').

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='\\odin\home\baardb\Baard Herman Borge (div.)\SPSS-filer\Marie og Elke 2014.sav'

/COMPRESSED.

FREQUENCIES VARIABLES=LønnBilde1 PosisjonBilde1 LB2 PB2 LB3 PB3 LB4 PB4 LB5 PB5 LB6 PB6 LB7 PB7 LB8 PB8 LB9 PB9 LB10 PB10 LB11 PB11 LB12 PB12

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] \\odin\home\baardb\Baard Herman Borge (div.)\SPSS-filer\Marie og Elke 2014.sav

Statistics

		LønnBilde1	PosisjonBilde1	LB2	PB2	LB3	PB3
		1					
N	Valid	169	170	170	170	170	169
	Missing	1	0	0	0	0	1

Statistics

		LB4	PB4	LB5	PB5	LB6	PB6	LB7
N	Valid	170	170	170	170	170	170	170
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		PB7	LB8	PB8	LB9	PB9	LB10	PB10
N	Valid	170	170	170	170	170	170	169
	Missing	0	0	0	0	0	0	1

Statistics

		LB11	PB11	LB12	PB12
N	Valid	170	170	169	170
	Missing	0	0	1	0

Frequency Table

LønnBilde1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lite	71	41.8	42.0	42.0
Mye	98	57.6	58.0	100.0
Total	169	99.4	100.0	
Missing 9	1	.6		
Total	170	100.0		

PosisjonBilde1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sjef	68	40.0	40.0	40.0
Vanlig ansatt	102	60.0	60.0	100.0
Total	170	100.0	100.0	

LB2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lite	48	28.2	28.2	28.2
Mye	122	71.8	71.8	100.0
Total	170	100.0	100.0	

PB2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sjef	43	25.3	25.3	25.3
Vanlig ansatt	127	74.7	74.7	100.0
Total	170	100.0	100.0	

LB3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lite	121	71.2	71.2	71.2
Mye	49	28.8	28.8	100.0
Total	170	100.0	100.0	

PB3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sjef	21	12.4	12.4	12.4
Vanlig ansatt	148	87.1	87.6	100.0
Total	169	99.4	100.0	
Missing 9	1	.6		
Total	170	100.0		

LB4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lite	37	21.8	21.8	21.8
Mye	133	78.2	78.2	100.0
Total	170	100.0	100.0	

PB4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sjef	104	61.2	61.2	61.2
Vanlig ansatt	66	38.8	38.8	100.0
Total	170	100.0	100.0	

LB5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lite	87	51.2	51.2	51.2
Mye	83	48.8	48.8	100.0
Total	170	100.0	100.0	

PB5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sjef	15	8.8	8.8	8.8
Vanlig ansatt	155	91.2	91.2	100.0
Total	170	100.0	100.0	

LB6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lite	11	6.5	6.5	6.5
Mye	159	93.5	93.5	100.0
Total	170	100.0	100.0	

PB6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sjef	69	40.6	40.6	40.6
Vanlig ansatt	101	59.4	59.4	100.0
Total	170	100.0	100.0	

LB7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lite	88	51.8	51.8	51.8
	Mye	82	48.2	48.2	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

PB7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sjef	42	24.7	24.7	24.7
	Vanlig ansatt	128	75.3	75.3	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

LB8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lite	88	51.8	51.8	51.8
	Mye	82	48.2	48.2	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

PB8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sjef	49	28.8	28.8	28.8
	Vanlig ansatt	121	71.2	71.2	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

LB9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lite	16	9.4	9.4	9.4
	Mye	154	90.6	90.6	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

PB9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sjef	57	33.5	33.5	33.5
	Vanlig ansatt	113	66.5	66.5	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

LB10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lite	69	40.6	40.6	40.6
	Mye	101	59.4	59.4	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

PB10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sjef	101	59.4	59.8	59.8
	Vanlig ansatt	68	40.0	40.2	100.0
	Total	169	99.4	100.0	
Missing	9	1	.6		
	Total	170	100.0		

LB11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lite	130	76.5	76.5	76.5
	Mye	40	23.5	23.5	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

PB11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sjef	2	1.2	1.2	1.2
	Vanlig ansatt	136	80.0	80.0	20.0
	Total	170	100.0	100.0	100.0

LB12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lite	107	62.9	63.3	63.3
	Mye	62	36.5	36.7	100.0
	Total	169	99.4	100.0	
Missing	9	1	.6		
	Total	170	100.0		

PB12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sjef	9	5.3	5.3	5.3
	Vanlig ansatt	161	94.7	94.7	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Crosstabs

[DataSet1] \\odin\home\baardb\Baard Herman Borge (div.)\SPSS-filer\Marie o
g Elke 2014.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Alder * LønnBilde1	169	99.4%	1	0.6%	170	100.0%
Alder * PosisjonBilde1	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * LB2	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * PB2	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * LB3	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * PB3	169	99.4%	1	0.6%	170	100.0%
Alder * LB4	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * PB4	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * LB5	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * PB5	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * LB6	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * PB6	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * LB7	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * PB7	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * LB8	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * PB8	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * LB9	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * PB9	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * LB10	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * PB10	169	99.4%	1	0.6%	170	100.0%
Alder * LB11	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%
Alder * PB11	168	98.8%	2	1.2%	170	100.0%
Alder * LB12	169	99.4%	1	0.6%	170	100.0%
Alder * PB12	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%

Alder * LønnBilde1

Crosstab

% within Alder

	LønnBilde1		Total
	Lite	Mye	
Alder	50.0%	50.0%	100.0%
16	40.9%	59.1%	100.0%
17	41.4%	58.6%	100.0%
18	33.3%	66.7%	100.0%
19	48.1%	51.9%	100.0%
Total	42.0%	58.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.928 ^a	4	.749
Likelihood Ratio	1.944	4	.746
N of Valid Cases	169		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .84.

Alder * PosisjonBilde1

Crosstab

% within Alder

	PosisjonBilde1		Total
	Sjef	Vanlig ansatt	
Alder	50.0%	50.0%	100.0%
16	50.0%	50.0%	100.0%
17	29.3%	70.7%	100.0%
18	54.5%	45.5%	100.0%
19	38.2%	61.8%	100.0%
Total	40.0%	60.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.746 ^a	4	.150
Likelihood Ratio	6.765	4	.149
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .80.

Alder * LB2

Crosstab

% within Alder

	LB2		Total
	Lite	Mye	
Alder		100.0%	100.0%
16	9.1%	90.9%	100.0%
17	27.6%	72.4%	100.0%
18	21.2%	78.8%	100.0%
19	41.8%	58.2%	100.0%
Total	28.2%	71.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.589 ^a	4	.032
Likelihood Ratio	11.754	4	.019
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .56.

Alder * PB2

Crosstab

% within Alder

	PB2		Total
	Sjef	Vanlig ansatt	
Alder		100.0%	100.0%
16	27.3%	72.7%	100.0%
17	34.5%	65.5%	100.0%
18	27.3%	72.7%	100.0%
19	14.5%	85.5%	100.0%
Total	25.3%	74.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.745 ^a	4	.150
Likelihood Ratio	7.483	4	.112
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .51.

Alder * LB3

Crosstab

% within Alder

	LB3		Total
	Lite	Mye	
Alder	50.0%	50.0%	100.0%
16	68.2%	31.8%	100.0%
17	67.2%	32.8%	100.0%
18	75.8%	24.2%	100.0%
19	74.5%	25.5%	100.0%
Total	71.2%	28.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.613 ^a	4	.806
Likelihood Ratio	1.578	4	.813
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .58.

Alder * PB3

Crosstab

% within Alder

	PB3		Total
	Sjef	Vanlig ansatt	
Alder		100.0%	100.0%
16	4.5%	95.5%	100.0%
17	8.8%	91.2%	100.0%
18	24.2%	75.8%	100.0%
19	12.7%	87.3%	100.0%
Total	12.4%	87.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.478 ^a	4	.166
Likelihood Ratio	6.358	4	.174
N of Valid Cases	169		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

Alder * LB4

Crosstab

% within Alder

	LB4		Total
	Lite	Mye	
Alder		100.0%	100.0%
16	18.2%	81.8%	100.0%
17	22.4%	77.6%	100.0%
18	30.3%	69.7%	100.0%
19	18.2%	81.8%	100.0%
Total	21.8%	78.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.564 ^a	4	.633
Likelihood Ratio	2.905	4	.574
N of Valid Cases	170		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .44.

Alder * PB4

Crosstab

% within Alder

	PB4		Total
	Sjef	Vanlig ansatt	
Alder	100.0%		100.0%
16	54.5%	45.5%	100.0%
17	58.6%	41.4%	100.0%
18	45.5%	54.5%	100.0%
19	74.5%	25.5%	100.0%
Total	61.2%	38.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.409 ^a	4	.052
Likelihood Ratio	10.240	4	.037
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .78.

Alder * LB5

Crosstab

% within Alder

	LB5		Total
	Lite	Mye	
Alder	50.0%	50.0%	100.0%
16	63.6%	36.4%	100.0%
17	41.4%	58.6%	100.0%
18	60.6%	39.4%	100.0%
19	50.9%	49.1%	100.0%
Total	51.2%	48.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.772 ^a	4	.311
Likelihood Ratio	4.810	4	.307
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .98.

Alder * PB5

Crosstab

% within Alder

	PB5		Total
	Sjef	Vanlig ansatt	
Alder	50.0%	50.0%	100.0%
16	9.1%	90.9%	100.0%
17	12.1%	87.9%	100.0%
18	6.1%	93.9%	100.0%
19	5.5%	94.5%	100.0%
Total	8.8%	91.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.065 ^a	4	.194
Likelihood Ratio	4.194	4	.380
N of Valid Cases	170		

a. 5 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .18.

Alder * LB6

Crosstab

% within Alder

		LB6		Total
		Lite	Mye	
Alder				
	16	4.5%	95.5%	100.0%
	17	5.2%	94.8%	100.0%
	18	9.1%	90.9%	100.0%
	19	7.3%	92.7%	100.0%
Total		6.5%	93.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.867 ^a	4	.929
Likelihood Ratio	.981	4	.913
N of Valid Cases	170		

a. 6 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.

Alder * PB6

Crosstab

% within Alder

		PB6		Total
		Sjef	Vanlig ansatt	
Alder				
	16	50.0%	50.0%	100.0%
	17	40.9%	59.1%	100.0%
	18	44.8%	55.2%	100.0%
	19	36.4%	63.6%	100.0%
Total		40.6%	59.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.883 ^a	4	.927
Likelihood Ratio	.881	4	.927
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .81.

Alder * LB7

Crosstab

% within Alder

		LB7		Total
		Lite	Mye	
Alder				
	16	50.0%	50.0%	100.0%
	17	40.9%	59.1%	100.0%
	18	53.4%	46.6%	100.0%
	19	48.5%	51.5%	100.0%
Total		56.4%	43.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.715 ^a	4	.788
Likelihood Ratio	1.719	4	.787
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .96.

Alder * PB7

Crosstab

% within Alder

		PB7		Total
		Sjef	Vanlig ansatt	
Alder				
	16	100.0%	0.0%	100.0%
	17	18.2%	81.8%	100.0%
	18	29.3%	70.7%	100.0%
	19	36.4%	63.6%	100.0%
Total		24.7%	75.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.289 ^a	4	.179
Likelihood Ratio	6.773	4	.148
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .49.

Alder * LB8

Crosstab

% within Alder

		LB8		Total
		Lite	Mye	
Alder		100.0%		100.0%
	16	50.0%	50.0%	100.0%
	17	55.2%	44.8%	100.0%
	18	57.6%	42.4%	100.0%
	19	43.6%	56.4%	100.0%
Total		51.8%	48.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.062 ^a	4	.398
Likelihood Ratio	4.836	4	.304
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .96.

Alder * PB8

Crosstab

% within Alder

		PB8		Total
		Sjef	Vanlig ansatt	
Alder			100.0%	100.0%
	16	22.7%	77.3%	100.0%
	17	27.6%	72.4%	100.0%
	18	21.2%	78.8%	100.0%
	19	38.2%	61.8%	100.0%
Total		28.8%	71.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.531 ^a	4	.339
Likelihood Ratio	5.035	4	.284
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .58.

Alder * LB9

Crosstab

% within Alder

		LB9		Total
		Lite	Mye	
Alder			100.0%	100.0%
	16	4.5%	95.5%	100.0%
	17	12.1%	87.9%	100.0%
	18	9.1%	90.9%	100.0%
	19	9.1%	90.9%	100.0%
Total		9.4%	90.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.310 ^a	4	.860
Likelihood Ratio	1.593	4	.810
N of Valid Cases	170		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .19.

Alder * PB9

Crosstab

% within Alder

		PB9		Total
		Sjef	Vanlig ansatt	
Alder		100.0%		100.0%
	16	22.7%	77.3%	100.0%
	17	44.8%	55.2%	100.0%
	18	30.3%	69.7%	100.0%
	19	25.5%	74.5%	100.0%
Total		33.5%	66.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.202 ^a	4	.037
Likelihood Ratio	10.623	4	.031
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .67.

Alder * LB10

Crosstab

% within Alder

	LB10		Total
	Lite	Mye	
Alder	50.0%	50.0%	100.0%
16	40.9%	59.1%	100.0%
17	41.4%	58.6%	100.0%
18	42.4%	57.6%	100.0%
19	38.2%	61.8%	100.0%
Total	40.6%	59.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.268 ^a	4	.992
Likelihood Ratio	.267	4	.992
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .81.

Alder * PB10

Crosstab

% within Alder

	PB10		Total
	Sjef	Vanlig ansatt	
Alder	50.0%	50.0%	100.0%
16	54.5%	45.5%	100.0%
17	53.4%	46.6%	100.0%
18	60.6%	39.4%	100.0%
19	68.5%	31.5%	100.0%
Total	59.8%	40.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.021 ^a	4	.554
Likelihood Ratio	3.056	4	.549
N of Valid Cases	169		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .80.

Alder * LB11

Crosstab

% within Alder

	LB11		Total
	Lite	Mye	
Alder	50.0%	50.0%	100.0%
16	77.3%	22.7%	100.0%
17	81.0%	19.0%	100.0%
18	69.7%	30.3%	100.0%
19	76.4%	23.6%	100.0%
Total	76.5%	23.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.300 ^a	4	.681
Likelihood Ratio	2.165	4	.705
N of Valid Cases	170		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .47.

Alder * PB11

Crosstab

% within Alder

	PB11		Total
	Sjef	Vanlig ansatt	
Alder	100.0%		100.0%
16	13.6%	86.4%	100.0%
17	17.2%	82.8%	100.0%
18	21.2%	78.8%	100.0%
19	20.4%	79.6%	100.0%
Total	19.0%	81.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.952 ^a	4	.292
Likelihood Ratio	4.054	4	.399
N of Valid Cases	168		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .19.

Alder * LB12

Crosstab

% within Alder

	LB12		Total
	Lite	Mye	
Alder	50.0%	50.0%	100.0%
16	50.0%	50.0%	100.0%
17	56.9%	43.1%	100.0%
18	54.5%	45.5%	100.0%
19	81.5%	18.5%	100.0%
Total	63.3%	36.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.626 ^a	4	.020
Likelihood Ratio	12.362	4	.015
N of Valid Cases	169		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .73.

Alder * PB12

Crosstab

% within Alder

	PB12		Total
	Sjef	Vanlig ansatt	
Alder	50.0%	50.0%	100.0%
16		100.0%	100.0%
17	6.9%	93.1%	100.0%
18	3.0%	97.0%	100.0%
19	5.5%	94.5%	100.0%
Total	5.3%	94.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.839 ^a	4	.043
Likelihood Ratio	6.278	4	.179
N of Valid Cases	170		

a. 6 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.