

Predikerer implisitte og eksplisitte holdninger  
atferdsintensjon mot kvinnelig befall i  
Forsvaret?

Av Torgeir Kjøllesdal

Veileder Frank Siebler

Hovedfagsoppgave i Psykologi

Det Helsevitenskapelige Fakultet

Universitet i Tromsø

Sommeren 2012



# Holdninger til Kvinnelige ledere

---

## Forord

Denne studien var en del av et større prosjekt bestående av 2 andre studier utført av Mats Aspvik og Camilla Eikaas i 2010. Utvikling av prosjektskisse og eksperimentmateriale ble gjort av Frank Siebler og Camilla Eikaas i 2010. Jeg anvendte Camilla og Franks materiale uten ytterligere forandringer. Jeg var selv ansvarlig for datainnsamlingen. Jeg var såpass heldig å ha tilgjengelig SPSS- syntaks fra tidligere studier under dataanalysen. Frank Siebler skal videre ha en stor takk for hjelpen han la ned i dataanalysen, spesielt med multippel regresjonsanalyse. Skrivning av selve oppgavene har jeg i stor grad gjort selv med konstruktive innspill og tips fra Frank Siebler.



---

Frank Siebler  
Veileder  
01.08.12



---

Torgeir Kjøllesdal

01.08.12

# Holdninger til Kvinnelige ledere

---

## Abstrakt

Tidligere studier indikerer at det foreligger negative holdninger mot kvinnelige ledere. I dette studiet ble mannlige soldaters ( $N= 24$ ) holdninger mot kvinnelig befal i Forsvaret målt for å teste dette. Implisitte holdninger ble målt av IAT og CF- IAT, eksplisitte holdninger ble målt av GAM og atferdssenario ble brukt for å måle atferdsintensjon. Hypotesene var at negative holdninger til kvinnelige ledere ville inntreffe på alle tester. Resultatanalysen viste at det forelå signifikante implisitte assosiasjoner mellom menn og lederjobber, men ikke mellom kvinner og lederjobber.

Lederens kjønn hadde ingen effekt på atferdssenarioene. Det eksplisitte måleinstrumentet gav blandede resultater. Implikasjonen fra dette studiet er at Forsvaret bør prioritere kommunikasjon som skaper sterkere assosiasjoner mellom kvinner og lederjobber.

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

Selv om antall kvinnelige ledere øker, er ifølge statistisk sentralbyrå (2012) fortsatt bare en av fem toppsjefer kvinner i Norge nasjonalt sett. Mellomsjiktet, spesielt innen undervisnings- og omsorgssektoren har flest kvinnelige ledere. For få kvinner på en arbeidsplass kan medføre uheldige konsekvenser. Ifølge Kanter (1977) kan kvinner i et slikt miljø få mer oppmerksomhet, og ha en tendens til å overprestere jobbmessig ved å jobbe hardere og lenger. Dette førte til at de ble utbrent. Noen av kvinnene trakk seg tilbake og plasserte seg på sidelinja, noe som resulterte i et kompromiss med forfremmelsesbehovet (Kanter, 1977). Forsvaret ønsker derimot å være en arbeidsplass hvor kvinner trives. Ett prioriteringsområde for Forsvaret i dag, er å øke kvinneandelen, både blant offisersstaben og hos soldatene (Stortingsmelding nr. 36, 2006-2007 & Stortingsproposisjon nr.48, 2007-2008). For å lykkes i dette har Forsvaret fokus på hva som kan gjøre militæret mer attraktivt for kvinner. En av hindringene for å oppnå dette antas å være negative holdninger mot kvinner i forsvaret (Stortingsmelding nr. 36, 2006-2007 & Stortingsproposisjon nr.48, 2007-2008). Denne oppgaven har som siktemål å besvare spørsmålet: foreligger det negative holdninger mot kvinnelige ledere i Forsvaret, og hvordan arter dette seg?

Det eksisterer allerede kvantitative studier (Rudman & Kilianski, 2000; Crandal, Biernat, Young, Kybrynowicz & Halpin, 1998; Rubner, 1991), kvalitative studier (Kanter, 1977; Børstad & Johansen, 2010) og en metaanalyse (Eagly & Carli, 2003) som indikerer negative holdninger mot kvinnelige ledere i politiet, det amerikanske militæret og andre arenaer. Ut ifra et sosialpsykologisk ståsted vil denne problemstillingen undersøkes nærmere med teoretisk kunnskap fra forskning på fordommer, stereotyper og holdninger.

For å undersøke forskningsspørsmålet vil denne oppgaven starte med definisjoner av sentrale teoretiske konsept, og utforme en oversikt av relevant forskning. Deretter vil vi komme tilbake til hvordan dette studiet vil undersøke forskningsspørsmålet. Dette innebærer spesielt hvilke instrumenter/metoder som vil benyttes for å kartlegge ubevisste og bevisste holdninger, og atferdsintensjon mot kvinnelige ledere. Den første testen vil måle ubevisste holdninger. Den andre testen vil måle bevisste holdninger, og den siste testen vil måle atferdsintensjoner. Fra

# Holdninger til Kvinnelige ledere

---

statistisk analyse av resultatene, vil konklusjoner om norske soldaters holdninger til kvinnelige ledere bli trukket.

## Sentrale konstrukt

Begrepene holdning, stereotypi, fordom og diskriminering blir tidvis sidestilt og behandlet som synonyme. Lærebøker og forskere operer med forskjellige definisjonsvarianter av konseptene. De mest representative definisjonene av viktige forskere vil bli prioritert ettersom en fullkommen oversikt forbigår siktemålet i denne oppgaven.

Stereotypier er ”kvaliteter oppfattet til å være assosiert med visse grupper eller kategorier av grupper” (egen oversettelse, Schneider, 2004, s. 24). Mer spesifikt, den type stereotypi som denne oppgaven omhandler – kjønnsstereotypier - er strukturerte sett med oppfatninger om de personlige attributtene til kvinner og menn (Ashmore & Del Boca, 1979). For å forvirre, forskere har ulike meninger vedrørende stereotypienes grad av korrekthet- om, eller i hvilken grad, de stemmer med virkeligheten (Eagly & Wood, 1991). Likevel, i dag er de fleste enig om at stereotypier er kunnskap assosiert med blant annet sosiale grupper, og de er stereotypiske selv om alle gruppemedlemmer innehar egenskapen. Se for deg at du venter besøk av en person du kun har møtt en gang før, og du vet han er kristen. Selv om de fleste kristne er avholdsmennesker, er denne informasjonen fortsatt stereotypisk. Vedkommende må derfor behandles som om han kunne være unntaket fra regelen, uavhengig av hvor definerende trekket er for gruppa. Vi kan herav konkludere med at stereotypier er inntrykk eller kognitive representasjoner som folk lager ved å assosiere visse karakteristikk og emosjoner med grupper (Smith & Mackie, 2000). I tillegg demonstrerte Fiske 1998 (ref. i Smith & Mackie, 2000) at de er lett tilgjengelig og kan aktiveres automatisk.

Fordommer forutsetter at det foreligger stereotypier. Allport (1950) mente at fordommer er når mennesker bruker kjennetegnene ved visse grupper (stereotypier) som kognitiv besparelse mot å gjøre seg opp en egen mening. Når vi observerer et gruppemedlems atferd er det energikrevende å gjøre seg opp en egen mening for hvert tilfelle, derfor er det kognitivt besparende å bedømme atferden ut fra gruppetilhørigheten. Videre involverer fordommer evaluerende forhåndsavgjørelser

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

til grupper av mennesker (ofte utgrupper). De eksisterer som både negative og positive evalueringer av sosiale grupper eller deres medlemmer (Smith & Mackie, 2000), og bestanddelene er en affektiv reaksjon samt en forhåndsavgjort oppfatning (Allport, 1950). Tilstedeværelse av evaluering (på en positiv/negativ- dimensjon) er den definerende forskjellen mellom stereotypier og fordommer.

Stereotypier og fordommer angår interne ikke- observerbare prosesser i aktørens hode. Diskriminering er synlig positiv eller negativ atferd rettet mot sosiale grupper eller deres gruppedlemmer (Smith & Mackie, 2000). Dovidio og Gaertner (1986, ref i Brendl, Messner & Markman, 2001) påpeker at fordommer ikke nødvendigvis fører til diskriminering, og diskriminering kan ha andre årsaker enn fordommer. Det er mulig å intensjonelt behandle en gruppe bedre enn en annen selv om personen har positive evalueringer til begge gruppene (Brendl et al., 2001).

Kun av illustrative grunner, se for deg at du skal leie ut ett rom i et bokollektiv. Tre ukjente studenter ønsker det ledige rommet. De studerer sosialantropologi, psykologi og medisin. De sosialantropologistudentene du har møtt har gjort det fordi de ikke helt har bestemt seg hva de skal studere, eller for å få mer poeng. Usikkerhet eller uflinkhet (stereotypier) foreligger derfor som assosiasjon til denne gruppen. Dette får deg til å evaluere grupped medlemmet negativt (fordom). Du har hørt at psykologistudenter er flinke og smarte studenter, men at mange gjør det for å behandle sine egne psykiske problemer (stereotypier). Til tross for at du verdsetter flinkhet frykter du personer med psykiske problemer i bofellesskapet, altså en negativ evaluering (fordom). Du har hørt at medisinstudenter er pliktoppfyllende, smarte, ukompliserte, innehar sunne livsstiler og lette å omgås med (stereotypier). Du finner derfor ingen innvendinger mot å dele husvære med medisinstudenten, altså en positiv evaluering (fordom). Ditt valg faller derfor ikke uventet til slutt på medisinstudenten (positiv diskriminering), på bekostning av de andre studentene (negativ diskriminering). Selv om dette er et "tvunget valg- paradigme" ettersom man er nødt til å gjøre et valg, og derfor behandle personene ulikt (diskriminering), behøver det ikke foreligge negative evalueringer. Du kan like medisinstudenten veldig bra, psykologstudenten bra og ha en nøytral innstilling til sosialantropologistudenten.

I ett forsøk på å forene forskjellige varianter av holdningskonseptet kom Pratkanis, Breckler og Greenwald (1989) fram til at holdninger består av affektive,

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

kognitive og atferdsmessige komponenter. Videre sier de at holdninger er et relativt vedvarende sett av oppfatninger, følelser eller intensjoner mot et objekt, person, hendelse eller symbol. Senere har Greenwald og Banaji (1995) modifisert definisjonen til ”holdninger er fordelaktige eller ufordelaktige disposisjoner til sosiale objekter, slik som mennesker, plasser eller skikker” (s. 7, egen oversettelse). Personer kan i tillegg ha flere motstridende holdninger simultant (Festinger, 1964; Wilson, Lindsey & Schooler, 2000). Folks atferd er heller ikke alltid i henhold til deres holdninger. LaPiere (1934) demonstrerte dette ved å ringe rundt til overnattingssteder for å kartlegge hvem som ikke tillot gjester av Kinesisk opphav. Da han senere oppsøkte 66 overnattingssteder med to kinesere ble de bare nektet adgang ved ett, til tross for at 20 hoteller på forhånd hadde sagt de ikke tillot kinesere. La Pieres resultater indikerer at holdningskonseptet er av liten nytte for prediksjon av atferd. Likevel, skal vi tro dette? Nyere forskning har forklart hvorfor holdninger noen ganger predikerer atferd, og andre ganger ikke. En sentral bidragsyter på dette området er Greenwald og Banaji (1995), som hevder holdninger består av en bevisst og en ubevisst del, hvor Greenwalds, McGhee og Schwartz (1998) studie regnes som startskudd. Selv om det ble forsket på ubevisste holdninger før dette, var metodene ofte kompliserte. Når Greenwald et al. (1998) lanserte sitt måleinstrument for ubevisste holdninger - IAT - ble det lettere for de store forskermassene på grunn av testens ukompliserte natur. Forskningsfeltet var etter dette ikke lenger forbeholdt en liten gruppe spesialister med avanserte instrumenter. Funn av ubevisste holdninger har etter dette blitt replisert av en rekke forskere (Karpinski & Hilton, 2001; Greenwald, Poelman, Uhlman & Banaji, 2009; Nosek et al., 2009), innen flere områder. Bestanddelene av en holdning omtales som implisitt- og eksplisitt holdning, og vil bli omtalt senere.

### **Hvordan leder menn og kvinner?**

Denne studien vil vi se på hvordan personer oppfatter mannlige og kvinnelige ledere. Selv om dette ikke innebærer å utforske kjønnsforskjeller i ledelsesstil, kan ett blikk inn i denne litteraturen gi et bilde på hvordan kvinner og menn faktisk leder. Dette vil gi oss mer oversikt over hvilke holdninger som representerer reelle

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

kjønnsforskjeller i virkeligheten, og hvilke som oppfatninger som ikke samsvarer med virkeligheten.

Eagly og Carlis metaanalyse (2003) utforsket kjønnsforskjeller i ledelsesstil. De fant, til tross for liten effektstørrelse, at i 95 % av studiene benyttet menn oppgaveorienterte og autokratiske ledelsesstiler i signifikant større grad enn kvinner, som foretrakk interpersonlige og demokratiske ledelsesstiler. Oppgaveorienterte og autokratiske ledere oppfordrer ansatte til å holde seg borte fra beslutningstakingen. Disse leder på en styrende og dirigerende måte. I tillegg har de fokus på problem og ønsker å sette preg på de ansatte ("impact"). Interpersonlige og demokratiske ledere oppmuntret ansatte til å delta i beslutningstakingen. Lederen skaper individuelle relasjoner mellom seg selv og ansatte, og mellom de ansatte. Disse lederne relaterer seg til ansatte på en tydelig måte (Eagly & Carli, 2003). Kvinnelige ledere var derfor mer deltagende, mens mannlige ledere var mer direkte i sin tilnærming til ansatte (Eagly & Carli, 2003). Videre, kvinner brukte transformasjonsledelse i større grad, mens mennene brukte mer transaksjonsledelse. Transformasjonsledelse er framtidsorientert og styrker organisasjonen ved å inspirere tilsluttede til forpliktelser og kreativitet. De ansatte mottar belønning for akseptable prestasjoner (betinget belønning). Transaksjonsledelse appellerer til underordnedes egeninteresse ved å inngå et bytte- relasjon med dem. Ansatte mottar belønning for å møte kravene, og straff ved ikke å møte kravene. De fant ingen signifikante gruppeforskjeller mellom kjønnene på andre ledelsesstiler. Studiet viste også at kjønn er knyttet til forskjellige forventninger. En utbredt oppfatning vedrørende lederatferd var at kvinner besatt kommunale egenskaper. Denne kjønnsrollen kjennetegnes med vennlig væremåte, oppofrende atferd, omtanke for andre og emosjonell uttrykksfullhet (Eagly & Carli, 2003). Menn derimot besatt agentiske (egen oversettelse fra "agentic") egenskaper. Denne kjønnsrollen gjør at menn forventes å være uavhengige, mestringskompetente, påståelige og instrumentelt kompetente (Eagly & Carli, 2003).

### **Framveksten av menns ledelsesposisjon**

I 1977 publiserte Rosabeth Moss Kanter et studie av den anonymiserte verdensomspennende organisasjonen "Indsco". Kanter legger vekt på at den industrielle revolusjonen førte til fremveksten av en ny yrkesgruppe-



## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

organisasjonsledelse. Prosessen startet for alvor etter 1910. Etersom yrkesgruppen ikke hadde industriell eiendom hadde de i startfasen verken makt eller innflytelse (Kanter, 1977). Uten status eller fotfeste i samfunnet måtte de nye ”white-collar”-arbeiderne utvikle alt fra bunnen av, inkludert yrkeskultur, titler, verktøy, teknikker, etikk, væremåte osv. Ledelse som eget fagfelt ble for alvor etablert når Harvard Business School ble stiftet. Flinke mannlige ledere besatt egenskapene rasjonalitet og effektivitet. Usikkerheten førte til at de utviklet en ”maskulin etikk”. Den bestod av: tankeinnstilt tilnærming til problemer; analytiske evner til abstrakt tenkning og planlegging; evnen til å sette til side personlige, emosjonelle vurderinger til fordel for oppgavefullføring; kognitiv overlegenhet i problemløsning og beslutningstaking (Kanter, 1977). Den maskuline etikken har dominert de multinasjonale organisasjoners ledelse det meste av tjuende århundre, mente Kanter. Ledelsen i Organisasjonen Indsco var intet unntak som sådan. Her fremstod ledelsen som en lukket sirkel. Situasjonene lederne fungerte i samt deres posisjon i organisasjonsstrukturen førte til at rekruttering av sosialt like personer ble viktige for dem. For å redusere usikkerhet utøvde ledelsen sosial restriksjon. Indre/ lukkede sirkler holdt fremmede ute. Sosialt homogene kollegaer tilførte følelsen av kontroll (Kanter, 1977). I denne organisasjonen ser man at de mannlige lederne reproduserte de samme typene som dem selv, og kvinner, så vel som andre i utgruppen, fikk det vanskelig med å få innpass i disse miljøene.

### **Holdninger til kvinnelige ledere i Politiet**

I dag hevder mange organisasjoner å ha kjønnsnøytrale holdninger. Da skulle en anta at både kvinner og menn har lik sjans til rekruttering til lederstillingene i organisasjonen? Børstad og Johansen (2010) undersøkte hvordan denne rekrutteringsprosessen foregikk i politiet. Det Norske Politietaten har som mål å oppnå 20 prosent andel kvinner blant ledelsen (Børstad & Johansen, 2010). Data fra 2007 og 2008 viste at andelen kvinnelige søkere i seg selv var stort nok til å oppnå dette målet. 1151 kvinner søkte på lederstillinger, og 156 (13%) av dem ble ansatt. Til sammenligning ble 19 % av de mannlige søkerne ansatt i samme periode (Børstad & Johansen, 2010). I den kvalitative analysen basert på anonyme informanter kom de fram til at ”undersøkelsen har vist oss så langt at det er nok kvinnelige søkere, at de

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

er kvalifiserte, men at kvinner ikke i like stor grad blir oppfattet som kompetente til å bekle lederstillinger” (s. 76, Børstad & Johansen, 2010). Videre la de rekrutteringsansvarlige i politiet stor vekt på personlig egnethet, uten tydelig operasjonalisering av begrepet. Tvert om, studien avdekket at dette var et nokså fleksibelt begrep som lett kan tilpasses i favør den kandidaten de rekrutteringsansvarlige personlig foretrak. Til slutt, informantene beskrev en ”macho- kultur” hvor kvinner som søkte ble målt på de fysiske personlige egenskapene. Personlige egenskaper betydde i praksis ”de store tydelige personene som enhver legger fort merke til” (s. 106, Børstad & Johansen, 2010). Ulik kjønnsfordeling i ledelsen så ut til, i likhet med ”Indsco”, å være en nøkkelkomponent i organisasjonen.

### **Hvorfor oppfattes menn som bedre ledere?**

Hvordan har det seg at menn ofte kommer best ut av ledelsesbedømminger? For å forklare dette benyttet Crandal et al. (1998) studie seg av data fra et lederkurs for amerikansk befal. Resultatene var i henhold til ”shifting standard modell”. Modellen predikerer at stereotypier har påvirkning på bedømmelser gjennom deres aktivering av kategorispesifikke bedømmelsesstandarder. Hver sosiale gruppe har sin egen bedømmelsesstandard, f. eks en for kvinner og en for menn. Disse standardene kan være eksplisitt påtvunget, som når man sammenligner opp mot ett objektivt prestasjonskriterie. De er også ofte implisitt påtvunget gjennom gruppedlemskapet til personen som blir evaluert. Stereotypien om at menn er bedre ledere fører til at menn blir bedømt fra en høyere standard, og kvinner mot en lavere standard (”the anchoring effect”). Menn som sosial gruppe kommer derfor bedre ut ved ledelsesbedømminger, predikerer modellen. Objektive sammenligningsstandarder er eksternt forankret, fellesregel- skalaer hvor bedømmelsesenheter beholder konstant mening i flere kontekster og bedømmelsesobjekter. De er mindre fleksible enn subjektive sammenligningsstandarder, som er ”glatte” skalaer hvor enhetene kan differensielt defineres og tilpasses. Modellen predikerer at innslaget av stereotypier vil være størst i objektive sammenligningsstandarder ettersom mannlige og kvinnelige ledere da konkurrerer fra samme pot. For å teste prediksjonen delte Crandal et al. (1998) kursdeltagerne i åtte grupper med ulik kjønns sammensetning.

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

Fem av gruppene bestod av en kvinne og resten menn, to grupper med to kvinner og resten menn, og den siste gruppen inneholdt bare menn. Deltagerne gjorde objektive og subjektive bedømmelser av gruppekollegaene ved tre tidspunkt over ni uker. Skåringene ble gjort på ni lederkompetansefaktorer: kommunikasjon; undervisning og rådgivning; soldat/team- utvikling; teknisk- og taktisk flyt; veiledning; beslutningstaking; planlegging; bruk av tilgjengelige systemer og profesjonsetikk. Subjektive bedømmelser fikk deltagerne til å rangere kvinner sammenlignet med andre kvinner og menn sammenlignet med andre menn. Dette oppveide stereotypene. Når de ble påtvunget en rangering (objektiv bedømming) forsvant denne effekten, og følgelig inntraff et signifikant større innslag av stereotypisering, som predikert av ”shifting standard modell”.

### **Implisitte holdninger**

Fremdeles gjenstår oppnøsting i hvordan implisitte holdninger skiller seg fra eksplisitte holdninger. Definisjonen av holdningskonseptet slik beskrevet overfor var ufullkommen fordi den gjelder for holdninger innefor aktørens bevissthet (eksplisitte holdninger). Aktøren er med andre ord selv klar over hvilke holdninger den har selv om ikke alle blir uttrykt i like stor grad på grunn av fenomener som blant annet politisk korrekthet og hvordan en ønsker å blir oppfattet sosialt. Greenwald og Banaji (1995) har i de senere år lansert en teori som predikerer at holdninger i tillegg eksisterer utenfor aktørens bevissthet og kontroll: ”Implisitte holdninger er introspektivt uidentifiserte (eller ukorrekt identifiserte) spor av tidligere erfaringer som medierer fordelaktige eller ufordelaktige følelser, tanker eller handlinger til sosiale objekter” (s. 8, egen oversettelse). Med andre ord, tidligere erfaringer påvirker bedømmelser og prestasjoner på en måte som ikke introspektivt tilgjengelig for aktøren. For å kartlegge implisitte holdninger må man benytte indirekte målemetoder som ikke informerer deltagerne om hva som er hensikten.

En mye brukt metode for å måle implisitte holdninger er Implisitt Association Test (IAT), som ble utviklet av Greenwald et.al (1998). For å forklare teorien og logikken bak IAT, må en også i korte trekk nevne dens prosedyre. En klassisk IAT-test består av to tastaturknapper (heretter omtalt som responsknapp). IAT består av utvalgte kategorier. En kategori kan være typiske afroamerikanske navn (f. eks

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

”Latonya” osv.). En annen kategori kan være typiske hvite navn (f. eks ”Stephanie” osv.) (Greenwald et al., 1998). En IAT er ute etter å kartlegge om de finnes positive eller negative konnotasjoner til de utvalgte kategoriene. Derfor introduseres to nye kategorier som inneholder positive og negative assosiasjoner. Mye brukte kategorier for dette formålet er behagelige (f. eks ”fred”) og ubehagelige ord (f. eks ”ulykke”) (Greenwald et al., 2009). Ord fra alle fire kategorier blir så vist på en dataskjerm, ett ord om gangen. Når deltakeren har bestemt hvilken kategori ordet tilhører, trykker vedkommende på tasten som indikerer tilhørigheten i henhold til instruksene gitt på forhånd. Tiden det tar fra deltakeren har sett ordet på skjermen til vedkommende trykker på riktig tast blir registrert, og brukt som responstid. Selve IAT-effekten består av gjennomsnittlig differanse i responstid for (svart + behagelig, hvit + ubehagelig) minus (svart + ubehagelig, hvit + behagelig). Logikken er som følger; dersom personen har lik holdning (på en positiv/negativ-dimensjon) til objektene, kan en anta at responstidene ikke vil være forskjellige fra hverandre. Dersom responstidene er signifikant forskjellige fra hverandre, kan man anta at personen har ulik holdning til de forskjellige kategoriobjektene. Kategorikombinasjoner som er kompatibel (f.eks svart + ubehagelig, hvit + behagelig) med holdningene har lavere responstid enn ukompatible (svart + behagelig, hvit + ubehagelig). Greenwald et al. (1998) fant denne effekten med datamaterialet nevnt overfor (studie 3). En fordel med å benytte IAT er at den ikke er avhengig av forsøkspersonenes evne eller villighet til å oppgi sine holdninger. En mer detaljert og teknisk beskrivelse følger i metodeseksjonen.

Relasjonen mellom implisitte og eksplisitte holdninger kan betraktes på flere måter. Den første ser eksplisitte og implisitte holdninger som deler av samme holdningsmessige konstrukt. Denne ”Isberghypotesen” (egen oversettelse) predikerer at eksplisitte holdninger ligger over nivået for eksplisitt kontroll, mens implisitte holdninger ligger under (Karpinski & Hilton, 2001). I ”dual attitude hypothesis” er eksplisitte og implisitte holdninger uavhengige av hverandre (Wilson et al., 2000). Personer kan derfor ha motstridende holdninger til et objekt. Eksplisitte og implisitte holdninger representerer dermed ulike konstrukter.

### **Opphavet til dette studiet**

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

Rudman og Kilianski (2000) var de første til å måle implisitte holdninger til kvinnelig ledelse ved hjelp av IAT. Etersom instrumentene i dette studiet er hentet fra Rudman og Kilianski (2000) og tilpasset norske forhold, vil vi nå se på detaljene i deres eksperiment. De benyttet kategoriene kjønn (mannsnavn og kvinnenavn) og arbeidsrolle (overordnende og underordnede jobber) for å redegjøre hvilke assosiasjoner som forelå. Eksempelvis ble ordene sjef, direktør, ekspert, leder, autoritet og veileder benyttet som overordnede arbeidsroller. Assistent, sekretær, kontorist, underordnet, hjelper og medhjelper ble brukt som underordnede arbeidsroller. Logikken var som følger; om det forelå en sterkere assosiasjon mellom menn og lederskap ville deltagerne bruke kortere tid på kategorikombinasjoner som var holdningskompatible (mann + overordnet, kvinne + underordnet), og lengre tid på ukompatible kategorikombinasjoner (mann + underordnet, kvinne + overordnet). Dette var nøyaktig det de fant. IAT- effekten var signifikant. De demonstrerte dermed at det forelå en implisitt mannlig lederprototype. Assosiasjonen mellom menn og lederskap var sterkere enn assosiasjonene mellom kvinner og lederskap.

I tillegg til IAT benyttet de GAM (Gender and Authority Measure) for å kartlegge eksplisitte holdninger. GAM er en tradisjonell rateskala utviklet av Rudman (1997). Instrumentet måler preferanse for mannlig og kvinnelig lederskap. Høy skåre indikerer preferanse for mannlig lederskap mens lav skåre indikerer preferanse for kvinnelig lederskap. De fant signifikante forskjeller mellom mannlige- og kvinnelige forsøkspersoners preferanser. Mannlige deltagere foretrakk i større grad ledere av samme kjønn. Samvariasjonen mellom IAT og GAM var ikke-signifikant ( $r = .21, p > .05$ ). Resultatene fra studiet i sin helhet støttet ”gender stereotype hypothesis”, som predikerer at når vi har produsert en ubevisst mannlig prototype (menn som ledere), vil de prege våre bedømmelser i hverdagen, selv om vi ikke har bevisst tilgang på prosessene.

### **Hvordan tolke en IAT- effekt?**

Vi har nå sett Rudman og Kilianski (2000) benytte seg av IAT for å kartlegge holdninger. Å trekke slutninger fra en klassisk IAT- test kan være utfordrende, og forskere er uenige om hvordan IAT- resultater kan betraktes.

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

Karpinski og Hilton (2000) hevder at det er problematisk å konkludere med fordommer fra en IAT- effekt, når andre forklaringer ikke er utelukket. En negligert forklaring er ”environmental association interpretation”, som sier at IAT reflekterer eksponering i oppvekstmiljø, påpekte Karpinski og Hilton (2000). Ettersom vår hjerne er plastisk og tilpasser seg omgivelsene (Gazziniga, Ivry & Mangun, 2009), bør en i lys av dette også se på deltagerens omgivelser. Kunnskap er organisert som nevralt nettverk i hjernen (Gazziniga et al., 2009). Proksimitet i disse nettverkene kan forklare raske responstider. Gitt at volds – og kriminalstatistikker er overrepresentert av mørkhudede, og menn er i flertall på lederstillinger (Statistisk Sentralbyrå, 2012), er det plausibelt å tenke seg at hjernen vil integrere denne kunnskapen, slik den tilpasser seg andre omgivelser. IAT- effekten kan i dette bildet ikke utelukkende reduseres til negative evalueringer, rasisme, kvinnefiendtlighet osv. Forklaringen impliserer at objekter vi har mer familiaritet med vil bedømmes fordelaktig enn ukjente objekter (Karpinski & Hilton, 2000). At gjentatte eksponeringer kan føre til at vi liker objektet bedre er også noe som predikeres av ”mere exposure effect” (Bornstein & D’Agostino, 1992; Zajonc, 1968).

Se for deg at du blir spurt om du vil ha eple eller appelsin. Du velger eple. Kan du gi konklusjon med at du liker epler og misliker appelsiner? Brendl et al. (2001) mer eller mindre - ”terminologi” (egen oversettelse) har en annen forklaring. Både eple og appelsin kan likes, den første veldig bra, mens den andre litt mindre bra.

For å imøtekomme kritikken utviklet Siebler et al. (2010) en ny IAT- versjon, nemlig Category Focus- Implisitt Association Test (CF- IAT). En standard IAT- test kan ses på som en påtvunget rangering. To objekter (hvit versus svart) blir tvunget til å konkurrere om responstiden. Selv om signifikante forskjeller oppstår, er ikke konklusjoner om positive og negative holdninger nødvendigvis gyldige. Kan objektsholdningene rangeres alene? CF- IAT demonstrerer denne muligheten. Her deler holdningsobjekt (hvit) først responsknapp med en av de evaluative kategoriene (behagelig), og senere med den andre (ubehagelig)- akkurat som i en standard IAT. Forskjellen fra en standard IAT, er i midlertidig, at det andre holdningsobjektet (svart) ikke nevnes eksplisitt, men kalles ”alt annet”. Fordelen med metoden er muligheten til å utlede uavhengige holdningskåre, mer presist, en separat holdningskåre for hvert holdningsobjekt.

## Sosiale normer

Våre tanker og handlinger er ikke utelukkende selvdrevet. De er ofte tilpasset omgivelsene. I mange kulturer ser en barn som adopterer holdningene til foreldrene på grunn av barnets selvbilde er avhengig av kjærlighet og anerkjennelse fra foreldrene (Siegler, Deloache & Eisenberg, 2006). Selv om voksne er mer selvstendige, slutter ikke behovet for anerkjennelse og kjærlighet å eksistere, og ikke alle velger nye virkemidler for å oppnå dette. Hva skjer når vi blir bedt om å rapportere våres holdninger etter å ha hørt andres holdninger først? Bohner, Siebler og Schmelcher (2006) undersøkte denne problemstillingen ved å la studenter høre først hva de andre studenter hadde svart på et spørreskjema som målte tilbøyelighet til forklare voldtekt med myter (som f. eks at kvinner selv fremprovoserer voldtekt gjennom atferd). Deretter svarte de selv på spørreskjemaet. Resultatet fra studien viste at høyere normer førte til høyere voldtektsmytifikisering. Hvilke faktorer avgjør om sosiale normer har påvirkning på atferd? Kallgren, Reno og Cialdini (2000) konkluderer med at normer har størst påvirkning om når de er tydelige ("focal") i handlingsøyeblikket. For øyeblikket er det flere mannlige ledere i Forsvaret. Hvis det viser seg at soldater faktisk besitter fordommer mot kvinnelige befal, så kan vi implisere fra forskningen at nye rekrutter vil observere (og lære) denne sosiale normen fra deres kollegaer.

## Dette studiet

Denne studien er en del av en større studie hvor eksperiment 1 ble utført av Eikaas (2010) og eksperiment 2 av Aspvik (2010). Begge brukte samme instrumentmateriale som dette studiet, men dataene kom fra andre populasjoner. Deltagerne i Aspviks (2010) studie var universitetsstudenter hvor mange hadde fullført førstegangstjeneste. De foretrakk i større grad mannlige fremfor kvinnelige ledere. Mer presist, de mannlige deltagerne hadde større tilbøyelighet til å diskutere ordre med kvinnelig offiserer (også kalt befal). Aspvik (2010) drøfter dette resultatet i lys av menns angivelig økte evne til å manipulere stemmeintensiteten i henhold til om de ønsker tilbakemelding eller ikke. Det er i så fall lettere å høre på stemmen til menn når de åpner for diskusjon, og når de ikke gjør det. Eikaas (2010) replikerte det

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

samme funnet med soldater og befal i militærleir som populasjon. I tillegg kom det frem funn vedrørende sosiale normer. Resultatene indikerte at deltagerne mente andre soldater/befal ville diskutere ordre i høyere grad med kvinnelig befal i en krigssituasjon.

Ettersom studiene skal være sammenlignbare ble det samme eksperimentmaterialet brukt i dette studiet. Populasjonsutvalget skiller i midlertidig studiene: Aspvik (2010) benyttet studenter hvor noen hadde fullført førstegangstjeneste, andre ikke; Eikaas (2010) brukte soldater og befal som trodde de var med i en studie utført av Forsvaret. Denne studien, som vi skal se, benyttet kun soldater. Testingen foregikk på fritiden i en kontekst tydelig ikke isenesatt av Forsvaret. Derav ble sjansen for sosialt ønskelige svar redusert, samtidig som sannsynligheten for ærlige svar økte.

Denne studien ønsker å undersøke om det foreligger negative holdninger mot kvinnelig ledelse i Forsvaret. Dette bringer oss inn på hvordan en har tenkt å undersøke dette. Instrumentvalg skal nå begrunnes. Hvert avsnitt som omhandler de ulike måleinstrumentene munner ut i en prediksjon.

*Implisitte holdninger.* For å måle implisitte holdninger til kvinnelige ledere vil både standard IAT og CF- IAT anvendes. Instrumentmaterialet vil være oversettelse av materiale brukt i Rudman og Kilianski (2000), som beskrevet overfor. Vi har sett fra eldre forskning (Kanter, 1977) og av nyere dato (Crandal et al., 1998, Rudman & Kilianski 2000; Børstad & Johansen, 2010), indikasjoner på negative holdninger mot kvinnelige ledere i militæret, politiet og næringsliv. IAT har vist seg å være sensitivt for å fange opp ubevisste så vel som kamuflerte/ sosialt avstøtende holdninger (Greenwald et al., 1998). Herav predikeres en signifikant IAT- effekt hos deltagerne i favør menn og overordnede, hvilket vil si at menn assosieres sterkere med lederjobber enn kvinner (*hypotese 1*).

*Eksplisitte holdninger.* GAM (Gender and Authority Measure) vil benyttes for å måle eksplisitte holdninger (Rudman & Kilianski, 2000) fordi denne metoden er et etablert måleinstrument som har blitt anvendt tidligere for dette formålet. Å utlede konkrete predikasjoner om eksplisitte holdninger fra GAM er mer utfordrende enn ved implisitte holdninger.



## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

For det første, folk har en tendens til å kamuflere politisk ukorrekte holdninger, en uheldig bieffekt som er vanskelig å unngå ved eksplisitte målemetoder. Siden dette studiet vil teste mannlige soldater på fritiden, utført av en eksperimentator uten tilknytning til forsvaret har soldatene sannsynligvis ikke har noe å tape på å rapportere ærlige svar ved GAM.

For det andre, metoden forutsetter at deltagerne har bevisst tilgang til holdninger mot kvinnelige ledere. Forskning har vist (Greenwald et al., 1995; Greenwald et al., 1998) at personer har holdninger de ikke er klar over.

For det tredje, GAM har ikke vært anvendt så lenge at det foreligger tilstrekkelig normering av skårene. GAM- skalaen varierer fra ”helt enig” (7) til ”helt uenig” (1). Vi vet ikke hvordan deltagerne tolker skalaen. Den kan tolkes på to måter. Skalaen kan bli tolket som en unipolar skala hvor ”1” betyr at deltageren er sterkt uenig fordi menn og kvinner ikke er forskjellige. Dette var intensjonen til Rudman og Kilianski (2000) da de brukte skalaen. Likevel, skalaen kan også betraktes som en bipolar skala hvor ”1” betyr at deltageren er sterkt uenig fordi det motsatte, kvinner er bedre enn menn. For å illustrere dette med et eksempel: en påstand sier ”jeg ville følt meg mer komfortabel hvis piloten i flyet jeg reiste med var mann”. Anta at deltageren vil si at han føler seg like komfortabel med kvinnelig eller mannlig pilot. Om han ser skalaen som en unipolar skala, vil han svare ”1” som i den unipolare tolkningen betyr ”nei, jeg er ikke mer komfortabel med mannlige enn kvinnelige piloter. Pilotens kjønn utgjør ingen forskjell for meg”. Men hvis han ser skalaen som bipolar vil ”1” bety ”nei, jeg er ikke mer komfortabel med mannlige piloter. Jeg foretrekker faktisk kvinnelige piloter”. Etersom dette ikke er hva deltageren vil kommunisere, må han isteden velge skalaens midtpunkt ”4”.

Etter å ha tatt tidligere litteratur med i betraktningen, ledes forfatter til å trekke to konkurrerende hypoteser. Vi vet allerede at det foreligger indikasjoner på negative holdninger til kvinnelige ledere (Kanter, 1977; Crandal et al., 1998, Rudman & Kilianski 2000; Børstad & Johansen, 2010). Dette muner ut i en prediksjon (*hypotese 2a*) om at GAM vil avdekke signifikante eksplisitte holdninger om at menn er bedre ledere. Vi vet samtidig at fordommer er vanskelig å måle ved eksplisitte tester alene (Greenwald et al., 1998), som gir en prediksjon om at GAM ikke vil demonstrere eksplisitte fordommer i soldatpopulasjonen (*hypotese 2b*). Andre

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

prosesser, blant annet tendensen til å rapportere sosiale ønskede svar, vil forstyrre for ærlige svar ved dette eksplisitte måleinstrumentet.

*Atferdsintensjon.* I likhet med Aspvik (2010) og Eikass (2010) er det unike ved dette studiet anvendelse av atferdsenario for å måle atferdsintensjon. Senarioene er i tråd med et "Goldberg Paradigme" (Goldberg, 1968). Et typisk Goldbergparadigme går ut på å skape en historie eller resymé som skal evalueres (Davison & Bruke, 2000). Senarioene er nesten identiske, men forskjellen er at det første senarioet har kvinnenavn og det andre mansnavn. Signifikant forskjellig evaluering tilskrives derfor kjønn ettersom det er det eneste som skiller historiene. En metaanalyse over "Goldbergparadigme"- studier hvor deltagerne bedømte mannlig og kvinnelig lederatferd over varierte oppgaver, viste en overordnet effekt som favoriserte mannlig ekspertise (Swim, Borgida, Maruyama & Myers, 1989). Senarioene deltagerne får presentert i dette studiet består av beskrivelser av situasjoner hvor offiserer tar upopulære eller vanskelige avgjørelser, i henholdsvis fredstid eller krigstid, gitt som ordre eller oppfordring. De åtte senarioene vil bli presentert i to nesten like versjoner hvor fire senarioer har mannlig befal, og fire senarioer har kvinnelig befal (i henhold til Goldbergparadigme). I tråd med tidligere forskning predikeres (*hypotese 3*) det at deltagerne vil være signifikant mer tilbøyelig til å diskutere ordre fra kvinnelig befal. For å kartlegge sosiale normer kommer deltagerne til å rapportere hva de tror andre ville gjort i de samme situasjonene.

For å oppsummere, *hypotese 1* predikerer inntreffelsen av en signifikant IAT-effekt i favør menn og overordnede jobber hvilket vil si at menn assosieres sterkere med lederjobber enn kvinner. *Hypotese 2* er formulert som ett par av konkurrerende hypoteser hvor *hypotese 2a* predikerer at GAM- skåren vil vise preferanse for mannlige ledere, mens *hypotese 2b* predikerer at GAM- skåren ikke vil vise preferanse for mannlige ledere. *Hypotese 3* predikerer at deltagerne vil være signifikant mer tilbøyelig for å diskutere ordre gitt av kvinnelig befal.

# Holdninger til Kvinnelige ledere

---

## Metode

### Forsøkspersoner

Studien ble gjennomført på Setermoen, kommunesenter i Bardu kommune. Militærleiren ligger i utkanten av tettstedet hvor panserbataljonen, artilleribataljonen, sanitetsbataljonen og etterretningsbataljonen holder sted. Til sammen utgjør disse divisjonene i overkant av 1000 soldater i tjeneste hvert år. Eksperimentator kontaktet soldatene på fritiden utenfor tjenestetid mens de oppholdt seg i Setermoen sentrum. Totalt 24 personer deltok. Alle var menn i førstegangstjeneste. Om begge kjønn var representert i studien ville den optimale balansen være omtrent halvparten av hvert kjønn. Gitt skjønnsfordelingen i forsvaret viste det seg at dette ville blitt tidkrevende. Derfor ble mannlige soldater valgt til undersøkelsen. De hadde tjenestegjort i gjennomsnitt 5.46 måneder i militæret ( $SA = .93$ , spredt fra 4-7 måneder). Gjennomsnittsalderen var 19.42 år ( $SA = .72$ , spredt fra 19-21 år).

### Prosedyre

Deltagerne ble rekruttert fra butikker, kiosker, bibliotek, venterom, bensinstasjoner og fra hovedgaten i Setermoen, kommunesenter i Bardu kommune. Belønningen var 3 flakslodd til en verdi av kr 75,-. Alle ble spurt om de ønsket 3 flakslodd for en undersøkelse som tok omtrent 25 minutt. De som takket ja til å bli med ble videre fortalt at det dreide seg om en undersøkelse rundt beslutningstaking, og at de derfor ville bli presentert med senarioer hvor offiserer tok beslutninger. Videre ble de fortalt at undertegnede var interessert i å vite deres mening angående kvaliteten på beslutningen. Testingen foregikk med bærbare datamaskiner i delvis skjermede omgivelser, det vil si på venterom, bibliotek og lignende. Med delvis skjermede omgivelser menes det at det ikke pågikk samtaler, eller at noen sto bak ryggen på forsøkspersonen under eksperimentet. I begynnelsen av testingen aktiverte eksperimentator et dataprogram. Programmet inneholdt eksperimentet i sin helhet samt de selvforklarende instruksene deltagerne trengte for å gjennomføre studien alene. Etter utført studie fikk forsøkspersonene flakslodd, og mulig til å spørre spørsmål. Til slutt ble de takket for deltagelsen. Deltagelsen var frivillig og svarene ble anonymisert.

# Holdninger til Kvinnelige ledere

---

## Variabler, design og statistisk analyse

Studien ble utformet som et faktorielt "2×2×2×2"- innengruppe- design (detaljer kommer under). Alle forsøkspersoner gjennomgikk den samme behandling. Eksperimentmaterialet ble presentert i samme rekkefølge for hver deltager; atferdsintensjon (senarioer), implisitt holdning (IAT) og eksplisitt holdning (GAM). Svarene fra atferdsintensjonsdelen ble sendt til variansanalyse med gjentatte målinger (ANOVA). Innad i IAT- testen ble materialet motbalansert for å unngå rekkefølgeeffekt. Alle analyser ble gjennomført med den statistiske programvaren SPSS.

## Materiale

*Atferdsintensjon.* Deltagernes atferdsintensjon ble målt ved presentasjon av i alt 8 senarioer som påkrevde avgjørelser (se appendiks A). Senarioene var konstruert på en slik måte at beskrivelse og problemstilling var relevant for soldatenes hverdag. Situasjonene var beskrevet med 5-8 setninger beskrevet ut fra soldatens perspektiv. Alle senarioene inneholdt en beskrivelse av en situasjon, hvor en offiser som gav en beskjed som kunne oppfattes ulogisk eller upopulær i forhold til problembeskrivelsen. Forsøkspersonene ble så spurt "hva ville du ha gjort"? Svarskalaen var gradert fra 1: "utføre ordren fra troppsjef umiddelbart" til 7: "prøve å diskutere ordren med troppsjef". Dette spørsmålet ble etterfulgt av "hva ville andre ha gjort?" med samme likertskala som beskrevet overfor for å kartlegge sosiale normer.

Variablene kjønn (mann vs. kvinne), kontekst (krig vs. fred) og kommunikasjon (høflig oppfordring vs. ordre) var fordelt i senarioene. Halvparten av senarioene inneholdt mannlige offiserer og den andre halvparten kvinnelige offiserer. Fire av situasjonene beskriver fredssituasjoner mens de 4 resterende senarioene presenterer krigssituasjoner. Offiserene gav høflig oppfordring i halvparten av senarioene, og ordre i den andre halvparten av senarioene. For at forsøkspersonene ikke skulle forstå at studien var spesielt ute etter kjønnsholdninger ble det lagt inn distraksjon i beskrivelsene. Distraksjonene inneholdt en setning med personkarakteristikk (som f.eks "Hun har rykte på seg å ha god teknisk innsikt og logisk kunnskap") i et forsøk på å gjøre offiserene mer realistiske og humane. Alle

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

krigs- og fredssenarioene var vinklet slik at de inneholdt etiske dilemmaer, men å ikke følge beskjeden/ordren til offiseren var også galt. I alle situasjonene syntes offiserenes avgjørelser å være feil. Senarioene var formulert på en måte som gjorde at soldatene kunne anta at ikke å følge ordre var knyttet opp mot konsekvenser. Under følger ett av de åtte senarioene, bestående av mannlig offiser, krigssituasjon og høflig oppfordring:

”Laget ditt skader en mann i et angrep. Det krever tre mann til å behandle ham. Du ser at det ikke er lenge til dere kan komme i ”kontakt” igjen, men selv med tre mann til å behandle den sårede mannen er laget ikke i umiddelbar fare. Troppssjef Kristian Lang kommer mot deg, han ber deg om å sikre laget ditt, istedenfor å ta vare på den sårede” (fra Appendiks A).

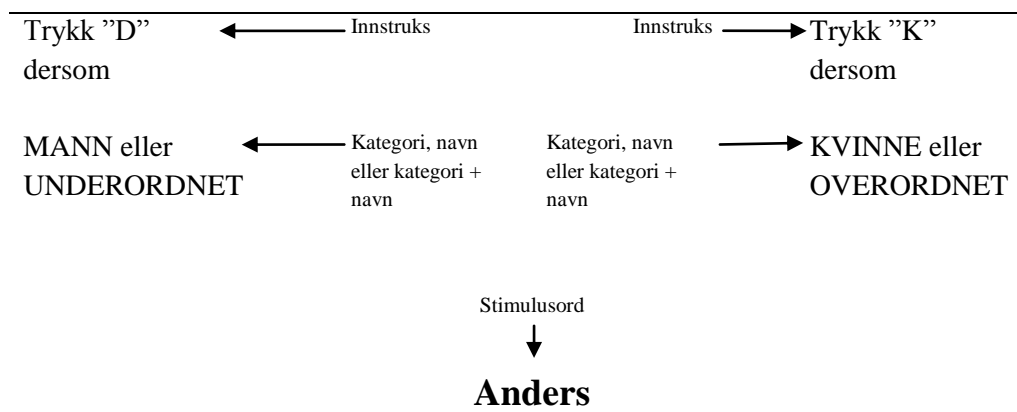
I alt vil dette etterlate oss med 16 avhengige variabler: åtte svar for hva soldaten selv ville gjort og 8 svar for han tror andre ville gjort. De 16 svarene ble benyttet som avhengige variabler i en variansanalyse med gjentatte målinger. De fire uavhengige variablene eller innen- gruppe faktorer i studien var; offiserens kjønn (mann versus kvinne), kontekst (krig versus fred), kommunikasjon (beskjed versus ordre) og hvem svarene gjaldt for (seg selv versus andre). Den siste for å kartlegge sosiale normer.

*Implisitte holdninger.* Implisitte holdninger ble målt ved hjelp av standard IAT (Greenwald et al., 1998) og CF- IAT (Siebler et al., 2010). Våres modell springer ut fra Rudman og Kilianski (2000), men med nye stimulusord. Innledningsvis ble deltagerne vist en liste med alle ordkategorier og ord som ble vist i IAT.

Kategoriene og ordene var navn på menn (Lars, Anders, Ole og Espen), kvinnenavn (Linn, Anne, Ida og Silje), overordnede arbeidsroller (leder, sjef, anfører og bestyrer) og underordnede arbeidsroller (hjelper, assistent, sekretær, arbeider). Selve oppgaven bestod i å trykke enten høyretasten (tastaturknapp k) og venstretasten (tastaturknapp d) i henhold til kategoriseringsinstruksene (figur 1). ”Trykk D dersom” og kategori befant seg oppe i venstre hjørnet på skjermbildet mens ”trykk K dersom” og kategori befant seg oppe til høyre.

# Holdninger til Kvinnelige ledere

Figur 1: Eksempel fra en standard IAT- oppgave.



Deretter presenterte datamaskinen ett ord om gangen som forsøkspersonene svarte på ved å trykke høyretast eller venstretast i henhold til instruks. Hvis riktig tast ble trykket fortsatte programmet videre til neste ord. En rød X kom på skjermen ved feiltasting, og forsøkspersonen måtte utbedre feilen før programmet fortsatte til neste ord.

Tabell 1: Rekkefølgen/ sekvensene på stimulusmaterialet i IAT.

Blokk og beskrivelse	Tasteknapp	
	D	K
<b>Treningsoppgaver</b>		
a) Skille kjønnsnavn	'kvinnenavn'	'mannenavn'
b) Skille kjønnsnavn (reversert)	'mannenavn'	'kvinnenavn'
c) Skille kategori	'underordnet'	'overordnet'
d) Skille kategori (reversert)	'overordnet'	'underordnet'
<b>Eksperimentoppgaver</b>		
e) CF- IAT	'kvinnenavn eller underordnet'	'alt annet'
f) CF- IAT	'kvinnenavn eller overordnet'	'alt annet'
g) CF- IAT	'mannenavn eller underordnet'	'alt annet'
h) CF- IAT	'mannenavn eller overordnet'	'alt annet'
i) Standard IAT	'kvinnenavn eller underordnet'	'mannenavn eller overordnet'
j) Standard IAT	'kvinnenavn eller overordnet'	'mannenavn eller underordnet'

*Notat:* 'kvinnenavn' = Linda, Anne, Ida og Silje. 'mannenavn' = Lars, Anders, Ole og Espen.

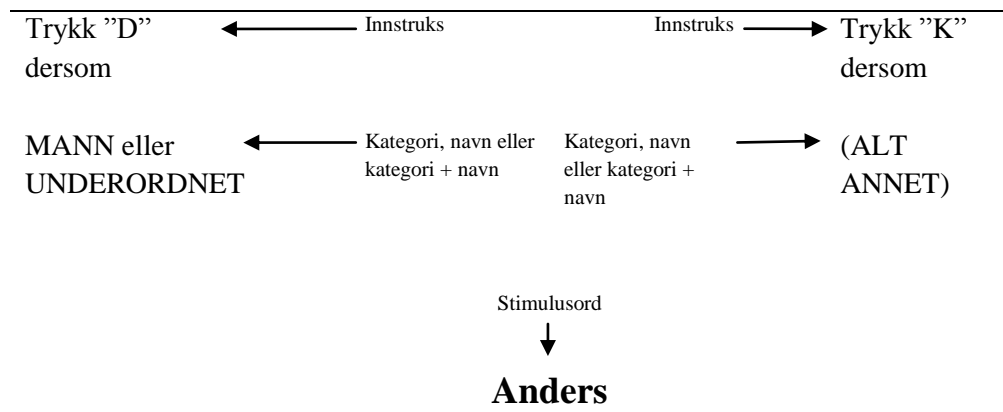
'overordnet' = leder, sjef anfører og bestyrer. 'underordnet' = hjelper, assistent, sekretær og arbeider.

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

Som tabell 1 viser var de fire første stegene i regimet treningsoppgaver (blokk a til d). De seks stegene som utgjorde selve eksperimentet var følgende: (e) deltagerne skilte ”alt annet” (høyretast) fra kvinnenavn og underordnede jobber (venstretast) (heretter omtalt som kvinne+underordnet), (f) annet (høyretast) fra kvinnenavn og overordnede jobber (venstretast) (heretter omtalt som kvinne+overordnet), (g) ”alt annet” (høyretast) fra mannenavn og underordnede jobber (venstretast) (heretter omtalt som mann + underordnet), (h) annet (høyretast) fra mannenavn og overordnede jobber (venstretast) (heretter omtalt som mann + overordnet), (i) mannenavn og overordnede jobber (høyretast) fra kvinnenavn og underordnede jobber (venstretast) og (j) mannenavn og underordnede jobber (høyretast) fra kvinnenavn og overordnede jobber (venstretast).

Figur 2: Eksempel fra en CF- IAT- oppgave.



Oppgave (e) til (h) bestod av CF- IAT (se figur 2). Det vil si at implisitte holdninger ble målt for kjønnsnavn og kategori uavhengig av andre kategorier. På denne måten beholder vi responstiden fra kvinnenavn og jobbtype, og mannenavn og jobbtype som urelaterede variabler. En av fordelene med dette er muligheten for å bruke resultatene som sammenligning i andre studier. Mer spesifikt, det er ikke nødvendig med en motsvarende kategori som påtvunget kontrast. Standard IAT (blokk i til j) står i kontrast til CF- IAT. Her blir forsøkspersonenes responstid påvirket av konkurransen mellom 4 konsepter. På denne måten går det an å skille hvilke sammensetning av konsepter (f. eks mannenavn og overordnede jobber) forsøkspersonene favoriserer, men ikke uavhengig av konkurrerende konseptsammensetning (f.eks kvinnenavn og underordnede jobber). Om en effekt

## Holdninger til Kvinnelige ledere

skulle inntreffe, vet man bare at forsøkspersonene favoriserte menn (+kategori), men man vet ikke hvor mye mer de favoriserte menn. En illustrativ analogi på denne problemstillingen ”jag liker appelsiner, men elsker epler”. Dette er det samme som mer eller mindre – ”terminologien” til Brendl et al. (2001) nevnt tidligere.

Tabell 2: Standard IAT- skåre kan variere på 3 måter.

IAT	Oppgave	Tid	Oppgave	Stereotypi
Positiv	Menn+overordnet	<	Kvinne+overordnet	Favør menn
Null	Menn+overordnet	=	Kvinne+overordnet	Nøytral
Negativ	Menn+overordnet	>	Kvinne+overordnet	Favør kvinner

Implisitt kjønns holdning ble utregnet ved å trekke gjennomsnittlig responstid på blokk (i) fra (j). Mer spesifikt, standard IAT- skår ble utregnet ved å trekke gjennomsnittet fra blokk (i) (mann+overordnet) fra blokk (j) (kvinne+overordnet). Mer utfyllende skårer vil komme fra CF- IAT. Logikken (tabell 2) i dette er at hvis deltagerne assosierer ”overordnet” like mye med begge kjønn vil de være like raske på blokk (i) og (j), derfor vil differansen mellom (i) og (j) bli i nærheten av null. En IAT- skåre ikke signifikant forskjellig fra null indikerer derfor ingen kjønnsstereotypi. Men, om deltagerne assosierer ”overordnet” sterkere med menn vil de gjøre det raskere på blokk (i) enn på blokk (j) slik at IAT- skåren blir positiv. En positiv IAT- skåre indikerer med andre ord at det foreligger en kjønnsstereotypi- sterk assosiasjon mellom menn og overordnede jobber, og svakere relasjon mellom kvinner og overordnede jobber. Til slutt, hvis deltagerne assosierer overordnet lettere med ”kvinne” enn ”mann”, bruker de lenger tid på blokk (i) enn (j). Differanseskåren mellom blokk (i) og (j) vil derfor bli negativ. En negativ IAT skåre indikerer derfor at det foreligger en kjønnsstereotypi i favør kvinner. I blokk (i) og (j) var det 32 tastetrykk for hver variabel (mann+overordnet, kvinne+ overordnet, mann+ underordnet og kvinne+ underordnet), dermed totalt 128 tastetrykk (32×4).

For å unngå rekkefølgeeffekter var blokk (i) og (j) reversert for halvparten av deltagerne. Nå til hvordan CF- IAT ble utregnet. Det ble utregnet to CF- IAT skårer. Den første variabelen- holdning til kvinnelig lederskap bestod av blokk (e) (kvinne +



## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

underordnet) minus (f) (kvinne+ overordnet). Den andre variabelen- holdning til mannlig lederskap bestod av blokk (g) (mann + underordnet) minus (h) (mann + overordnet). Positive skårer viser implisitt preferanse for menn i lederroller, og negative skårer viser implisitt preferanse for kvinner i lederroller.

*Eksplisitte holdninger.* Spørsmålene i denne delen var en direkte oversettelse fra Rudman og Kilianskis (2000) GAM (The Gender and Authority Measure). GAM er et selvrapporteringskjema bestående av 15 påstander (se appendiks B). Spørreskjemaet brukes til å vurdere fordommer eller bias mot menn eller kvinner som ledere. Forsøkspersonene skåret autoritativ kjønnspreferanse innenfor fem områder hvor sosial påvirkning er gjeldende (rettslig, ekspertise, skryt, tvang og referanse). Svorskalaen går fra 1 til 7 hvor 1 betyr 'sterkt uenig' og 7 'helt enig'. Eksempler på spørsmål er: "Hvis jeg hadde seriøse juridiske vanskeligheter, ville jeg helst hatt en mannlig mot en kvinnelig advokat" (rettslig); "For flesteparten av høgskole/universitetsnivå- utdannelser ville jeg foretrukket en mannlig professor mot en kvinnelig" (ekspertise); "Generelt vil jeg heller jobbe for en mann enn en kvinne" (belønning); "I de fleste tilfeller, så ville jeg heller tatt ordre fra en mann enn fra en kvinne" (tvang); og "De jeg ser mest opp til er kvinner" (referanse). GAM- skåren består av gjennomsnittet fra de 15 påstandene. Instrumentets interne konsistens er tidligere rapportert til akseptable  $\alpha = .82$  (Rudman & Kilianski, 2000). Validiteten har blitt undersøkt ved å korrelere skårene med kjønn, feminisme- identifisering, sexisme og eksplisitte kjønnsrolleoppfatninger. Konvergerende og diskriminerende validitet er rapportert som tilfredsstillende (Rudman & Kilianski, 2000). Noen av påstandene var vinklet omvent vedrørende hvilket kjønn de favoriserte; "De jeg ser mest opp til er kvinner" (1-7). Derfor ble skårene på i alt 5 påstander reversert slik at de ble sammenlignbare. Høye skårer indikerer preferanse for mannlige over kvinnelige autoriteter.

# Holdninger til Kvinnelige ledere

---

## Resultater

Forskningshypotesene var at soldatene ville utvise vesentlig forskjellige holdninger til mannlig og kvinnelige offiserer målt på tre forskjellige måter (IAT, GAM og atferdssenarioer). Den første måten bestod av implisitte holdninger hvor det ble predikert at deltagerne ville assosieres menn sterkere med autoritetsjobber (*hypotese 1*). Den andre bestod av to konkurrerende hypoteser som ble testet mot hverandre. *Hypotese 2a* predikerte en totalskåre ved GAM som favoriserer mannlige ledere, mens *hypotese 2b* predikerte fravær av totalskåre som favoriserer mannlige ledere. Den siste, som målte atferdsintensjon, bestod av villigheten til å adlyde ordre/beskjeder fra offiserer. Tilbøyeligheten til å adlyde ble predikert til å være vesentlig bedre i favør mannlige offiserer (*hypotese 3*).

*Implisitte holdninger.* Det ble foretatt en datareduksjon før standard IAT-effekt ble utregnet. I henhold til tidligere prosedyrer skal responser under 300 ms og over 10 000 ms utelates (Greenwald et al., 1998). Kun 3.1 % av det totale antall responser var under 300 ms. I underkant av en prosent av responsene var over 10 000 ms. Kriteriet ble derfor strammet inn til 3000 ms i tråd med prosedyrene. Fremdeles var kun bortimot 2 % av responsene over 3000 ms. Dette indikerer at forsøkspersonene var fokusert og prøvde å gjøre oppgavene så raskt som mulig. Muligheten for å gjøre feil økes i midlertidig. Av alle tastetrykkene var 87 % rett. Likevel, nesten alle responsene er innenfor de plausible grenseverdiene (300 ms til 3000 ms), og nesten 90 prosent av responsene var korrekt. Kvaliteten på dataene ble derfor vurdert som bra. Data utenfor grenseverdiene ble fjernet. Responstidenes median for hver blokk (mann+overordnet og kvinne+overordnet) ble utregnet for å finne IAT-effekten. Som tidligere beskrevet, positive skårer viser implisitt preferanse for menn (i motsetning til kvinner) i lederroller, og negative skårer viser implisitt preferanse for kvinner (i motsetning til menn) i lederroller.

CF- IAT ble behandlet på samme måte. Av det totale antall responser var henholdsvis 1 % for rask (under 300 ms), og 1 % for langsom (over 3000 ms). Av alle tastetrykk var 99 % korrekt. Det ble utregnet to CF- IAT skårer. Den første variabelen- holdning til kvinnelig lederskap- bestod av responstidenes median for kvinne + underordnet minus kvinne+ overordnet. Den andre variabelen- holdning til mannlig lederskap- bestod av mann + underordnet minus mann + overordnet. For

## Holdninger til Kvinnelige ledere

begge variabler, positiv skåre viser positiv implisitt assosiasjon mellom lederroller og valgt kjønn, mens negative skårer viser negativ implisitt assosiasjon.

Tabell 3: CF- IAT og standard IAT- effekter

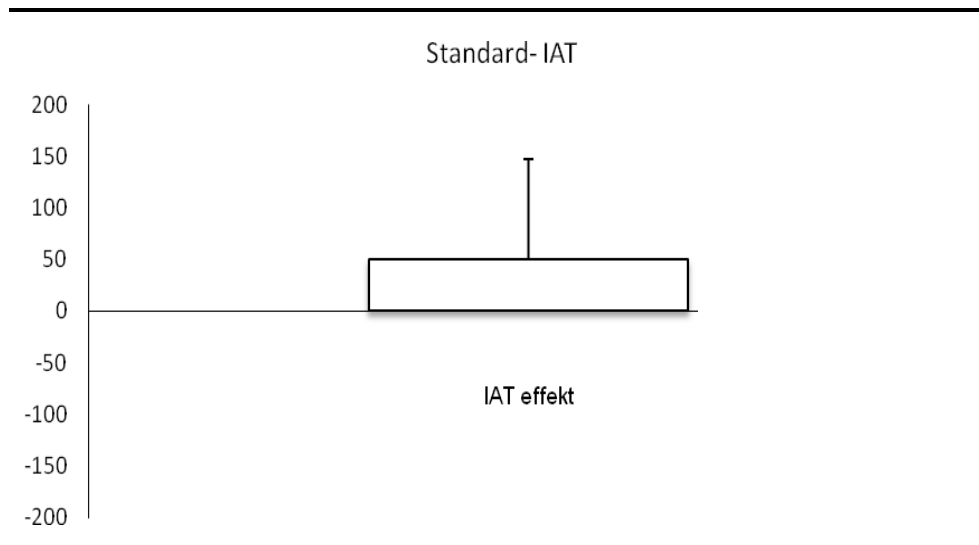
Test (Kjønn)	Gjennomsnitt	IAT		SA	T	p
		Minimum	Maksimum			
Standard IAT	49*	-148	242	98.4	2.438	.03
CF-IAT (K)	-28	-211	218	102.1	-1.335	.20
CF- IAT (M)	56*	-179	413	124.9	2.209	.04

Notat: N=24. Gjennomsnittet er målt i millisekund. IAT= Implicit Association Test. CF- IAT (K)= Category Focus IAT for kvinnelig lederskap. CF- IAT (M)= Category Focus IAT for mannlig lederskap. \*  $p < .05$ .

Som det fremgår av tabell 3 viser dataene at standard IAT- effekt var signifikant større enn null ( $t(23) = 2.44, p < .03$ ). Dette tyder på at det foreligger implisitt kjønnsstereotypi (se også figur 3). De assosier menn lettere enn kvinner med lederjobber, og de er nesten 50 millisekund raskere på disse oppgavene ( $M = 706$  vs.  $657$  ms). I likhet med standard IAT var også CF- IAT for menn og ledelse signifikant større enn null ( $t(23) = 2.21, p < .04$ ), en ytterligere bekreftelse på sterk assosiasjon mellom menn og lederroller (se også figur 4). CF- IAT i favør kvinner og lederroller nådde ikke signifikans ( $t(23) = -1.34, p > .05$ ). Av tabell 3 kan en observere minusfortegn (-28) foran kvinnevariabelen, noe som indikerer tendenser i retning assosiasjon mellom kvinner og underordnede jobber, men oppnår ikke signifikans. Deltagerne har derfor nøytrale holdninger til kvinner og lederskap. Kvinner assosieres med andre ord verken sterkt til underordnede jobber eller overordnede jobber. Dataene er i tråd med *hypotese 1*. Det forelå en sterkere assosiasjon mellom menn og lederjobber enn mellom kvinner og lederjobber, og denne forskjellen var signifikant. CF- IAT gav mer detaljer enn standard IAT.

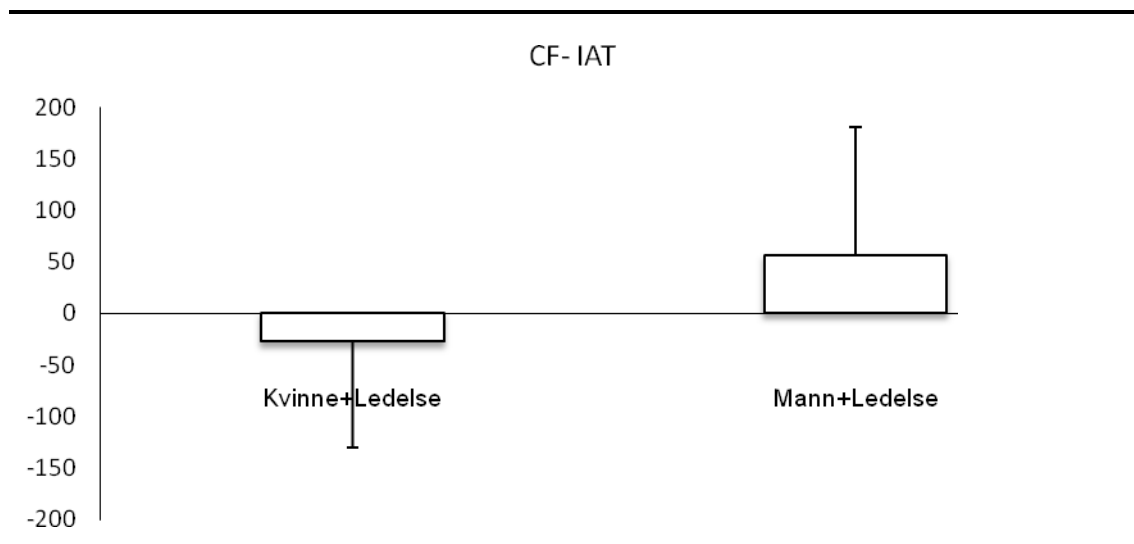
# Holdninger til Kvinnelige ledere

Figur 3: Standard IAT- effekt



Noter: Figuren viser standard IAT- effekt. N= 24. Skalaenhet= Millisekund

Figur 4: Category Focus- IAT effekt.



Noter: Figuren viser CF- IAT – effektene. N= 24. Skalaenhet= Millisekund

## Holdninger til Kvinnelige ledere

*Eksplisitte holdninger.* Den totale interne reliabiliteten ved GAM var tilfredsstillende ( $\alpha=.76$ ). Likevel, fire av 15 påstander hadde negativ eller nær null korrelasjon med skalaen som helhet. Ved å fjerne disse fire påstandene økte alfanivået ( $\alpha=.91$ ). Derfor ble gjennomsnittet til de resterende 11 påstandene benyttet (se tabell 4 for detaljer).

Tabell 4: GAM- skåre på de 15 påstandene.

Påstand	GAM	Gjennomsnitt
1. Hvis jeg ville hatt seriøse juridiske problemer, ville jeg foretrukket en mannlig fremfor en kvinnelig advokat		4.46
2. De jeg ser mest opp til er kvinner. <sup>a</sup>		5.33
3. Jeg ville følt meg mer komfortabel hvis piloten i flyet jeg reiste med var en mann.		4.17
4. Jeg ville heller foretrukket å bli stoppet av en kvinnelig fremfor en mannlig politikonstabel. <sup>ab</sup>		4.17
5. Jeg foretrekker at statsministeren i Norge er en mann i stedet for en kvinne.		4.21
6. Generelt, vil jeg heller jobbe for en mann enn en kvinne.		3.38
7. Hvis jeg skulle gjennom en omfattende operasjon, ville jeg følt meg tryggere med en mannlig kirurg.		3.17
8. Når det kommer til politikk, foretrekker jeg å stemme på kvinner fremfor menn. <sup>ab</sup>		5.04
9. For flesteparten av høgskole/universitetsnivå-utdannelser ville jeg foretrukket en mannlig professor mot en kvinnelig		3.33
10. Personlig, ville jeg foretrukket en mannlig fremfor en kvinnelig doktor.		3.63
11. Generelt, kvinner er bedre ledere enn menn. <sup>ab</sup>		5.46
12. På de fleste områder, ville jeg heller tatt imot råd fra menn enn kvinner.		3.67
13. Generelt, foretrekker jeg heller å ta imot ordre fra menn enn kvinner		4.21
14. Hvis jeg hadde vært involvert i en straffesak, ville jeg foretrukket en kvinnelig fremfor en mannlig dommer. <sup>ab</sup>		4.54
15. Generelt, føler jeg meg mer komfortabel når en mann (vs. en kvinne) er i ledelse.		4.00

Notat: a= Reverserte skårer. b= påstander fjernet.

## Holdninger til Kvinnelige ledere

Vi så tidligere at det var uklart hvilken verdi som representerer ”nøytral” eller ”fordomsfri” holdning. GAM- skårene ble derfor sammenlignet med to referanseverdier: 1 (”helt uenig”), og skalaens midtpunkt 4. Som det fremgår av tabell 5 var GAM- skåren signifikant høyere enn skalaens venstre ytterverdi 1 ( $t(23) = 10.63, p < .001$ ). I midlertidig, skåren var ikke signifikant forskjellig fra skalaens midtpunkt 4, ( $t(23) = -.150, p > .88$ ). På grunn av disse uheldige omstendighetene foreligger det derfor blandede indikatorer for eksplisitte holdninger mot kvinnelige ledere.

Tabell 5: Sammenlagt GAM- skåre og beskrivende statistikk.

Gjennomsnitt	GAM			T	p
	Minimum	Maksimum	SA		
3.96	1.27	6.36	3.60		
Venstreside av skala (1)				10.63	.001
Midtpunkt av skala (4)				-.150	.88

Notat: Fire påstander ble fjernet. Snittet er fra en skala hvor 1 betydde ”sterkt uenig” og 7 ”helt enig”. GAM= Gender and Authority Measure. N= 24.

*Atferdsintensjon.* De 16 uavhengige variablene (kjønn×kontekst×kommunikasjon×subjekt) ble analysert ved hjelp av variansanalyse (ANOVA). De forelå ingen hovedeffekt av kjønn,  $F(1, 23) = .37, p > .54$ . Offiserenes kjønn hadde heller ingen interaksjonseffekt med de andre variablene, alle  $p > .15$ . Nullhypotesen må derfor beholdes.

Tabell 6: Tabellen viser forsøkspersonenes gjennomsnitt på senarioene.

Senario	Subjekt	Snitt (SA)
1.Krig-kvinne-høflig	Selv	3.88 (2.17)
	Andre	3.29 (1.55)
2.Krig-kvinne-ordre	Selv	2.29 (1.81)
	Andre	2.25 (1.33)
3.Krig-mann-høflig	Selv	3.79 (2.30)

## Holdninger til Kvinnelige ledere

	Andre	3.33 (1.97)
4.Krig-mann-ordre	Selv	3.08 (1.91)
	Andre	3.08 (1.35)
5.Fred-kvinne-høflig	Selv	2.33 (2.06)
	Andre	3.17 (2.01)
6.Fred-kvinne-ordre	Selv	3.13 (2.26)
	Andre	3.71 (1.78)
7.Fred-mann-høflig	Selv	2.71 (2.10)
	Andre	3.17 (1.97)
8.Fred-mann-ordre	Selv	2.67 (2.04)
	Andre	3.42 (2.08)

*Notat:* Bedømmelsene ble gjort på en 7 poeng- skala (1= utføre ordren umiddelbart, 7= prøve å diskutere ordren). N= 24.

*Tilleggsanalyse.* Først så forfatter på korrelasjonene mellom implisitte holdninger og eksplisitte holdninger. Det forelå ingen signifikant korrelasjon mellom IAT og GAM ( $r(22) = -.18, p > .39$ ), CF- IAT (Mann) og GAM ( $r(22) = .07, p > .75$ ) eller CF- IAT (Kvinne) og GAM ( $r(22) = .04, p > .85$ ). Det var derfor ingen samvariasjon mellom implisitte og eksplisitte holdninger.

*Tabell 7:* Korrelasjon mellom implisitte holdninger, eksplisitte holdninger og atferdsintensjon

Atferdsintensjon	<u>Selv</u>				<u>Andre</u>			
	GAM	IAT	CF-IAT(K)	CF-IAT(M)	GAM	IAT	CF-IAT(K)	CF-IAT(M)
1.Krig-kvinne-høflig	.19	-.02	-.07	.32	.34	-.07	-.29	.44*
2.Krig-kvinne-ordre	-.27	-.14	-.43*	.41*	-.31	-.35	-.27	.07
3.Krig-mann-høflig	.18	.39	.27	.24	.12	.39	.37	.01
4.Krig-mann-ordre	-.39	.09	-.13	.24	-.36	.01	.03	.18
5.Fred-kvinne-høflig	-.02	.35	.34	-.03	-.01	.11	.39	-.10
6.Fred-kvinne-ordre	-.15	.19	.22	-.27	-.24	.02	.24	-.37
7.Fred-mann-høflig	-.09	.44*	.31	.07	-.28	-.01	.24	-.13
8.Fred-mann-ordre	-.17	.37	.07	-0.1	-.15	.02	.09	-.06

*Notat:* GAM= Gender and Authority Measure. IAT= Implisitt Association Test. N= 24. \* $p < .05$ . Selv= Hva deltagerne selv ville gjort på senarioene. Andre= Hva deltagerne tror andre ville gjort på senarioene. Verdiene fra Pearsons korrelasjonskoeffisient.

## Holdninger til Kvinnelige ledere

Deretter så forfatter på korrelasjonene mellom atferdsintensjon på den ene siden, og implisitte og eksplisitte holdninger på den andre siden. Forholdet mellom GAM og atferdsintensjon var ikke- signifikant ( $p < .05$ ). Forholdet mellom implisitte holdninger (IAT, CF- IAT) og atferdsintensjon inneholdt et interessant signifikant mønster. Som man ser over i tabell 7 foreligger det signifikant korrelasjon. Å regne ut mange korrelasjoner øker sjansen for at signifikans oppstår tilfeldig. For å få bedre forståelse ble gjennomsnittene på senarioene manuelt organisert i 4 meningsfulle kategorier; (a) mannlige offiserer, svar på egne vegne, (b) mannlige offiserer, svar på andres vegne, (c) kvinnelige offiserer, svar på egne vegne og (d) kvinnelige offiserer, svar på andre vegne. Kategoriene ble deretter brukt som avhengige variabler i multipel regresjonsanalyse. GAM og IAT ble anvendt som uavhengige variabler simultant (tabell 8a og b).

*Tabell 8 a:* Multipel regresjonsanalyse for forholdet mellom IAT, GAM og atferdssenarioene.

Sammenslått snitt (senario)	<u>Selv</u>		<u>Andre</u>	
	GAM	IAT	GAM	IAT
Snitt kvinne (1,2,5,6)	-.06	.17	-.09	-.09
Snitt mann (3,4,7,8)	-.08	.55*	-.20	.19

*Notat:* GAM= Gender and Authority Measure. IAT= Implisitt Association Test. N= 24. \* $p < .01$ . (1,2,5,6) og (3,4,7,8)= Senarionummer slik de er nummerert i tabell 7 og appendiks A. Verdiene fra tabellen er betavekter hentet fra regresjonsanalyse.

*Tabell 8 b:* Multipel regresjonsanalyse for forholdet mellom CF-IAT, GAM og atferdssenarioene.

Sammenslått snitt (senario)	<u>Selv</u>			<u>Andre</u>		
	GAM	CF-IAT(K)	CF-IAT(M)	GAM	CF-IAT(K)	CF-IAT(M)
Snitt kvinne (12,5,6)	-.11	.11	.20	-.08	.10	.01
Snitt mann (3,4,7,8)	-.22	.35	.35	-.25	.34	.13

*Notat:* GAM= Gender and Authority Measure. CF- IAT (K)= Category Focus- IAT for kvinnelige ledere. CF- IAT (M)= Category Focus- IAT for mannlige ledere. N= 24. (1,2,5,6) og (3,4,7,8)= Senarionummer slik de er nummerert i tabell 7 og appendiks A. Verdiene fra tabellen er betavekter hentet fra regresjonsanalyse.

Tabell 8a viser at verken IAT eller GAM predikerer selvrapportert diskusjon med kvinnelig befal. Sammenhengen mellom IAT og selvrapportert villighet til å



## Holdninger til Kvinnelige ledere

diskutere avgjørelsene til mannlig befal var i midlertidig signifikant. Personene som hadde sterke implisitte assosiasjon mellom lederjobber og menn, hadde også økt tilbøyelighet til å diskutere mannlige befals avgjørelser. Denne effekten var signifikant. Effekten gjaldt når de svarte på egne vegne.

Tabell 8b viser resultater med CF- IAT som predikator i stedet for IAT, inneholdt ingen signifikante verdier. Når det er sagt, resultatene inneholder samme tendenser som verdiene fra standard IAT (tabell 8a). Mer utdypende, implisitte holdninger ser ut til å predikere diskusjon mot mannlige offiserer ( $\beta = .35$ ). Likevel, forholdet oppnår ikke signifikans, sannsynligvis fordi to variabler (CF-IAT for menn og CF-IAT for kvinner) konkurrerer om varians, og derav stjeler hverandres forklaringsstyrke. Derfor, fra nå av, vil den videre analysen kun benytte seg av standard IAT.

Tabell 8a og 8b viser også sosiale normer ("andre") målt ved atferdssenarioene. Det forelå ingen signifikans på at negative holdninger mot kvinnelige ledere er en sosial norm i Forsvaret.

Senarioene med mannlig befal (nr 3,4,7 og 8) inneholdt og variablene kommunikasjon (høflig versus ordre) og kontekst (krig versus fred). Ettersom deres bidrag er ukjent ble gjennomsnittet for de mannlige senarioene splittet opp for videre analyse. I første omgang ble senarioene med høflig kommunikasjon og ordre undersøkt separat (tabell 9).

Tabell 9: Multipl regressjonsanalyse for forholdet mellom IAT, GAM og atferdssenarioene- svar på egne vegne.

Offiserens kjønn/	B	SE B	$\beta$	p
<b><u>Mann/ høflig (senario 3,7)</u></b>				
GAM	.21	.24	.16	.40
IAT	.01	.00	.55*	.01
<b><u>Mann/ ordre (senario 4,8)</u></b>				
GAM	-.35	.21	-.34	.10
IAT	.00	.00	.26	.19

Notat: SE B= Standard Error Beta. \* p < .01.

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

Tabell 9 viser at soldater med større stereotypier i favør menn og ledelse hadde signifikant ( $\beta = .55, p < .01$ ) høyere tilbøyelighet til å diskutere med mannlig befal, når befalet spurte høflig. Når mannlig befal gav ordre forsvant denne effekten. Krigs- og fredssenarioene for ”mannlig befal/ høflig”- senarioer ble også undersøkt hver for seg for å identifisere potensielle forskjeller. Analysen viste at krigs- og fredssenarioene viste det samme mønsteret (fred:  $\beta_{GAM} = .25, \beta_{IAT} = .43^*$ ; krig:  $\beta_{GAM} = -.01, \beta_{IAT} = .44^*$ ). De bidrar derfor ikke med ytterligere forklaringer.

Oppsummert, soldater med større stereotypier i favør menn og ledelse hadde høyere tilbøyelighet til å diskutere med mannlig befal når avgjørelsene ble formulert som beskjeder. Denne effekten gjaldt når disse soldatene svarte for seg selv, inntraff ikke overfor kvinnelig befal, og var tilstede ved både krig og fred.

# Holdninger til Kvinnelige ledere

---

## Diskusjon

Oppgaven har forsøkt å besvare om det foreligger negative holdninger mot kvinnelige ledere i forsvaret. For å teste dette ble holdningskonstruktet delt inn i implisitte og eksplisitte holdninger. Senarioer ble brukt for å måle atferdsintensjon. Instrumentene IAT, GAM og atferdssenario ble anvendt for å teste henholdsvis implisitte holdninger, eksplisitte holdninger og atferdsintensjon hos mannlige soldater. *Hypotese 1* predikerte signifikant IAT- effekt i favør menn og overordnede jobber, hvilket vil si at menn assosieres sterkere med lederjobber enn kvinner. *Hypotese 2a* predikerte eksplisitte holdninger om at menn er bedre ledere enn kvinner. *Hypotese 2b* predikerte at det ikke vil foreligge målbare eksplisitte holdninger om at menn er bedre ledere enn kvinner. *Hypotese 3* predikerte at deltagerne vil være signifikant mer tilbøyelig for å diskutere ordre gitt av kvinnelig befal. Resultatanalysen medførte at hypotese 3 måtte forkastes. Hypotese 1 ble støttet, mens hypotese 2 gav blandede indikasjoner.

### Implisitte holdninger

Resultatene fra målemetodene for implisitte holdninger (IAT og CF- IAT) har gitt oss noen interessante svar. Innvendinger mot standard IAT (Karpinski & Hilton, 2001) gjorde at vi valgte å inkludere CF- IAT (Siebler et al., 2010), noe dataene bekrefter var et lurt valg. Tidligere så vi eksempler på Karpinski og Hiltons (2000) mer – eller mindre – ”terminologi” (epler versus appelsiner). Resultatet fra standard IAT hadde alene ikke vært robust nok til å omgå denne innvendingen, selv om forelå en tydelig IAT- effekt. Deltagerne assosierte menn sterkere med overordnede jobber, og denne forskjellen var signifikant. Vi vet derfor at i en påtvunget konkurransesituasjon mellom menn + overordnede jobber og kvinner + overordnede jobber, vant den første assosiasjonen konkurransen. I midlertidig, kan vi ikke konkludere med at det foreligger svak assosiasjon mellom kvinner og overordnede jobber. CF- IAT viste seg å gi svaret på denne problemstillingen. Instrumentet tillot oss å splitte menn + overordnede jobber og kvinner + overordnede jobber opp i to variabler. Ved å benytte denne prosedyren kom det fram at deltagerne implisitte holdninger var nøytrale til kvinnelige ledere, men fordelaktige mot mannlige ledere.

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

Asymmetrien forteller oss at det ikke forelå negative oppfatninger, men heller ingen positive oppfatninger mot kvinner som ledere. For menn var dette annerledes. Det forelå klare og sterke mannlige lederskapsassosiasjoner blant dette soldatutvalget. Herav kan vi trekke implikasjoner til arbeidslivet. Kvinnelige ledere vil i dette bildet ikke motta åpen motarbeidelse, men de kan heller ikke forvente tankeløs og automatisk (implisitt) støtte. Mannlige ledere i forsvaret, har derimot gleden av å oppleve dette. Dette demonstrerte nødvendigheten av å benytte to måleinstrument for implisitte holdninger.

Både CF- IAT og standard IAT inneholdt en liten andel feil på henholdsvis 1 % og 13 %. Flere grunner kan forklare hvorfor standard IAT inneholdt størst feilprosent. En åpenbar grunn kan ha vært at hele prosedyren bestod av mange øvelsesoppgaver, så kom CF - IAT, og til slutt standard IAT. Dette kan ha medført at deltagerne var mer trøtte og umotiverte på slutten når de gjennomførte standard IAT. En erfaring som for fremtiden kan løses ved å redusere antall øvelsesoppgaver. I tillegg, CF - IAT var mindre komplisert enn standard IAT, på grunn av at utøveren bare måtte ha 2 kategorier i kortidshukommelsen. Til sammenligning hadde standard IAT 4 kategorier, noe som kan ha ført til større belastning på arbeidsminnet (Eysenck & Keane, 2005). Likevel, nesten alle responsene var innenfor de plausible grenseverdiene (300 ms til 3000 ms), og opp i mot 90 % av alle responser var korrekte. Datakvaliteten blir derfor vurdert som tilfredsstillende.

### **Eksplisitte holdninger**

Måleinstrumentet for eksplisitte holdninger, GAM, viste blandede resultater. I forhold til skalaens venstre sluttspunkt var resultatet signifikant. I forhold til skalaens midtpunkt var resultatet ikke signifikant. Flere grunner kan ha forårsaket dette. For det første er det uklart hvilke verdier som representerer nøytrale og fordomsfrie holdninger. For det andre, skalaen har ikke vært anvendt lenge nok til at det eksisterer tilstrekkelige standardiseringsverdier som er sammenlignbare med populasjonen i dette studiet. For det tredje, Rudman og Kilianski (2000) hadde to grupper bestående av mannlige og kvinnelige deltagere hvor deres samlede gruppeskåre ble sammenlignet. Dette studiet benyttet kun mannlige deltagere, noe som fjernet sammenligningsmuligheten. I ettertid ser forfatter at dette var uheldig.

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

Erfaringen gjør at fremtidig forskning bør endre skalaen og/ eller inkludere kvinnelige deltagere for sammenligning. Disse omstendighetene gjør det vanskelig å trekke slutninger om eksplisitte holdninger isolert. For å unngå eksperimentatorfeil vil GAM utelates i analysen. Selv om det er vanskelig å vite hva punktene på skalaen representerer, består dataene fra GAM av rangering på en lineær skala. Derfor vil skalaen fortsatt inngå i korrelasjon – og multippel regresjonsanalyse.

### **Atferdsintensjon**

Hypotese 3 måtte uventet forkastes. Befalets kjønn påvirket ikke soldatene da de vurderte i hvilken grad de ville adlyde eller diskutere befals avgjørelse. Dette er overraskende, da både Aspvik (2010) og Eikaas (2010) for to år siden fant at kjønn hadde signifikant påvirkning på evaluering av offiserenes beslutninger. I tillegg, studier med senarioer konstruert innenfor Goldbergparadigme, har tidligere gitt signifikante effekter (Swim et al., 1989). Således lyktes ikke atferdssenarioene å påvise det tidligere forskning har indikert, nemlig oppfatninger om at menn er bedre ledere enn kvinner (Kanter, 1977; Crandal et al., 1998; Rudman & Kilianski 2000; Børstad & Johansen, 2010). Selv om to år er kort tid når det gjelder endring av holdninger i en organisasjon, kan resultatet fra atferdssenarioene isolert sett tyde på soldatene i Forsvaret er i ferd med å utvikle nye holdninger til kvinnelige ledere. Spørsmålene som målte sosiale normer i dette studiet støtter denne antagelsen: soldatene ble ikke påvirket av befalets kjønn når de svarte for seg selv, og heller ikke når de svarte på hva andre ville gjort. Slik sett kan det se ut som om de kvinnelige lederne i Forsvaret begynner å merke arbeidet som har blitt lagt ned for å gjøre det triveligere for dem (Stortingsmelding nr. 36, 2006-2007; Stortingsproposisjon nr.48, 2007-2008). Vi ser også at flere kvinner får plass ved forsvarrets lederutdanning. Ved siste opptak var 120 av 666 kandidater kvinner ("Rekordhøy Kvinneandel", 2012). Uansett, før vi konkluderer med at det foreligger bedre holdninger til kvinnelige ledere i Forsvarer, bør flere studier gjennomføres.

### **Asymmetri mellom implisitte holdninger og atferdsintensjon**

Hvordan skal vi forklare at de implisitte målemetodene indikerte assosiasjoner mellom menn og lederroller, mens atferdssenarioene ikke inneholdt denne effekten? I

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

følge Wilson et al. (2000) ”dual attitude hypothesis” er det mulig å besitte flere forskjellige (av og til motstridende) holdninger til sosiale objekter. De fant ut at nye holdninger kan legge seg over gamle holdninger, men ikke erstatte de gamle holdningene, slik at mennesker kan ha ”dual attitudes”. Personer kan ha automatiske implisitte holdninger, og eksplisitte holdninger samtidig (Wilson et al., 2000). Dette kan forklare asymmetrien mellom implisitte holdninger og atferdsintensjon i dette studiet. Forsøkspersonen klarte ikke å motarbeide automatiske implisitte holdninger ved IAT og CF- IAT, mens ved atferdssenarioene klarte de å overstyre de implisitte holdningene ved at det var kvaliteten på ordre som fikk betydning, ikke kjønn i seg selv. IAT belastet sannsynligvis også arbeidsminnet (Eysenck & Keane, 2005) mer enn atferdssenarioene, noe som kan ha ført til mer bevisst prosessering ved atferdssenarioene, i tråd med ”dual attitude hypothesis”.

### **Samvariasjon mellom implisitte holdninger og atferdsintensjon**

Uavhengig av prediksjonene, oppstod et uventet resultat. Soldater med større implisitte assosiasjoner mellom menn og ledelse hadde høyere tilbøyelighet til å diskutere med mannlig befal når avgjørelsene ble formulert som beskjeder (ikke ordre). Effekten inntraff ikke overfor kvinnelig befal, og var tilstede ved både krigs- og fredssenario.

For det første, deltagerne som implisitt i sterkeste grad assosierte menn og lederjobber, burde logisk sett i mindre grad diskutere oppfordring med mannlig befal, og i større grad med kvinner ved atferdsintensjon. Mot formodning viste det motsatte seg å være tilfelle. Hvorfor lot disse personene være å diskutere med kvinnelige ledere? Rent spekulativt, grunnen kan være at disse personene ligner ”de store tydelige personene som enhver legger fort merke til” (s. 106, Børstad & Johansen, 2010). Ludeman og Erlandson (2004) fra Harvard Business School omtaler modige, kravstore og påståelige menn som ønsker en tydelig posisjon i en gruppe som alfahanner. Modighet og ønske om en tydelig posisjon i gruppa kan ha økt tendensen til å diskutere med mannlig befal, selv om de hadde implisitte holdninger som indikerte at menn er bedre ledere.

For det andre, resultatet kan forklares av ”the shifting standard modell” (Crandal et al., 1998). Modellen predikerer at mannlige ledere oppfattes som bedre,

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

og derfor evalueres fra en høyere referanse ("the anchoring effect") enn kvinnelige ledere. De upopulære avgjørelsene fra atferdssenarioene i dette studiet kan derfor blitt mer tydelige når de kom fra mannlig befal fordi det forventes mer av dem. Uansett, flere studier bør utføres før denne ideen kan konkluderes.

For det tredje, de diskuterte med mannlig befal når beslutningen ble gitt som oppfordring, ikke ordre. Aspvik (2010) fant tilsvarende funn. Hans konklusjon var at det er lettere å høre på stemmen til menn om de vil ha tilbakemelding på sine vurderinger. Forskning fra ledelse predikerer noe annet. Kvinner har en mer deltagende ledelsesstil (Eagly & Carli, 2003), noe som åpner for underordnedes tilbakemelding på avgjørelser. Til tross for dette, dataanalysen er ikke i tråd med sistnevnte. Deltagerne adlød/diskuserte like mye med mannlig og kvinnelige ledere fra analysen av atferdsintensjon isolert sett. I dette studiet ble ledelsesstilene til mannlige og kvinnelige befal holdt konstant selv om de i hverdagslivet er forskjellig på gruppenivå (Eagly & Carli, 2003). Vi ser at kjønnene fikk lik evaluering, noe som kan bety at hvis menn og kvinner leder på samme måte i arbeidslivet, kan de bli evaluert på samme måte.

### **Forbedringspotensial**

Utvalget i dette studiet var lite, noe som kan få betydning for generaliserbarheten av resultatene. Atferdssenarioene var skapt slik at hver deltager fikk presentert 4 nesten identiske senarioer to ganger hvor forskjellen var at det ene senarioet inneholdt kvinnelig befal, og det andre inneholdt mannlig befal. Dette kan ha ført til at deltagerne kan ha gjettest forskningsspørsmålet. Fremtidig forskning kan løse dette ved å dele deltagerne inn i 2 grupper som bare får presentert hvert senario en gang. En annen løsning er å beholde senarioene slik de er nå, men å inkludere mer irrelevant informasjon slik at kjønnsaspektet ikke fremstår så tydelig.

### **Praktiske implikasjoner**

Hvilken nytte kan Forsvaret ha av dette studiet? Det var fravær av positive stereotypiske fordommer om at kvinner er gode ledere, samtidig som det også var fravær av negative stereotypiske fordommer om at kvinner er dårlige ledere. Dette kan få implikasjoner for hvordan forsvaret disponerer ressurser til virkemidler for å

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

rekruttere flere kvinner. Ettersom det ikke forelå antikvinnelige lederholdninger, er det derfor ulønnsomt for Forsvaret å bruke ressurser på å bekjempe negative holdninger som ikke eksisterer. Det Forsvaret bør investere ressurser i er kommunikasjon som synliggjør kvinnelige ledere i Forsvaret. Dette i kombinasjon med flere kvinnelige ledere vil over tid bidra til å skape positive stereotypiske assosiasjoner om kvinner som dyktige ledere.

### **Konklusjon**

Forsvaret har et ønske om å tiltrekke seg flere kvinnelige ledere. Negative holdninger mot kvinnelige ledere var antatt å være en hindring for dette. De implisitte målemetodene i dette studiet avdekket at det hverken fins sterke positive eller sterke negative assosiasjoner mellom ledelse og kvinner. Målemetoden for atferdsintensjon avdekket at offiserenes kjønn ikke var avgjørende når soldatene bedømte kvaliteten på ordre. Forsvaret bør investere ressursene sine i kommunikasjon som synliggjør kvinnelige ledere, noe som kan på sikt skape positive assosiasjoner mellom ledelse og kvinner.



## Referanser

- Allport, G. W. (1950). Prejudice: A Problem In Psychological And Social Causation. *Journal Of Social Issues*, 6, 4- 23.
- Ashmore, R. D., & Del Boca, F. K. (1979). Sex Stereotypes and Implicit Personality Theory: Towards a Cognitive- Social Psychological Conceptualization. *Sex Roles*, 5, 2.
- Aspvik, M. (2010). *Revealing authority gender-biases among Norwegians*. Bacheloroppgave, Institutt for Psykologi, Universitetet i Tromsø.
- Bohner, G., Siebler, F., & Schmelcher, J. (2006). Social Norms and the Likelihood of Raping: Perceived Rape Myth Acceptance of Others Affects Men's Rape Proclivity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32: 286.
- Bornstein, R. F., & D'Agostino, P. R. (1992). Stimulus Recognition and the Mere Exposure Effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 545-552.
- Brendl, C. M., Messner, C., & Markman, A. B. (2001). How Do Indirect Measures of Evaluation Work? Evaluating the Inference of Prejudice in the Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 760-773.
- Crandal, C. S., Biernat, M., Young, L. V., Kobrynowicz, D., & Halpin, S. M. (1998). All That You Can Be: Stereotyping of Self and Others in a Military Context. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 301-317.
- Davison, H. K., & Burke, M. J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: A meta-analytic investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 225–248.
- Eagly, A. H., & Wood, H. (1991). Explaining Sex Differences in Social Behavior: A Meta-Analytic Perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 306- 315.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14, 807–834.
- Eikaas, C. (2010). *Attitudes Among Norwegian Solidiers Towards Male and Female Officers*. Bacheloroppgave, Institutt for psykologi, Universitetet i Tromsø.
- Eysenck, M. W., & Keane, M. T. (2005). *Cognitive Psychology (fifth ed.)*. New York: Psychology Press.

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

- Gazzaniga, M. S., Ivry, R. B., & Mangun, G. R. (2009). *Cognitive Neuroscience. The Biology of The Mind (3rd ed.)*. New York: W. W Norton & Company.
- Goldberg, P. (1968). Are women prejudiced against women? *Transaction*, 5, 316–322.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes. *Psychological Review*, 102, 4-27.
- Greenwald, A. G., McGhee, D., & Schwartz, J.L.K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464-1480.
- Greenwald, A. G., Poelman, T. A., Uhlman, E. L., & Banaji, M. R. (2009). Understanding and Using the Implicit Association Test: III. Meta-Analysis of Predictive Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 17–41.
- Johansen, M. F., & Børstad, F. (2010). *Om Kjønnsskredder Praksiser Ved Rekruttering Til Lederstillinger i Politiet*. Masteravhandling. Handelshøyskolen i København, Danmark.
- Kallgren, C. A., Reno, R. R., & Cialdini, R. B. (2000). A Focus Theory of Normative Conduct: When Norms Do and Do not Affect Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26: 1002.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Karpinski, A., & Hilton, J. L. (2001). Attitudes and the Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 774-788.
- LaPiere, R. (1934). Attitudes Versus Action. *Social Forces*, 13, 230-237.
- Ludeman, K., & Erlandson, E. (2004). Coaching The Alpha Male. *Harvard Business Review Article*. Hentet Juli, 27, 2012 fra [http://www.prudencia.com/pdf/coaching\\_the\\_alpha\\_male.pdf](http://www.prudencia.com/pdf/coaching_the_alpha_male.pdf).
- Nosek, B. A., Smyth, F. L., Sriram, N., Lindner, N. M., Devos, T., Ayala, A., Bar-Anan, Y., Bergh, R., Cai, H., Gonsalkorale, K., Kesebir, S., Maliszewski, N., Neto, F., Olli, E., Park, J., Schnabel, K., Shiomura, K., Tulbure, B., Wiers, R. W., Somogyi, M., Akrami, N., Ekehammar, B., Vianello, M., Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2009). National differences in gender-science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106, 10593–10597.

## Holdninger til Kvinnelige ledere

---

- Pratkanis, A.R., Breckler, S.H., & Greenwald, A.G. (1989). *Attitude Structure and Function*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rekordhøy Kvinneandel. (2012), Juli 25. *Aftenposten*, s. 4.
- Rubner, M. B. (1991). More workers prefer a man in charge. *American Demographics*, 13, 11.
- Rudman, L. A. (1997). Gender and authority attitudes. Upublisert manuskript.
- Rudman, L. A., & Kilianski, S.E. (2000). Implicit and Explicit Attitudes Toward Female Authority. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1315-1328.
- Schneider, D. J. (2004). *The psychology of stereotyping*. London: Guilford Press
- Siebler, F., González, R., Ordóñez, G., Bohner, G., Haye, A., Sirlopú, D., Millar, A., Tezanos-Pinto, P., & Torres, D. (2010). The Category-Focus Implicit Association Test. *Social Psychology*, 41, 105- 110.
- Siegler, R., Deloache, J., & Eisenberg, N. (2006). *How Children Develop*. New York: Worth Publishers.
- Smith, E. R., & Mackie, D. M. (2000). *Social Psychology (2nd ed.)*. Philadelphia: Psychology Press.
- Statistisk Sentralbyrå (2012). *Likestilling*. Hentet Juni, 15, 2012, fra <http://www.ssb.no/likestilling>.
- Stortingsmelding nr. 36. (2006-2007); *Økt rekruttering av kvinner i Forsvaret*.
- Stortingsproposisjon nr.48. (2007-2008). *Et forslag til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier*.
- Wilson, T. D., Lindsey, S., & Schooler, T. Y. (2000). A model of dual attitudes. *Psychological Review*, 107, 101-126.

## Appendiks A

## Senarioer

Senarioene er hentet fra Eikaas (2010). Kategorimarkørene (som f.eks ”Krig×Kvinne×Høflig”) er tilstede for å lette forståelsen til leseren. De var ikke tilstede under eksperimentet.

- (1. Krig×Kvinne×Høflig) Laget ditt skader en mann i et angrep. Det krever tre mann til å behandle ham. Du observerer at det ikke er lenge til dere kan komme i ”kontakt” igjen, og med tre mann til å behandle den sårede soldaten er laget i umiddelbar fare. Troppssjef Anne Rosenvinge kommer mot deg, hun ber deg om å ta vare på mannen, istedenfor å sikre laget ditt.
- (2. Krig×Kvinne×Ordre) Troppssjef Benedikte Sand har mange års erfaring i felt. Hun har rykte på seg å ha god teknisk innsikt og logisk kunnskap. Laget ditt kommer til en brakke som må tas. Du melder at det er et enkelt oppdrag som innebærer liten risiko, men hun gir ordre til deg som lagfører om å unngå brakken.
- (3. Krig×Mann×Høflig) Laget ditt skader en mann i et angrep. Det krever tre mann til å behandle ham. Du ser at det ikke er lenge til dere kan komme i ”kontakt” igjen, men selv med tre mann til å behandle den sårede mannen er laget ikke i umiddelbar fare. Troppssjef Kristian Lang kommer mot deg, han ber deg om å sikre laget ditt, istedenfor å ta vare på den sårede.
- (4. Krig×Mann×Ordre) Troppssjef Jon Mehus har mange års erfaring i felt. Han har rykte på seg å være skikket både fysisk og mentalt. Laget ditt kommer til en høyde som må tas. Du melder at det er et farlig oppdrag som innebærer stor risiko, men han gir ordre til deg som lagfører om å ta høyden.
- (5. Fred×Kvinne×Høflig) Du og din tropp har nettopp kommet hjem fra øvelse. Dere har vært ute i hele 6 døgn, og er svært utmattet fysisk og mentalt. Til din overraskelse blir du bedt av Troppssjef Helene Kristiansen om å lede troppen i vask av kasserna.
- (6. Fred×Kvinne×Ordre) På rommet dere bor i på kasserna har hver soldat et primær skap hvor dere kan oppbevare militært utstyr og noe sivilt. På grunn av bedre utstyrskontroll får dere følgende ordre fra troppssjef Kristin Mehren; alle skap på rom skal tømmes for sivilt utstyr og vaskes, og ved neste inspeksjon skal disse bli låst.
- (7. Fred×Mann×Høflig) Etter mange døgn ute på øvelse kommer du og din tropp tilbake til leir. Du ser fram til å endelig få slappet av, dusje og sove i en varm seng. Troppssjef Einar Solberg kommer til deg og ber deg om å lede troppen i vask av hele kasserna.
- (8. Fred×Mann×Ordre) Hele formiddagen gikk med til atskillelse og sammensetning av våpen. Da du kommer frem venter en lang og grundig puss av våpen og lagutstyr. Troppssjef Erik Finn er nøye når det gjelder pussens detaljer. Når hele utstyret er så blankt at du kunne ha speilet deg i det, gir han deg ordre om å pusse våpen én gang til.

## Appendiks B

---

### The Gender and Authority Measure (Rudman & Kilianski, 2000); Norsk versjon

---

1. Hvis jeg ville hatt seriøse juridiske problemer, ville jeg foretrukket en mannlig
2. De jeg ser mest opp til er kvinner.<sup>a</sup>
3. Jeg ville følt meg mer komfortabel hvis piloten i flyet jeg reiste med var en mann.
4. Jeg ville heller foretrukket å bli stoppet av en kvinnelig fremfor en mannlig politikonstabel.<sup>a</sup>
5. Jeg foretrekker at statsministeren i Norge er en mann i stedet for en kvinne.
6. Generelt, vil jeg heller jobbe for en mann enn en kvinne.
7. Hvis jeg skulle gjennom en omfattende operasjon, ville jeg følt meg tryggere med en mannlig kirurg.
8. Når det kommer til politikk, foretrekker jeg å stemme på kvinner fremfor menn.<sup>a</sup>
9. For flesteparten av høyskole/universitetsnivå- utdannelser ville jeg foretrukket en mannlig professor mot en kvinnelig
10. Personlig, ville jeg foretrukket en mannlig fremfor en kvinnelig doktor.
11. Generelt, kvinner er bedre ledere enn menn.<sup>a</sup>
12. På de fleste områder, ville jeg heller tatt imot råd fra menn enn kvinner.
13. Generelt, foretrekker jeg heller å ta imot ordre fra menn enn kvinner
14. Hvis jeg hadde vært involvert i en straffesak, ville jeg foretrukket en kvinnelig fremfor en mannlig dommer.<sup>a</sup>
15. Generelt føler jeg mer mer komfortabel når enn mann (heller enn en kvinne) er i ledelse.

---

*Notat:* a. Påstander som krever reversering.

