

Kandidatnummer: 10149

Bacheloroppgave

Yrkesmessig kjønnsstereotypi blant norske universitetsstudenter

Mai 2022

NTNU

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
Fakultet for samfunns - og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi

Bacheloroppgave

2022



Kandidatnummer: 10149

Yrkesmessig kjønnsstereotypi blant norske universitetsstudenter

Bacheloroppgave
Mai 2022

NTNU

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
Fakultet for samfunns - og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi



Kunnskap for en bedre verden

Yrkesmessig kjønnsstereotypi blant norske universitetsstudenter

Kandidatnummer: 10149

PSY2900: Bacheloroppgave i psykologi

16 mai 2022, Trondheim

Jonathan Kim

Forord

Jeg vil gjerne takke min veileder, Jonathan Kim, for all veiledning han har gitt gjennom utformingen av denne oppgaven. Jeg vil takke han for at han alltid har vært tilgjengelig for å diskutere tanker og ideer, så vel som tilgjengelig for å gi svar på praktiske spørsmål angående oppgavens struktur. Jeg vil også takke han for at han har inkludert oss i utformingen av undersøkelsen fra start til slutt.

Egenerklæring

Jeg anerkjenner herved at denne oppgaven er mitt eget verk. I løpet av dette prosjektet var jeg personlig ansvarlig for å finne relevant fagstoff, forme hypoteser og forskningsspørsmål, analysere og selektare datamaterialet, og skrive selve oppgaveteksten. Som gruppe hadde studentene ansvar for å delta i utformingen av undersøkelsen, diskutere og komme med innspill på ulike parametere som skulle være med, og rekruttere deltakere til eksperimentet. Kombinert med gruppe og veileder hadde forskningsgruppen ansvar for å oversette de ulike parameterne fra engelsk til norsk. Veileder var ansvarlig for selve kodingen av eksperimentet, og hjelp til med dataseleksjon og analyser der det var nødvendig. Veileder hadde også ansvar for innsamling av fagstoff som ligger til grunn for selve undersøkelsen.

Sammendrag

Formålet med denne studien var å undersøke norske universitetsstudenters yrkesmessige kjønnsstereotyper, og sette det inn i en større kontekst når det gjelder progresjon i samfunnet for et mer likestilt arbeidsmarked. Denne oppgaven vil presentere teori som er relevant for å forstå yrkesmessige kjønnsstereotyper, kjønnssegregering i arbeidsmarkedet og unge voksnes utdannings- og yrkesvalg. Deltakerne var 25 norske universitetsstudenter (19 kvinner, 6 menn) på mellom 18 og 30 år. Undersøkelsen deltakerne tok var nettbasert. Basert på tidligere forskning ble fire hypoteser formulert, og disse ble undersøkt ved bruk av treveis ANOVA analyse. I samsvar med tidligere forskning, eksisterer yrkesmessig kjønnsstereotypi blant norske universitetsstudenter i dagens samfunn. Våre funn viser i motsetning til tidligere forskning at norske studenter mener at både kvinner og menn passer likt inn i nøytrale yrkesroller. Deltakerne hadde en signifikant raskere respons mot kvinnelige fornavn/familiære roller, enn mannlige fornavn/familiære roller, når det gjaldt kvinnelige yrkesroller. Derimot var det ingen signifikant forskjell mellom respons på kvinnelige/mannlige fornavn/familiære roller og mannlige yrkesroller. I motsetning til tidligere forskning, var det ingen signifikant forskjell mellom yrkesmessig kjønnsstereotypi mellom kvinnelige studenter og mannlige studenter. Funnsom kan bidra til å bedre forstå yrkesmessige holdninger og valg blant unge voksne, og har implikasjoner for fremtidig karriereveiledning, ble også diskutert.

Introduksjon

Norge ligger på tredje plass blant de mest likestilte landene i verden, rett etter Island og Finland. I følge «Global Gender Gap Report» fra 2021 (World Economic Forum, 2021), var Norge sin kjønnsforskjellsindeks på 0.849, hvor 0.000 indikerer full ulikhet og 1.000 indikerer full likestilling. Til tross for dette, er det store forskjeller og segregering blant kvinner og menn i yrkessektoren i Norge. Selv om kvinner og menn har nesten like høy yrkesdeltakelse, er det store forskjeller i hvilken sektor hvert av kjønnene velger å arbeide i. Det er en betydelig større andel kvinner som jobber innen helse og utdanningssektoren, mens det er overflod av menn som jobber innen konstruksjon-, ingeniør- og teknologisektoren. (World Economic Forum, 2021, s. 6-308). Andelen kvinner i høyere utdanning har økt, og ved norske universiteter er det flere kvinner enn menn som fullfører en høyere utdanning. (Statistisk Sentralbyrå, 2022) Til tross for at kvinner får høyere utdanninger, er det fremdeles mangel på kvinnelige toppledere. Det at vi finner flest menn i topplederstillinger har store konsekvenser. Disse inkluderer underutnyttelse av kompetansen til halvparten av befolkningen, kjønnsforskjeller i makt, lønn og formue, og styrking av en samfunnsforståelse om en kompetent utøvende ledelse som nesten utelukkende mannlig (Halrynjo & Blair-Loy, 2021, s.79).

Arbeidsmarkedet forblir kjønnsdelt, og mange yrker har blitt stereotypisk kjønnsmerket som enten et mannlig eller kvinnelig yrke. Disse kjønnsbaserte yrkesmessige antagelsene virker å være solid forankret i samfunnet vårt. Derimot er samfunnet i konstant endring, og de stereotype yrkesrollene har endret seg i løpet av årene. Vi ser en trend med at kvinner beveger seg inn i mannsdominerte yrker, men vi ser ikke lik tilnærming av menn som beveger seg inn i kvinnedominerte yrker. Hvis vi sammenligner «Gender Gap Report» fra 2018 med 2021, ser vi at det er en økning på 16.88 prosent av kvinner i ingeniørfag, produksjon og konstruksjon, sammenlignet med en økning på 1.94 prosent av menn innen lærerutdanning (World Economic Forum, 2021, 2018). Utdanninger som tidligere ble dominert av menn, går nå i retning av å domineres av kvinner. Søkertallet til høyere utdanning viser at 70 prosent av de som søkte til å bli psykolog, veterinær, tannlege og lege var kvinner (Direktorat for høyere utdanning og kompetanse, 2022).

Denne studien undersøker norske universitetsstudenters yrkesmessige kjønnsstereotyper, og setter det inn i en større kontekst når det gjelder progresjon i samfunnet for et mer likestilt arbeidsmarked. Funn kan bidra til å bedre forstå yrkesmessige holdninger og valg blant unge voksne, og ha implikasjoner for fremtidige karriereintervensjoner og -veiledning.

Kjønnsstereotypi

Definering av kjønn

Av praktiske grunner vil kjønn referere til den universelt aksepterte definisjonen som er spesifikt sosialt og kulturelt definert. Dette må unngå å forveksles med den biologiske definisjonen på kjønn. I denne artikkelen vil det være snakk om forskjeller og likheter mellom de to sosialt og kulturelt aksepterte, og definerte kjønnene, mann og kvinne. Derimot anerkjenner vi at kjønn kan defineres på ulike måter til forskjellige tider, og av ulike personer, og at ikke alle i samfunnet identifiserer seg innen de to begrensede adresserte kategoriene. I tillegg, vil begrepene maskulinitet og feminitet bli brukt med tanke på at de er forbigående, formbare og forsterket av tradisjonelle og populære bilder.

Kjønnsstereotypi; definisjon og bakgrunn

Europarådet (2016) definerer kjønnsstereotyper som; «generaliserte synspunkter eller forutinntatte ideer, hvor individer er kategorisert inn i bestemte kjønnsgrupper, typisk definert som «kvinner» og «menn», og er vilkårlig tildelt egenskaper og roller bestemt av deres kjønn.» (Council of Europe, 2016, s. 2). Kjønnsstereotyper er både deskriptive, ved at medlemmer av en bestemt gruppe oppfattes å ha de samme egenskapene uavhengig av individuelle forskjeller, og preskriptive, ettersom disse stereotypene setter parameterne for hva samfunnet anser som akseptabel oppførsel og ikke (Koenig, 2018, s. 1). Kjønnsstereotypi finnes overalt fordi den sosiale kategorien kjønn, er grunnleggende for menneskelig erkjennelse og sosial organisering. Selv små barn kjenner seg igjen i denne grupperingen (Martin & Ruble, 2010, s.355). Miller & kolleger (2018) viser at barn begynner å forstå betydningen av disse ulike kategoriene gjennom å observere atferd knyttet til hvert av kjønnene. Gjennom hele livet mottar enkeltpersoner omfattende informasjon om kvinner og menn ut ifra direkte observasjoner, så vel som indirekte observasjoner. Dette skjer gjennom sosial og kulturell deling og representasjon. Som et resultat av dette, får de fleste en versjon av kulturens kjønnsstereotyper (Eagly et al., 2019).

Sosial rolle-teori. Ifølge sosial rolle-teori, stammer kjønnsstereotyper fra folks indirekte og direkte observasjoner av de ulike kjønnene i deres sosiale roller (Eagly, 1987). Rollebegrenset adferd gir dermed viktig informasjon. Når folk observerer medlemmer av en gruppe, for eksempel et kjønn, innta en viss rolle oftere enn medlemmer av en annen gruppe, vil dette påvirke hva man anser som typisk for gruppene (Eagly & Wood, 2012). Dersom folk i samme samfunn har lignende observasjoner, vil dette bli delte kulturelle forventninger.

Stereotyper og oppfatninger om ulike sosiale grupper blir dermed dannet ved å observere gruppe-medlemmer i deres typiske sosiale roller (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 2012). Eagly & Wood (2012), mente at biologiske forskjeller mellom kvinner og menn forsterkes av kulturen. De argumenterte for at på bakgrunn av at menn biologisk sett var større enn kvinner, så drev dette de til å holde på med aktiviteter som ga dem større status, makt og rikdom enn kvinner, slik som krigføring. Når menn sin rolle ble mer dominerende, ble kvinners oppførsel derimot mer underlegen som en konsekvens av sosial rolle-teori (Eagly & Wood, 2012). Ifølge sosial rolle-teori kan yrkesmessige kjønnsstereotyper formes når individer observerer personer utføre sine typiske yrkesroller (Joyce et al., 2019).

Yrkesmessig kjønnsstereotipi

Når man tenker på et spesifikt yrke, så er det kanskje spesifikke ting eller ulike typer personer man tenker på. Forskere har funnet rikelig med bevis på at yrker forbindes med ulike kjønn, at folk har kjønnsstereotypiske tanker om ulike yrker, og at yrkesmessige kjønnsstereotyper eksisterer (Ceijka & Eagly, 1999; Oswald, 2003). Selv om Norge er på likestillingstoppen, og det i løpet av årene har skjedd en endring med tanke på likestilling mellom menn og kvinner, så har flere studier vist at yrkesmessig kjønnsstereotipi vedvarer over tid (Miller & Hayward, 2007; Rice & Barth, 2017). Vi definerer yrkesmessig kjønnsstereotipi som stereotipi av spesifikke yrker eller jobber som folk har, så vel som stereotyper om individene som er ansatt i disse yrkene.

Yrkesmessige kjønnsstereotyper formes på et tidlig stadium i livet. Gettys og Cann (1981) fant at yrkesmessige kjønnsstereotyper eksisterer hos barn så unge som 2 ½ år. Andre studier har vist at barn begynner å assosiere kjønn med yrker så tidlig som 6 år og inn i barneskoleårene (Blaske, 1984; Gottenfredson, 1981; Scheresky, 1976; Wilbourn & Kee, 2010). Yrkesmessig kjønnsstereotipi vedvarer inn i universitetsalder (Shinar, 1975; Albrecht, 1976), og i voksenlivet (Helwig, 1998). Derimot avtar kjønnsstereotipi av yrker etter hvert som barn blir eldre, med unntak av et par år med høyere yrkesmessig kjønnsstereotipi, og tendensen er mer markant hos kvinner enn hos menn (Franken, 1983). Shinar (1975) var en av de første til å vise at universitetsstudenter har sterke yrkesmessige kjønnsstereotyper. Hun fant også at kvinnelige studenter har en tendens til å se på yrker som mindre maskuline enn mannlige studenter. Kvinnene i studien hadde også mer liberale meninger. En studie av Helwig (1998) indikerer at menn har en tendens til å være mer yrkesmessig stereotyp enn kvinner. Menn har også en sterkere tilbøyelighet for å opprettholde disse stereotypene (Helwig, 1998). Både studien til Franken (1983) og Wilbourn & Kee (2010), kom fram til

samme konklusjon. Wilbourn & Kee (2010) fant at kjønnsstereotyper for kvinner var mindre restriktive enn for menn, og konkluderte som en følge av dette, med at yrkesmessig kjønnsstereotipi er mer tydelig blant menn enn kvinner. Franken (1983) viste at menn har en høyere grad av yrkesmessig kjønnsstereotipi enn kvinner.

Det er i tillegg gjort flere studier på hvorvidt personer klassifiserer og anerkjenner ulike yrker som maskuline, feminine eller nøytrale. Couch & Sigler (2001) undersøkte hvorvidt studenter klassifiserte 105 yrker som overveiende maskuline, feminine eller nøytrale. Analysene indikerte at studentene klassifiserte majoriteten av yrkene som maskuline yrker (49%), etterfulgt av nøytrale (30%) og et mindretall av yrkene ble klassifisert som feminine yrker (21%). Reid (1995), så på hvordan barneskolebarn evaluerte evnen til, menn versus kvinner, å utføre yrker som var dominerte av menn, kvinner eller var kjønnsbalanserte (nøytrale) i arbeidsmarkedet. De kvinnedominerende yrkene ble vurdert av barna som kvinneorientert. De nøytrale yrkene, ble også vurdert av barna som mer mannsorienterte. Generelt hadde guttene en tendens til å oppfatte yrkene som mer mannsorienterte enn jentene gjorde. Dermed konkluderte studien med at gutter har en tendens til å ha høyere grad av yrkesmessig kjønnsstereotipi enn jenter (Reid, 1995). En lignende studie ble gjort tidligere av Garrett & kolleger (1977), hvor barna som deltok i studien skulle rangere basert på en skala, som strakk seg fra bare kvinner til bare menn, hvilket av de to kjønnene, som kunne utføre de 40 ulike jobbene som ble presentert. Resultatet viste at det ikke var noen forskjell i stereotipi mellom jentene og guttene når det gjaldt kvinnedominerte yrker.

En studie av Adachi (2013), som omhandlet den japanske sosieteten, viste at samtlige japanere anerkjenner mannsdominerte yrker som typisk maskuline, og kvinnedominerte yrker som typisk feminine. Kjønnssammenligninger i studien viste at menn vurderte kvinnedominerte yrker som mer feminine enn kvinner gjorde, mens kvinner vurderte mannsdominerte yrker som mer maskuline enn det mennene gjorde. Adachi (2013) konkluderte med at dannelsen av yrkesmessige kjønnsstereotyper var basert på det oppfattede forholdet mellom menn og kvinner i et bestemt yrke. Kjønnstereotipi kan dermed linkes til kjønnssegregering i arbeidsmarkedet og i utdanning (Miller et al., 2004).

Forholdet mellom yrkesmessig kjønnsstereotipi og -kjønnssegregering

Mens yrkesmessige kjønnsstereotyper først og fremst er oppfatninger om hvilket kjønn som kan utføre visse jobber, så er yrkesmessig kjønnssegregering i hvilken grad arbeidsstyrken innenfor et yrke faktisk er kjønnsdelt (Miller & Hayward, 2007).

Kjønnssegregering av yrkesroller fører, ifølge mange forskere, til skapelsen av ulike stereotypier. Eagly (1983) hevdet at kjønnsstereotypi av ulike roller er et resultat av segregeringen av menn og kvinner, i ulike yrker og sosiale roller. Kjønnssegregering former dermed oppfatningen av egenskapene som kreves for ulike yrkesroller og enkeltpersoners yrkesinteresser (Eagly, 1987). Hvis man ser på kjønnsstereotypi av yrkesroller på denne måten, så er yrkesmessig kjønnsstereotypi ekstreme eksempler på rolle bias (skjevhet). Dermed skaper kjønnssegregering en gruppe med jobber som er underlagt sosiale stereotyper (Gutek, 1988). Det faktumet at vedvarende segregering fører til ulike stereotypier, kan illustreres med tanke på at, selv om det er mange yrker i Norge hvor ett kjønn er mer dominerende med tanke på antall arbeidstakere, så kan ikke dette utelukkende forklares ut ifra krav til kjønns spesifikke egenskaper som fysisk styrke (Miller & Hayward, 2007). Dette kan ikke forklare hvorfor det er flere menn enn kvinner i bransjer som teknologi og konstruksjon, og flere kvinner enn menn helsesektoren. Mesteparten av slik segregering oppstår dermed fra forventningene og holdningene som er utbredt i samfunnet, om egenskapene til menn og kvinner. Disse forventningene fører dermed til forventningen om at ett kjønn kan utføre en bestemt jobb bedre enn det andre kjønn, og at det derfor er mer hensiktsmessig at denne jobben utføres av ett bestemt kjønn (Miller & Hayward, 2007). Det er dermed koblingen av forventninger om at bare ett spesifikt kjønn har evnene og egenskapene som trengs i et spesifikt yrke, som refererer til begrepet «yrkesmessig kjønnsstereotypi». Når et yrke er blitt kjønnsdelt på slike grunnlag, vil det dermed være vanskelig å reversere det.

I 2010 kom Lampousaki med en rapport som viste at kjønnsdelingen i det moderne Europeiske samfunnet ble påvirket av tradisjonelle syn på kvinner og menn. Glick og kolleger (1995) undersøkte dimensjonen av yrkesmessige kjønnsstereotypier, og spurte universitetsstudenter om å liste opp attributter som er typiske for spesifikke jobber. Resultatet av undersøkelsen viste at kjønn var en attributt som ofte ble listet opp, og ofte var den første attributten deltakerne kom på. I følge Adachi (2013), viser dette at unge voksne har en tendens til å tillegg kjønn mye mening, noe som potensielt kan begrense utvalget av karrieremuligheter i tråd med tradisjonell kjønnsdeling. Kjønnssegregering av yrker og utdanninger har dermed sterk innflytelse på yrkesvalg og preferanse hos unge voksne (Fricko & Beehr, 1992). Mennesker foretrekker ofte det de og samfunnet ser på som en kjønns passende jobb (Weisgram et al., 2010). Dette er med på å opprettholde kjønnssegregering av yrker. Med andre ord så vil kjønnssegregering av yrker være med på å opprettholde yrkesmessig kjønnsstereotypi, og motsatt (Joyce et al., 2019; Miller & Hayward,

2007). Sosial rolleteori antyder at kjønnssegregering former oppfatningen av egenskapene som kreves for ulike yrker, og som en konsekvens av dette, enkeltpersoners yrkesinteresser (Eagly, 1987).

Kjønn, yrkesvalg og yrkesinteresse

Som vist, har flere studier funnet at yrkesmessige stereotypier finnes hos barn fra tidlig alder. Dette antyder at disse stereotypiene kan ha langvarige konsekvenser for utvikling og påfølgende yrkesvalg. Stockard og McGee (1990) fant at kjønnsstereotyping av et yrke, var den sterkeste prediktoren for yrkespreferanse blant barn. De fant at dette til og med hadde mer innflytelse på yrkes- og utdanningspreferanse enn alle andre målte aspekter ved jobben. Gottenfredson (1981, 1996) demonstrerte også at kjønnsegnethet er en viktig faktor når man skal velge et yrke.

En av de første som vurderte virkningen av stereotypisering av kjønnsroller med tanke på jobbpreferanse var Gottferdson (1981). Teorien til Gottferdson handler om at barn gradvis integrerer informasjon om evnen som trengs for å utføre ulike typer jobber, statusen til disse jobbene og folkene som typisk utfører dem. Det starter med at barn samler opp denne informasjonen. Spennet av jobber de deretter vurderer øker. Etter hvert blir de bevisst på problemer slik som kjønn og kjønnssegregering i arbeidsmarkedet, og de vil dermed begrense potensielle jobbmuligheter og valg. Denne teorien antyder at, siden kjønn er et så sentralt aspekt ved en person, så vil unge voksne være mest motvillig til å legge fra seg forsøket på å finne en jobb som er kjønnspassende, dersom de er på jakt etter en jobb. Unge voksne vil dermed først legge fra seg å finne en jobb med høy status eller lønn, før de legger fra seg å finne en kjønnspassende jobb (Gottferdson, 1996). Yrkesmessige stereotypier påvirker dermed yrkesvalg. Et misforhold mellom ens identitet og bilde av et yrke, kan avskrekke studenter og potensielle arbeidssøkere fra å gå inn i et bestemt yrke. (Gadassi & Gati, 2009).

Slik som yrkesmessig stereotypi er tydelig hos barn i førskolealder, grunnskolealder, ungdomsårene og voksenårene, så er det betydelige kjønnsforskjeller i karriereinteresser mellom kvinner og menn i disse livsstadiene også (Weisgram et al., 2010). Weisgram og kolleger (2010), fant at i alle aldre så er yrkesinteressene til mennesker påvirket av det avbildede kjønn til arbeidere i et yrke, og av den oppgitte lønnsomhetsverdien for de bestemte jobbene. Kvinner viser større interesse for tradisjonelle feminine yrker, enn tradisjonelt maskuline yrker, mens menn viser større interesse for tradisjonelle maskuline enn feminine yrker (Weisgram et al., 2010).

Tradisjonelle mannsdominerte yrker, trekker til seg flere menn. Ettersom det ansettes

flere menn i disse karrierene, vil kvinner sannsynligvis unngå dem fordi de oppfattes som mannsdominerte. Den samme kompleksiteten er tydelig i kvinnedominerte yrker. Det blir da en sirkulær sammenheng mellom jobbtilbud og om en bestemt karriere er manns- eller kvinnedominert. Dette gjør det stadig vanskeligere å redusere kjønnssegregeringen på arbeidsplassen og øke representasjonen av kvinner i mannsdominerte yrker og menn i kvinnedominerte yrker (Peterson & Hyde, 2014). Det faktumet at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt kan forklares ved at det er kjønnsdelte utdanningsvalg og yrkesinteresser. To tredeler av det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet i Norge kan forklares på bakgrunn av utdanningsvalget til unge voksne (Østbakken et al., 2017, s. 71).

Weisgram & kolleger fant ut at kjønnssegregering av yrker, alene kan spille en direkte rolle i å forme individers jobbinteresser. Man er betydelig mer interessert i jobber avbildet med arbeidere av eget kjønn, enn identiske jobber avbildet med arbeidere av motsatt kjønn. (Weisgram et al., 2010). Resultatet av forskningen til Weisgram & kolleger (2010) viste også at yrker som er kvinnedominerte oppfattes som «bare for kvinner», mens yrker som er mannsdominerte oppfattes som «både for menn og kvinner». Resultatet reflekterer samfunnets aksept av kvinner i mannsdominerte yrker, og mer maskuline roller, og samfunnets motvilje til å akseptere menn i kvinnedominerte yrker, og generelt mer feminine roller. Dette vises også i utdanningsvalgene blant unge, hvor det er en økning av kvinner i mannsdominerte yrker, men ikke en lik tilnærming av menn som søker til kvinnedominerte yrker (Direktorat for høyere utdanning og kompetanse, 2022). Dette skaper problemer med kjønnsbalanseringen i arbeidsmarkedet i samfunnet, og kan føre til at man i yrker slik som psykolog, lege, sykepleier e.l. har store forskjeller i kjønnsdelingen av arbeidstakere. Dette kan igjen føre til at man ikke har tilstrekkelig personell til å kunne tilby medisinsk hjelp av samme kjønn, dersom det er ønskelig og det beste for pasienten. Alle som bor i Norge har rett på nødvendig helsehjelp (Pasient- og brukerrettighetsloven, 2001, § 2–1), men man har derimot ikke rett på å bestemme kjønn på utøvende helsepersonell. Derimot kan det for mange være en trygghet i en sårbar situasjon å få helsehjelp fra en av samme kjønn. Eksempelvis, dersom en gutt har blitt voldtatt av en kvinne, og søker psykisk helsehjelp, er det naturlig å tenke at det beste for gutten og hans tilheling, ville vært å få hjelp fra en mannlig psykolog dersom gutten ønsket det.

Ettersom yrkesmessige kjønnsstereotyper kan linkes til kjønnssegregering i arbeidsmarkedet, og unge voksnes yrkesvalg og interesser, er det derfor viktig å undersøke i hvilken grad yrkesmessige kjønnsstereotypiske holdninger eksisterer blant studenter i Norge i dag. Til tross for mye forskning på yrkesmessige kjønnsstereotyper, finnes det fremdeles lite

forskning på norske studenter og deres yrkesstereotypiske holdninger. Vi må få bedre forståelse av yrkesmessige kjønnsstereotyper blant unge voksne i dagens norske samfunn, og jobbe mot et mindre kjønnssegregert arbeidsmarked. Det å være klar over stereotypene som finnes i dagens samfunn, gjør oss i stand til å forstå hva som må forbedres, og dette kan være med på å dempe kjønnsforskjellene i de ulike yrkessektorer. På bakgrunn av dette, ønsket vi å undersøke om studenter fortsatt ser på ulike yrker som bare rettet mot ett spesifikt kjønn, om det fortsatt finnes yrkesmessig kjønnsstereotipi hos unge voksne i Norge i dag, og om kjønnsinformasjon assosiert med kjønn, fornavn og familiære roller påvirker oppfatningen om en person «gir mening» i en bestemt stereotyp yrkesrolle. Med utgangspunkt i forskningsspørsmålene, og hypotesene ble formulert ut ifra tidligere forskning:

H₁: Deltakerne har yrkesmessige kjønnsstereotypiske holdninger, og vil derfor mer positivt forbinde kvinnelige fornavn/familiære roller med kvinnelige yrkesroller, enn mannlige fornavn/familiære roller og kvinnelige yrkesroller, og mannlige fornavn/familiære roller med mannlige yrkesroller mer positivt enn kvinnelige fornavn/familiære roller og mannlige yrkesroller.

H₂: Deltakerne kommer til å være mer positive til mannlige fornavn/familiære roller og nøytrale yrkesroller, enn til kvinnelige fornavn/familiære roller og nøytrale yrkesroller.

H₃: Deltakerne kommer til å ha raskere responstid når kjønn på fornavn/familiære rolle og yrkesrolle samsvarer.

H₄: Mannlige deltakere kommer til å ha høyere grad av yrkesmessig kjønnsstereotipi enn kvinnelige deltakere, og dermed være mer positiv til mannlige fornavn/familiære roller og yrkesroller (nøytrale, kvinnelige og mannlige).

Forskningsspørsmålene ble undersøkt ved hjelp av en to-alternativ-tvunget-valg-test. Dette referer til et tvunget valg-format, hvor respondentene må velge et svaralternativ som gir et spesifikt svar på undersøkelsen, i dette tilfelle «ja» eller «nei». Ved tvunget valg-format blir ikke deltakerne gitt et spesifikt alternativ for å gjenspeile et «ikke-svar»-typevalg. (Lavrakas, 2008, s.2). Hypotesene ble testet ved hjelp av ANOVA. Det ble brukt to sett av tre-veis-ANOVA på bakgrunn av at resultater av fire-veis-ANOVA er vanskelige å tolke.

Responstid

Responstid handler om hvor lang tid det tar fra deltakerne blir presentert for en gitt stimuli, eksempelvis en sosial gruppe og en yrkesrolle, og til de svarer. Jo raskere responstid en deltaker har, jo mer assosierer deltakeren den sosiale gruppen med yrkesrollen, og jo enklere er det for deltakeren å svare og ta en beslutning. Det er flere faktorer som påvirker

beslutningstaking. Disse faktorene inkluderer tidligere erfaringer (Juliusson et al. 2005), kognitive skjevheter (Stanovich & West, 2008), alder og individuelle forskjeller (Bruin et al., 2007), tro på personlig relevans (Acevedo & Krueger, 2004), og en eskalering av eget engasjement.

Metode

Deltakere

Totalt 44 personer (11 menn og 33 kvinner), i aldersrommet 18 år til 68 år ($M = 24.00$, $SD = 7.27$) gjennomførte undersøkelsen. Deltakerne ble rekruttert av bachelorstudenter i psykologi, ved bruk av bekvemmelighetsutvalg. Etter å ha selektert vekk deltakere som ikke møtte de satte kravene for undersøkelsen, besto utvalget av 25 universitetsstudenter (6 menn og 19 kvinner) med norsk som morsmål. Deltakerne var i aldersrommet 18 år til 30 år, med et snitt 22.56 ($SD = 1.73$).

Materiell og forskningsdesign

Denne studien inkluderte fire eksperimentelle elementer; et spørreskjema, en to-alternativ-tvunget-valg-test, en implisitt holdningsoppgave og en ambivalent sexisme inventory oppgave. Spørreskjemaet fokuserte på demografiske spørsmål, og undersøkte alder, kjønn, morsmål, om man bruker venstre eller høyre hånd til å flytte på datamusen og studentstatus. Ja-nei-oppgaven hadde «yes-no-forced-choice» design. Ja-nei-oppgaven testet deltakernes kjønnsstereotypiske holdninger rettet mot ulike yrkesroller, og gikk ut på om en kjønnsstypisk tittel (familiær rolle, fornavn) kunne være medlem av en kjønnsstereotyp gruppe (yrkesrolle). Oppgaven for ambivalent sexisme inventory (ASI) er en kort-skjema test, hentet fra Bendixen & Kennair (2017), og måler fiendtlig og velvillig sexisme mot kvinner.

Eksperimentet ble kodet i Psyktoolkit som er et webbasert instrument. Deltakelse var frivillig og svarene ble anonymisert. Deltakerne i eksperimentet tok undersøkelsen på nett på sine personlige datamaskiner, og miljøet er derfor ikke kontrollert for. Informasjon om spesifikasjoner angående datamaskinene brukt i eksperimentet og operativsystemer, kan vi derfor heller ikke gi.

Yrkesroller

Misersky et al. (2014) analyserte typikaliteten av stereotypi for 422 roller over hver av de syv språkene; tsjekkisk engelsk, fransk, tysk, italiensk, norsk og slovakisk, separat i tillegg til samlet. Basert på funnene til Misersky et al. (2014), valgte vi ut 36 rollesubstantiv; 12 stereotypiske feminine rollesubstantiv, 12 stereotypiske maskuline rollesubstantiv som matchet rangeringen av stereotypi for de feminine rollesubstantivene og 12 nøytrale rollesubstantiv som hadde lignende rangering av kjønnsnøytralitet. Vi valgte de ulike yrkesrollene fordi de ikke hadde grammatiske kjønnsmarkeringer på norsk, i tillegg til at de

stereotypisk kan deles inn i maskulin, feminin eller kjønnsnøytrale. Dette gjør at vi kan være sikre på at det ikke forkommer en effekt forårsaket av at en yrkesrolle angir et spesifikt kjønn. Dette igjen gjør at vi kan være mer sikre på resultatet analysene gir. Materialet som ble brukt i undersøkelsen, ble valgt ved bruk av ulike rangeringsskalaer.

Tabell 1 presenterer rangeringen av de ulike stereotypiske yrkesrollesubstantivene basert på funn fra Misersky et al. (2014), og hvilken gruppe vi plasserte de i med tanke på blokkrekkefølge.

Tabell 1

Rangering av ulike stereotypiske yrkesrollesubstantiv basert på funn fra Misersky et al.(2014)

Gruppe	Kvinnelig stereotypisk rollesubstantiv		Kjønnsnøytralt stereotypisk rollesubstantiv		Mannlig stereotypisk rollesubstantiv	
		<i>M</i>		<i>M</i>		<i>M</i>
A	Manikyrister	.88	Fotografer	.51	Guveførere	.23
	Prostituerte	.83	Akrobater	.53	Sjøpeltømmere	.17
	Strippere	.81	Meteorologer	.55	Taktrekkere	.17
	Fødselshjelpere	.8	Arkivarer	.57	Brytere	.2
	Barnevakter	.78	Fiolinister	.59	Skogsforvaltere	.22
	Sekretærer	.75	Fysioterapeuter	.6	Fyrvoktere	.24
B	Kosmetikere	.85	Fagforeningsmedlemmer	.51	Soldater	.15
	Bryllupsplanleggere	.85	Kunstnere	.53	Kranførere	.15
	Eksotiskedansere	.83	Biologer	.46	Astronauter	.2
	Frisører	.79	Idrettsutøvere	.43	Trommeslagere	.21
	Groupier	.77	Oseanografer	.45	Datateknikere	.23
	Synske	.76	Miljøaktivister	.6	Fabrikkbestyrere	.25

Notat. Skala fra 0 til 1, hvor 0 er representativ for 100% menn, .5 representativ for 50% menn og 50% kvinner, og 1 er representativ for 100% kvinner.

Items

I denne artikkelen referer vi til items som samlebetegnelse for fornavn og familiære roller.

Fornavn. Hvilke fornavn som ble inkludert i undersøkelsen ble valgt ut ifra rekke basert på funn av Öttl (Unpub.), om hvor typiske de ulike navnene er i det norske samfunnet for aldersgruppen til universitetsstudentene vi ønsket å rekruttere. Basert på høyeste rate av typikalitet for kjønn og navnet er assosiert med, valgte vi ut seks kvinnelige og seks mannlige navn som hadde tilnærmet lik rate (*Nina* – nr. 18 mot *Espen* nr. 19).

Tabell 2 presenterer rangeringen av de ulike fornavnene basert på funn av Öttl (Unpub.), og viser kvinnelige fornavn med tilnærmet lik rangering som mannlige fornavn.

Tabell 2

Rangering av fornavn basert på funn av Öttl (Unpub.)

Gruppe	Kvinnelige fornavn		Mannlige fornavn	
		Rank		Rank
A	Nina	18	Espen	19
	Anette	51	Mats	50
	Mari	60	Knut	61
B	Sandra	28	Geir	29
	Ida	44	Robert	43
	Camilla	55	Jonas	56

Familiære roller. Familiære roller ble valgt sammen med resten av bachelorstudentene som hadde samme oppgave. Vi valgte familiær rolle basert på alder sammenlignet med målgruppen vår, komparativ avstand og kjønn. Vi valgte familiære roller med samme alderstrinn som målgruppen vår, en generasjon yngre og en generasjon eldre. Vi tok hensyn til komparativ avstand, og valgte både nærmeste familie (*døtre-sønner-mødre-fedre*) og utvidet familie (*onkler-tanter-fettere-kusiner*), i tillegg til å velge like mange kvinnelige familiære roller (seks ulike roller), som mannlige familiære roller (seks ulike

roller). I tillegg paret vi de ulike familiære rollene med tanke på kjønn, slik at vi både valgte *tanter* og *onkler* (samme tittel bare to ulike kjønn).

Tabell 3 presenterer rangeringen av familiære roller delt inn i komparativ avstand, alder og kjønn.

Tabell 3

Familiære roller delt inn i komparativ avstand, alder og kjønn

Gruppe	Alder	Kvinnelig rolle	Mannlig rolle
A	Eldre	Mødre	Fedre
	Lik	Søstre	Brødre
	Yngre	Døtre	Sønner
B	Eldre	Tanter	Onkler
	Lik	Kusiner	Fettere
	Yngre	Nieser	Nevøer

Notat. Gruppe A er nærmeste familie. Gruppe B er utvidet familie.

Filler items

Undersøkelsen inkluderer også 34 såkalte «filler items». Filler items er ord som ikke er systematisk semantisk relevant for selve hovedundersøkelsen. (Lukács, G. & Ansoorge, U., 2021, s.2821). Alle filler items i denne undersøkelsen var semantisk kjønnsmerkede roller, med eksplisitte maskuline rolle (*Keiser* «mannlig monark») og eksplisitte feminine roller (*Keiserinne* «kvinnelig monark»). Alle eksperimentelle elementer satt sammen med eksplisitte kjønnskongruente filler items skulle framkalle en satt ja-respons. Alle eksperimentelle elementer satt sammen med kjønnsinkongruente filler items skulle framkalle en satt nei-respons. Feminine-ja-filler var paret med kvinnelige familiære roller eller fornavn (*Gudinner* paret med *Nina*), og maskuline-ja-filler var paret med mannlige familiære roller eller fornavn (*Brudgommer* paret med *Nevøer*), for å framkalle en ja-respons. Derimot var Feminine-nei-filler paret med mannlige familiære roller eller fornavn (*brudgommer* paret

med *Nieser*), og Maskuline-nei-filler paret med kvinnelige familiære roller eller fornavn (*Gudinner* paret med *Mats*), for å fremkalle en nei-respons. De feminine filler itemsene brukt er; *brudepiker, damer, dronninger, bruder, gudinner, hekser, hertuginner, jenter, keiserinner, koner, kvinner, nonner, prinsesser, sangerinner, skuespillerinner, venninner* og *vertinner*. De maskuline filler itemsene brukt er; *brudgommer, odelsgutter, supermenn, trollmenn, ungarer, paver, prinser, menn, munk, konger, enkemenn, kompiser, kardinaler, keisere, gutter, herrer* og *hertuger*. Hver filler item ble gjentatt tre ganger i løpet av hele eksperimentet. Alle filler items satt sammen med et eksperimentelt element som var kjønnsinkongruent ble tilfeldig valg under stimulusoppretting. Alle de eksperimentelle elementene ble brukt likt, og var derfor alltid paret på samme måte for alle deltakerne. Filler-items fungerte som feilmålinger og vi brukte de for å måle error-raten til hver av deltakerne. De ble inkludert i undersøkelsen for å finne ut om deltakerne fulgte med på undersøkelsen, og ikke svarte på spørsmålene uten å følge med på hva de blir spurt om. Dersom deltakerne hadde en error-rate på mer enn 50%, ble alt av dataene deres ekskludert fra datasettet.

Prosedyre

Denne forskningen ble utført i tråd med NESH sine retningslinjer for etisk forskning i samfunnsvitenskap og humaniora, fra siste reviderte utgave i 2016. (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2021). Alle deltakerne ble informert om rettighetene sine og måtte gi digital informert samtykke for deltakelse i studien, for at undersøkelsen skulle starte. Forskningen er NSD godkjent med referansenummer 523093 og følger NTNUs etiske retningslinjer.

Da undersøkelsen startet ble deltakerne stilt en rekke demografiske spørsmål som, alder, kjønn, morsmål og hvilke hånd deltakerne brukte til å flytte datamusen med. Første demografiske spørsmål var «*hvor gammel er du?*», hvor minimum var 15 år og maksimum var 100 år. Dette spørsmålet ble etterfulgt av «*Hvilke kjønn identifiserer du deg som?*», hvor deltakerne hadde en tekstboks hvor de skulle skrive inn svaret selv. Dette ble etterfulgt av «*Er norsk ditt morsmål?*», hvor det var to svaralternativ «*Ja*» og «*nei*». Siste demografiske spørsmål var «*Hvilken hånd bruker du hovedsakelig til å klikke med musen når du bruker en datamaskin?*», med svaralternativene; «*Høyre hånd*», «*Venstre hånd*» og «*Begge hendene like mye*».

Etter de demografiske spørsmålene ble deltakeren presentert for instruksjoner om hva undersøkelsen gikk ut på. Ja-nei-oppgaven gikk ut på at deltakerne ble presentert med et begrepspar, som besto av enten et fornavn eller en familiær rolle paret med en yrkesrolle. Det

var fire blokker; to treningsblokker på fem items og to eksperimentelle blokker med 360 items. Halvparten av deltakerne så blokken med fornavn parett med yrkesroller først, mens andre halvparten av deltakerne så blokken med familiære roller parett med yrkesroller først. Gjennom hele ja-nei-oppgaven, ble deltakerne vist par av fornavn/familiære roller, og for hver av begrepsparene ble de instruert til å svare på spørsmålet; «Kan [familiær rolle/fornavn] høre sammen med [yrkesrolle]?», ved å trykke på «e» tasten hvis de var enige, og «i» tasten hvis de uenige. For hver del av eksperimentet, gjennomførte deltakerne først en kort testrunde (fem items), etterfulgt av hele den eksperimentelle blokken (360 items). I hvert av tilfellene, matchet itemsene i treningsblokken, hvor itemsene i den eksperimentelle blokken fulgte umiddelbart etter.

Ja-nei-oppgaven besto av 360 begrepspar, og maksimumstiden tillatt for å svare på hvert av parene var 5000ms. To alternative valg ble presentert samtidig («ja», «nei»), og det ble gitt et fast tidsintervall på 5000ms for å svare. Svaret gitt indikerte et spesifikt valg, og tiden deltakerne brukte på å svare (responstid) ble registrert. Etter registrert svar eller utgått tid, ble neste begrepspar presentert på skjermen. For hver av blokkene ble det brukt 36 fornavn eller 36 familiære roller til sammen, hvor deltakerne ble presentert for seks ulike fornavn/familiære roller som dermed ble gjentatt seks ganger. Begrepsparene brukt i undersøkelsen ble presentert i en randomisert rekkefølge for hver av deltakerne. Blokkrekkefølgen var også randomisert.

Etter fullført Ja-nei-oppgave ble deltakerne informert om at de var ferdig med første halvdel av eksperimentet, og undersøkelsen gikk rett videre til Implisitt assosiasjonstest-delen av eksperimentet. Ettersom det ikke blir brukt analyser av IAT i denne oppgaven, vil vi ikke gå inn på detaljene angående IAT eksperimentet.

Etter endt IAT-eksperiment, ble deltakerne spurt om enda et demografisk spørsmål, nemlig «Er du for øyeblikket student på universitetsnivå». Her var det en tekstboks, hvor deltakerne kunne skrive inn svaret sitt. Deretter gikk undersøkelsen rett til en kort-skjema Ambivalent Sexism Inventory test. ASI testen er en 5-poengs likert skala (1=sterkt uenig til 5=sterkt enig). Her ble deltakerne informert om at de måtte svare på alle spørsmålene på denne delen, og skulle svare fra 1-5 hvor enig de var i utsagnene som ble presentert.

Tabell 4 viser utsagnene deltakerne ble presentert for i ASI-testen.

Tabell 4

Utsagn presentert i kort-skjema Ambivalent Sexism Inventory test hentet fra Bendixen & Kennair (2017)

Nummer	Utsagn
1	Mange kvinner bærer preg av renhet som få menn har.
2	Kvinner burde vernes om og beskyttes av menn
3	Kvinner prøver å oppnå makt ved å få kontroll over menn.
4	Alle menn bør ha en kvinne de forguder eller beundrer.
5	Menn er ufullstendige uten kvinner.
6	Kvinner overdriver jobbrelevante problemer
7	I det øyeblikket en kvinne får en mann til å forplikte seg, prøver hun vanligvis å holde han i stramme tøyler.
8	Når kvinner taper mot menn i en rettferdig konkurranse påstår de å ha blitt diskriminert.
9	Mange kvinner får et kick av å erte menn ved å opptre forførende, for deretter å avvise mannlige tilnærminger.
10	Kvinner synes å ha en bedre forståelse for moral enn menn.
11	Menn bør være villige til å ofre seg selv for å kunne forsørge kvinnen i sitt liv.
12	Feminister stiller urimelige krav til menn.

Dataforberedelse

Ved seleksjon ble både item-by-participant og by-participant seleksjon brukt. I denne artikkelen blir item-by-participant seleksjon definert som metoden hvor man selekterer vekk deler av datasettet som ikke møter de satte kriteriene for undersøkelsen. By-participant seleksjon defineres i denne artikkelen som metoden hvor man fjerner det fulle datasettet til deltakere som ikke møter de satte kriteriene for undersøkelsen.

Item-by-participant seleksjon

For ja-nei-oppgaven ble item-by-participant seleksjon brukt ved å fjerne svar, som

basert på teoretisk minimums- og maksimumsresponstid, hadde en responstid på mindre enn 300ms eller nådde maksimumsgrensen på 5000ms. Dette utgjorde 10 prosent av den totale datamengden. For Implisitt assosiasjonstesten (IAT) ble item-by-participant seleksjon brukt ved å fjerne svar, som basert på teoretisk minimums- og maksimumsresponstid, hadde en responstid på mer enn 300ms eller nådde maksimumsgrensen på 3000ms. Både ved IAT og Ja-nei-oppgaven er 300ms den raskeste hastigheten noen rimelig kan lese, forstå og svare på komplekse kognitive stimuli (Greenwald et al., 2003; Blanton et al., 2006; Schubert et al., 2013). Blanton & kolleger (2006, s.195) identifiserer 300 ms som en rask IAT-respons eller en «sterk» assosiasjon. For IAT er 3000ms kategorisert som den øvre grensen for treig IAT-respons eller en «svak» assosiasjon (Blanton et al., 2006, s.195). Ifølge Blanton & kolleger (2006, s.195) burde responser saktere enn dette bli ommerket til 3000ms eller valgt bort. I denne forskningen har vi valgt å velge vekk responser over 3000ms for IAT. For ja-nei-oppgaven er 5000ms en relativt standard øvre grense som gir deltakerne et kort vindu for å foreta vurderinger uten å overtenke svarene (Rutter et al., 2020, s.3). Deltakernes responstid kan derimot bli påvirket av alder og generell intelligens (Deary et al., 2011, s.263) Dersom man ikke ønsker å gjøre feil, kan man også responderer saktere (Heitz,2014).

By-participant seleksjon

By-participant seleksjon for ja-nei-oppgaven, ble brukt ved å fjerne deltakere som ved item-by-participant seleksjonen fikk fjernet mer enn 10% av deres data (N=8), ikke var studenter (N=7), hadde en error-rate som var høyere enn 50% (N=2) eller ikke hadde norsk som morsmål (N=1). En ytterligere deltaker ble ekskludert fra datasettet fordi deltakeren brukte omtrent 86 ganger lengre tid på å fullføre eksperimentet enn de andre deltakerne (52.60 timer mot 0.61 timer i snitt). Dette indikerer at deltakeren ikke gjennomførte hele eksperimentet i én økt, og kan derfor anses å ha gjennomført eksperimentet under andre forhold enn resten av deltakerne. Error-rate ble kalkulert ut ifra hvor mange ganger hver av deltakerne hadde en ja-respons på filler items, som var designet for å alltid få en nei-respons, og motsatt.

Etter å ha selektert vekk deltakere som ikke møtte de satte kravene for undersøkelsen, besto utvalget av 25 universitetsstudenter (19 kvinner og 6 menn) med norsk som morsmål. Deltakerne var i aldersrommet 18 år til 30 år, med et snitt 22.56 ($SD = 1.73$).

Resultat

Variablene Respons og Responstid er undersøkt gjennom en treveis ANOVA med Bonferroni post- hoc testing for estimerte marginale gjennomsnitt.

Effekter på Respons - Yrkesrolle-Kjønn, Item-Type og Item-Kjønn

Analysene indikerer at det er en signifikant hovedeffekt på respons for Yrkesrolle-Kjønn (feminin, maskulin og nøytral), $F(2, 10702) = 80.42, p < .001$, og Item-Kjønn (Kvinne, Mann), $F(1, 10702) = 14.79, p < .001$. Interaksjonen mellom Yrkesrolle-Kjønn og Item-Kjønn er signifikant, $F(2, 10702) = 141.28, p < .001$.

Hovedeffekten til Yrkesrolle-Kjønn på respons indikerer at deltakerne responderte signifikant mer positivt til Nøytrale yrkesroller ($M = 99\%$, 95%CI [98%, 99%]), enn til Maskuline yrkesroller ($M = 96\%$, 95%CI [95%, 96%]; $MD = 3\%$, 95%CI [2%, 4%]) eller til Feminine yrkesroller ($M = 93\%$, 95%CI [92%, 94%]; $MD = 6\%$, 95%CI [5%, 7%]), og signifikant mer positiv til Maskuline yrkesroller enn til Feminine yrkesroller ($MD = 3\%$, 95%CI [2%, 4%]).

Hovedeffekten til Item-Kjønn indikerer at deltakerne responderte signifikant mer positivt til kvinnelige items ($M = 97\%$, 95%CI [96%, 97%]), enn til mannlige items ($M = 95\%$, 95%CI [95%, 96%]; $MD = 1\%$, 95%CI [0%, 3%]).

Interaksjonen mellom Yrkesrolle-Kjønn og Item-Kjønn (Tabell 5) indikerer at, for Feminine yrkesroller, responderte deltakerne signifikant mer positivt mot kvinnelige Items enn mot mannlige Items ($MD = 10\%$, 95%CI [8%, 12%]), mens for Maskuline yrkesroller, responderte deltakerne signifikant mer positivt til mannlige Items enn kvinnelige Items ($MD = 6\%$, 95%CI [4%, 8%]). Et 95%-konfidensintervall viser at interaksjonen mellom Nøytrale yrkesroller og kvinnelige Items/mannlige Items (Tabell 5), er ikke-signifikant ($MD = 2\%$, 95%CI [-1%, 3%]).

Tabell 5*Effekten av interaksjonen mellom Yrkesrolle-Kjønn og Item-Kjønn på Respons*

Yrkesrolle-Kjønn	Item-Kjønn	<i>M</i>	95%CI
Feminin	Kvinnelig	98%	[97%, 99%]
	Mannlig	88%	[87%, 89%]
Maskulin	Kvinnelig	93%	[92%, 94%]
	Mannlig	99%	[98%, 100%]
Nøytral	Kvinnelig	99%	[98%, 100%]
	Mannlig	98%	[98%, 99%]

Effekter på Responstid - Yrkesrolle-Kjønn, Item-Type og Item-Kjønn

Analysene indikerer at det er en signifikant hovedeffekt på respons for Yrkesrolle-Kjønn (feminin, maskulin og nøytral), $F(2, 10702) = 13.06, p < .001$, og Item-Type (Fornavn, Familiær rolle), $F(1, 10702) = 201.43, p < .001$. Interaksjonen mellom Yrkesrolle-Kjønn og Item-Kjønn er signifikant, $F(2, 10702) = 7.84, p < .001$.

Hovedeffekten til Yrkesrolle-Kjønn indikerer at deltakerne responderte signifikant raskere til Nøytrale yrkesroller ($M = 1108, 95\%CI [1087, 1128]$), enn til Maskuline yrkesroller ($M = 1157, 95\%CI [1136, 1177]$; $MD = 49, 95\%CI [-91, -7]$) eller til Feminine yrkesroller ($M = 1183, 95\%CI [1162, 1204]$; $MD = 76, 95\%CI [-117, -34]$), men ikke signifikant raskere til Maskuline yrkesroller enn Feminine yrkesroller ($MD = 27, 95\%CI [-68, 15]$).

Hovedeffekten til Item-Type indikerer at deltakerne responderte signifikant raskere til Fornavn ($M = 1062, 95\%CI [1045, 1079]$), enn til Familiære roller ($M = 1236, 95\%CI [1219, 1253]$; $MD = 174, 95\%CI [140, 208]$).

Interaksjonen mellom Yrkesrolle-Kjønn og Item-Kjønn (Tabell 6) indikerer at, for Feminine yrkesroller responderte deltakerne signifikant raskere mot kvinnelige items enn mot mannlige items ($MD = 74, 95\%CI [15, 133]$). Et 95%-konfidensintervall viser at interaksjonen mellom Maskuline yrkesroller og kvinnelige Items/mannlige Items (Tabell 6),

er ikke-signifikant ($MD = 42$, 95%CI [-17, 101]), og interaksjonen mellom Nøytrale yrkesroller og kvinnelige items/mannlige items (Tabell 6) er ikke signifikant ($MD = 9$, 95%CI [-50, 68]).

Tabell 6

Effekten av interaksjonen mellom Yrkesrolle-Kjønn og Item-Kjønn på Responstid

Yrkesrolle-Kjønn	Item-Kjønn	<i>M</i>	95%CI
Feminin	Kvinnelig	1146	[1117, 1176]
	Mannlig	1220	[1190, 1249]
Maskulin	Kvinnelig	1177	[1148, 1207]
	Mannlig	1136	[1106, 1165]
Nøytral	Kvinnelig	1112	[1083, 1142]
	Mannlig	1103	[1074, 1132]

Effekter på Respons - Yrkesrolle-Kjønn, Item-Type og Kjønn

Analysene indikerer at Yrkesrolle-kjønn (feminin, maskulin og nøytral), har en signifikant hovedeffekt på respons, $F(2, 10702) = 57.11$, $p < .001$. Det er en signifikant interaksjon mellom Yrkesrolle-Kjønn og Item-Kjønn, $F(2, 10702) = 96.50$, $p < .001$, og mellom Kjønn og Item-Kjønn, $F(2, 10702) = 8.22$, $p < .005$.

Hovedeffekten til Yrkesrolle-Kjønn indikerer at deltakerne responderte signifikant mer positivt til Nøytrale yrkesroller ($M = 99\%$, 95%CI [98%, 100%]), enn til Maskuline yrkesroller ($M = 96\%$, 95%CI [95%, 97%]; $MD = 3\%$, 95%CI [2%, 5%]) eller til Feminine yrkesroller ($M = 93\%$, 95%CI [92%, 94%]; $MD = 6\%$, 95%CI [4%, 7%]), og signifikant mer positivt til Maskuline yrkesroller enn til Feminine yrkesroller ($MD = 3\%$, 95%CI [1%, 4%]).

Interaksjonen mellom Yrkesrolle-Kjønn og Item-Kjønn (Tabell 7) indikerer at, for Maskuline yrkesroller, responderte deltakerne signifikant mer positivt til mannlige Items enn kvinnelige Items ($MD = 7\%$, 95%CI [5%, 9%]), mens for Feminine yrkesroller, responderte deltakerne signifikant mer positivt mot kvinnelige Items enn mot mannlige Items ($MD = 8\%$,

95% CI [6%, 11%]). Et 95%- konfidensintervall viser at interaksjonen mellom Nøytrale yrkesroller og kvinnelige Items/ mannlige Items (Tabell 7) er ikke-signifikant ($MD = 1\%$, 95% CI [-2%, 2%]).

Tabell 7

Effekten av interaksjonen mellom Yrkesrolle-Kjønn og Item-Kjønn på Respons

Yrkesrolle-Kjønn	Item-Kjønn	<i>M</i>	95% CI
Feminin	Kvinnelig	97%	[96%, 99%]
	Mannlig	89%	[88%, 90%]
Maskulin	Kvinnelig	93%	[91%, 94%]
	Mannlig	99%	[98%, 100%]
Nøytral	Kvinnelig	99%	[98%, 100%]
	Mannlig	99%	[98%, 100%]

Interaksjonen mellom Kjønn og Item-Kjønn (Tabell 8) indikerer at kvinnelige deltakere responderte signifikant mer positivt til kvinnelige Items enn mannlige Items ($MD = 2\%$, 95% CI [1%, 3%]). Et 95%- konfidensintervall viser at interaksjonen mellom mannlige deltakere og kvinnelige Items/mannlige Items er ikke-signifikant ($MD = 1\%$, 95% CI [-3%, 2%]).

Tabell 8*Effekten av interaksjonen mellom Kjønn og Item-Kjønn på Respons*

Kjønn	Item-Kjønn	<i>M</i>	95%CI
Kvinne	Kvinnelig	97%	[96%, 97%]
	Mannlig	95%	[94%, 95%]
Mann	Kvinnelig	96%	[95%, 97%]
	Mannlig	97%	[96%, 98%]

Ingen andre hoved- eller interaksjonseffekter av de tre analysene utført ble funnet å være signifikante.

Diskusjon og konklusjon

Målet med denne studien var å undersøke norske studenter yrkesmessige kjønnsstereotyper og sette det inn i en større kontekst for et mer likestilt arbeidsmarked. Studien undersøker om kjønnsinformasjon assosiert med kjønn, fornavn og familiære roller påvirker oppfatningen om en person passer inn i en bestemt kjønnsstereotypisk yrkesrolle. Deltakerne hadde yrkesmessige kjønnsstereotypiske holdninger, og hypotese én ble dermed fullt støttet. Hypotese to, som handlet om at deltakerne kom til å være mer positive til mannlige fornavn/familie roller og nøytrale yrkesroller, enn til kvinnelige fornavn/familie roller og nøytrale yrkesroller, ble ikke støttet. Den tredje hypotesen, som handlet om at deltakerne kom til å ha raskere responstid når kjønn på fornavn/familie rolle og yrkesrolle samsvarte, ble delvis støttet. Mannlige deltakere hadde ikke en høyere grad av yrkesmessig kjønnsstereotyp enn kvinnelige deltakere, og hypotese fire ble dermed ikke støttet.

Hypotese én som handlet om at deltakerne kom til å ha yrkesmessige kjønnsstereotypiske holdninger, ble fullt støttet. Deltakerne var signifikant mer positive mot at kvinnelige items kunne ha kvinnelige yrkesroller, enn at mannlige items kunne ha kvinnelige yrkesroller. I tillegg var deltakerne signifikant mer positiv til at mannlige items kunne forbindes med mannlige yrkesroller, enn at kvinnelige items kunne forbindes med mannlige items. Dette viser at unge voksne fortsatt har yrkesmessige kjønnsstereotypiske holdninger og samsvarer med resultater til blant annet Cejka & Eagly (1999), Oswald (2003), Rice & Barth (2017) og Reid (1995). Derimot viste hovedeffekten til Item-Kjønn at deltakerne responderte signifikant mer positivt til kvinnelige items, enn til mannlige items. Dette viser at deltakerne mente at kvinner passer inn i flere yrkesroller enn menn, noe som samsvarer med forskningen til Weisgram og kolleger (2010).

Resultatet fra analysene indikerte ingen signifikant toveis- interaksjon mellom nøytrale yrkesroller og kvinnelige items/mannlige items. Hovedeffekten til Yrkesroller viser at både kvinnelige items og mannlige items kunne passe inn i nøytrale yrker. Hypotese to som spådde at deltakerne kom til å være mer positive til mannlige items og nøytrale yrkesroller, enn til kvinnelige items og nøytrale roller ble dermed ikke støttet. Dette er ikke i samsvar med resultatene til både Couch & Sigler (2001) og Reid (1995), men kan vise samfunnets utvikling med tanke på graden av likestilling mellom menn og kvinner i Norge.

Resultatet fra analysen indikerer en signifikant raskere respons på kvinnelige items, enn mannlige items når det gjelder feminine yrker. Derimot var det ingen signifikant raskere respons for mannlige yrkesroller og mannlige items, enn mannlige yrkesroller og kvinnelige items. Hypotesen blir dermed delvis støttet. Resultatet viser at deltakerne synes det var enklere

å svare når det gjaldt kvinnelige yrker enn mannlige yrker. Dette kan vise til at det studentene forbinder kvinnelige yrker mer med kvinnelige items, enn de forbinder mannlige yrker med mannlige items. Dette kan reflektere samfunnets aksept for kvinner i mannsdominerte yrker, og samfunnets motvilje til å akseptere menn i kvinnedominerte yrker. Deltakerne synes også det var enklere å respondere på nøytrale yrkesroller, enn mannlige og kvinnelige yrkesroller.

Vi fant ingen signifikant treveis-interaksjon mellom kjønn til deltakeren, Item-Kjønn og Yrkesrolle-Kjønn. Dette indikerer at det ikke var en signifikant forskjell mellom yrkesmessig kjønnsstereotypi blant de mannlige deltakerne og kvinnelige deltakerne. Hypotese nummer fire blir dermed ikke støttet. Dette samsvarer ikke med tidligere forskning, som viser at menn har høyere grad av yrkesmessig kjønnsstereotypi enn kvinner (Franken, 1983; Helwig, 1998; Shinar, 1975; Wilbourn & Kee, 2010). Derimot viser resultatene at kvinnelige deltakere var signifikant mer positive mot kvinnelige items, enn mannlige items. Det var ingen signifikant forskjell mellom responsen til mannlige deltakere med tanke på kvinnelige og mannlige items. Dette kan indikere at kvinnelige deltakere kan være mer yrkesmessig kjønnsstereotypiske enn mannlige deltakere.

Metodiske problemstillinger

På bakgrunn av vår studie kan vi ikke alene konkludere med at det ikke er kjønnsforskjeller i yrkesmessige kjønnsstereotypiske holdninger blant studenter i Norge, ettersom det var et lite utvalg av deltakere og alle var rekruttert via bekvemmelighetsutvalg. Andelen menn i forhold til kvinner i denne studien var også betraktelig liten (19 kvinner, 6 menn), og våre resultater kan dermed diskuteres å ikke være generaliserbare for norske universitetsstudenters holdninger.

En annen svakhet ved studien, er at ettersom vi bruker kjønn fornavn og familiære roller, vil dette kunne påvirke resultatet, og påvirke hvor raskt, og hva deltakerne svarte, eksempelvis, med tanke på at man ikke ønsker å forestille seg tanten sin som en stripper eller moren sin som en prostituert. Man vil dermed kunne bruke lenger tid på å svare, og muligens ikke svare det man hadde gjort dersom man ble presentert med en item som man ikke assosierte med noen i familien sin.

Implikasjoner og fremtidig forskning

Forskningen i denne undersøkelsen viser at norske universitetsstudenter har yrkesmessige kjønnsstereotypiske holdninger, men viser ingen signifikant forskjell mellom kvinneligestudenter og mannlige studenter. Dette viser at både menn og kvinner, har lik grad av

yrkesmessige kjønnsstereotyper. Vi har dermed fortsatt underliggende tanker om hva som kategoriseres som et kvinneyrke og hva som kategoriseres som et mannsyrke. Å være klar over yrkesmessige kjønnsstereotyper, hvor ofte de blir holdt og hvordan de kan forbedres kan trolig bidra til å dempe kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet. Dette må dermed undersøkes nærmere. Et viktig mål for fremtidig forskning vil være å identifisere strategier for å endre yrkesmessige stereotyper på individ- og samfunnsnivå. Hvis nåværende kjønnssegregeringsmønster i arbeidsmarkedet skal kunne utfordres, så må det mer forskning til, for best å øke ungdommens bevissthet om et bredere utvalg av jobber, være et sentralt spørsmål for videre forskning.

Joyce og kolleger (2019) viste at intervensjoner fra karriereveileder og lærere, ved å identifisere kilder til yrkesmessig kjønnsstereotypi, og fremheve aspekter ved yrker som gjør at personer føler at de passer inn i et bestemt yrke, kan gjøre yrker mer attraktive.

Eksempelvis, dersom en kvinnelig student ønsker å følge en karriere innen ingeniørfag, men støtter stereotypien om at ingeniører har en tendens til å mangle varme, kan personen bli avskrekket fra å gå inn i dette yrket, ettersom det ikke reflekterer hennes selvidentitet.

Her vil en karriererådgiver imidlertid kunne bruke disse tankene, og legge vekt på varmerelaterte aspekter ved ingeniørfag, ved å framheve det faktumet at ingeniører gir viktige bidrag til samfunnet. Karriereveiledning og veiledning fra lærere, rettet mot å legge vekk kjønnsstereotypiske tanker om ulike yrker, og fokusere på aspekter som kan bidra til et positivt syn på yrkene på et tidlig stadium i utdanningsvalgene, kan være viktig for å øke representasjonen av kvinner i mannsdominerte yrker, og menn i kvinnedominerte yrker.

Matsui og kolleger (1989) påpekte at mangelen på rollemodeller av samme kjønn i mannsdominerte yrker, gjorde at kvinner hadde en tendens til å oppfatte dem som maskuline av natur, og unngikk dermed å vurdere dem som fremtidige karrierealternativer.

Vår forskning viser at både kvinner og menn er like yrkesmessige kjønnsstereotypiske, og man må dermed rette karriereveiledning mot begge kjønn, og styrke tanken om at alle kjønn kan fungere og trives i både mannsdominerte og kvinnedominerte yrker. I tillegg vil markedsføring av rollemodeller av samme kjønn, i mannsdominerte og kvinnedominerte yrker, kunne bidra til at flere unge voksne åpner mulighetene sine for flere yrker. Dersom kvinner ser at det finnes mange andre kvinner som trives og blomstrer i mannsdominerte yrker, og menn ser at det finnes mange menn i kvinnedominerte yrker, kan dette bidra til at flere menn og kvinner tar utdanning innen en sektor dominert av det motsatte kjønn.

Reisel og kolleger (2019) forteller også kvinnedominerte yrker er større

yrkesgrupper enn mannsdominerte yrker. Altså mange flere menn må inn i et kvinnedominert yrke, enn antallet kvinner som må inn i et mannsdominert yrke, for at man skal kunne se en endring (Reisel et al. 2019, s.74). Dette viser at man må ha større fokus på menn og menns utdanningsvalg, for at arbeidsmarkedet skal bli mindre kjønnssegregert.

Referanseliste

- Acevedo, M., & Krueger, J. I. (2004). Two Egocentric Sources of the Decision to Vote: The Voter's Illusion and the Belief in Personal Relevance. *Political Psychology*, 25(1), 115–134. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00359.x>
- Adachi T. (2013). Occupational gender stereotypes: is the ratio of women to men a powerful determinant? *Psychological reports*, 112(2), 640–650. <https://doi.org/10.2466/17.07.PR0.112.2.640-650>
- Albrecht, S. L. (1976). Social class and sex-stereotyping of occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 9(3), 321–328. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90059-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90059-2)
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association 2020: the official guide to APA style* (7th ed.). American Psychological Association.
- Bendixen, M., & Kennair, L. (2017). When less is more: Psychometric properties of Norwegian short-forms of the Ambivalent Sexism Scales (ASI and AMI) and the Illinois Rape Myth Acceptance (IRMA) Scale. *Scandinavian journal of psychology*, 58(6), 541–550. <https://doi.org/10.1111/sjop.12392>
- Blanton, H., Jaccard, J., Gonzales, P.M. & Christie, C. (2006). Decoding the implicit association test: implications for criterion prediction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(2), 192-212. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.07.003>
- Blaske, D. M. (1984). Occupational sex-typing by kindergarten and fourth-grade children. *Psychological Reports*, 54, 795-801. <https://doi.org/10.2466/pr0.1984.54.3.795>
- Bruine de Bruin, W., Parker, A. M., & Fischhoff, B. (2007). Individual differences in adult decision-making competence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(5), 938–956. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.5.938>
- Ceijka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413–423. <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>.
- Couch, J. V., & Sigler, J. N. (2001). Gender perception of professional occupations. *Psychological Reports*, 88(3 Pt 1), 693-698. <https://doi.org/10.2466/pr0.2001.88.3.693>
- Council of Europe. (2016). Combating gender stereotyping and sexism in the media: *Council of Europe Gender Equality Strategy*.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for*

samfunnsvitenskap og humaniora.

<https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora.pdf>

Deary, I. J., Liewald, D., & Nissan, J. (2011). A free, easy-to-use, computer-based simple and four-choice reaction time programme: the Deary-Liewald reaction time task. *Behavior research methods*, 43(1), 258–268. <https://doi.org/10.3758/s13428-010-0024-1>

Direktorat for høyere utdanning og kompetanse. (2022). *Søking om opptak til høyere utdanning ved universiteter og høyskoler*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2022/faktanotat-uhg-sokertall-2022.pdf>

Eagly, A. H. (1983). Gender and social influence: A social psychological analysis. *American Psychologist*, 38(9), 971–981. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.38.9.971>

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. (1.Utg.). Lawrence Erlbaum.

Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. I Van Lange, P.A., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. *Handbook of theories of social psychology*, Vol. 2, 458-476. SAGE publications Ltd, <https://dx.doi.org/10.4135/9781446249222.n49>

Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2019). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *The American psychologist*, 75(3), 301–315. <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000494>

Franken, M. W. (1983). Sex role expectations in children's vocational aspirations and perceptions of occupations. *Psychology of Women Quarterly*, 8(1), 59–68. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1983.tb00617.x>

Fricko, M. A. M. & Beehr, T. A. (1992). A longitudinal investigation of interest congruence and gender concentration as predictors of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 43, 99–117. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00846.x>

Gadassi, R., & Gati, I. (2009). The Effect of Gender Stereotypes on Explicit and Implicit Career Preferences. *The Counseling Psychologist*, 37(6), 902–922. <https://doi.org/10.1177/0011000009334093>

Garrett, C. S., Ein, P. L., & Tremaine, L. (1977). The development of gender stereotyping of adult occupations in elementary school children. *Child Development*, 48(2), 507–512. <https://doi.org/10.2307/1128646>

Gettys, L.D., & Cann, A. (1981). Children's perceptions of occupational sex stereotypes. *Sex*

- Roles*, 7, 301–308. <https://doi.org/10.1007/BF00287544>
- Glick, P., Wilk, K., & Perreault, M. (1995). Images of occupations: Components of gender and status in occupational stereotypes. *Sex Roles: A Journal of Research*, 32(9-10), 565–582. <https://doi.org/10.1007/BF01544212>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Gottfredson, L. S. (1996). A theory of circumscription and compromise. I D. Brown & Brooks (Eds.). *Career choice and development: applying contemporary theories to practice*, 3. San Francisco: Jossey-Bass.
- Greenwald, A. G., Nosek, B. A., & Banaji, M. R. (2003). Understanding and using the Implicit Association Test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 197–216. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.197>
- Gutek, B. (1988). Sex segregation and women at work: A selective Review. *Applied Psychology*, 37(2), 103-120. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1988.tb01130.x>
- Halrynjo, S. & Blair-Loy, M. (2021). Women`s underrepresentation in Corporate Power in Norway and US: Beyond In-Group Favoritism. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(S7), 79-102. <https://doi.org/10.18291/njwls.128592>
- Heitz R. P. (2014). The speed-accuracy tradeoff: history, physiology, methodology, and behavior. *Frontiers in neuroscience*, 8, 150. <https://doi.org/10.3389/fnins.2014.00150>
- Helwig, A. A. (1998). Gender-Role Stereotyping theory with a Longitudinal Sample. *Sex Roles*, 38, 403-423. <https://doi.org/10.1023/A:1018757821850>
- Joyce, C. H., Kang, S. K., Tse, K., & Toh, S. M. (2019). Stereotypes at work: Occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce. *Journal of Vocational Behavior*, 115(2019), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103318>
- Juliusson, E. Á., Karlsson, N., & Gärling, T. (2005). Weighing the past and the future in decision making. *European Journal of Cognitive Psychology*, 17(4), 561–575. <https://doi.org/10.1080/09541440440000159>
- Koenig, A. M. (2018). Comparing Prescriptive and Descriptive Gender Stereotypes About Children, Adults, and the Elderly. *Frontiers in Psychology*, 2018(9), Artikkel 1086. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01086>
- Lampousaki, S. (2010). *Stereotypes about gender and work*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2010/stereotypes-about-gender-and-work>

- Lavrakas, P. J. (2008). *Encyclopedia of survey research methods*. (1. utg.) SAGE publications Ltd.
- Lukács, G. & Ansorge, U. (2021). The mechanism of filler items in the response time concealed information test. *Psychological Research* 85, 2808-2828.
<https://doi.org/10.1007/s00426-020-01432-y>
- Martin, C. L., & Ruble, D. N. (2010). Patterns of Gender Development. *Annual Review of Psychology*, 2010(61), 353-381.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100511>
- Matsui, T., Ikeda, H., & Ohnishi, R. (1989). Relations of sex-typed socialization to career self-efficacy expectations of college students. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 1-16.
- Miller, D. I., Noella, K. M., Eagly, A. H. & Uttal, D. H. (2018). The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies. *Child development*, 89(6), 1943-1955.
<https://doi.org/10.1111/cdev.13039>
- Miller, L., & Hayward, R. (2007). New jobs, old occupational stereotypes: gender and jobs in the new economy. *Journal of Education and Work*, 19(1), 67-93.
<https://doi.org/10.1080/13639080500523000>
- Miller, L., Neathey, F., Pollard, E. & Hill, D. (2004). Occupational segregation, gender gaps and skill gaps. (EOC Working Paper Series No. 15). Manchester, Equal Opportunities Commission.
- Misersky, J., Gygax, P. M., Canal, P., Gabriel, U., Garnham, A., Braun, F., Chiarini, T., Englund, K., Hanulikova, A., Ottl, A., Valdrova, J., Von Stockhausen, L., & Sczesny, S. (2014). Norms on the gender perception of role nouns in Czech, English, French, German, Italian, Norwegian, and Slovak. *Behavior research methods*, 46(3), 841-871.
<https://doi.org/10.3758/s13428-013-0409-z>
- Oswald, P. A. (2003). Sex-typing and prestige ratings of occupations as indices of occupational stereotypes. *Perceptual and Motor Skills*, 97(3), 953-959.
<https://doi.org/10.2466/pms.2003.97.3.953>
- Pasient- og brukerrettighetsloven. (2001). *Lov om pasient- og brukerrettigheter* (LOV-2021-05-07-31). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-63#KAPITTEL_2
- Petersen, J. & Hyde, J. (2014). Chapter Two. Gender-Related Academic and Occupational

- Interests and Goals. *Advances in child development and behavior*, 47, 43-76. DOI: 10.1016/bs.acdb.2014.04.004
- Reid, G. M. (1995). Children's occupational sex-role stereotyping in 1994. *Psychological Reports*, 76(3 Pt 2), 1155–1165. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.3c.1155>
- Reisel, L., Skorge, Ø. S., & Uvaag, S. (2019). Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg; *En kunnskapsoppsummering*. (2019:6). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rice, L., & Barth, J.M. (2017). Tale of Two Gender Roles: The Effects of Implicit and Explicit Gender Role Traditionalism and Occupational Stereotype on Hiring Decisions. *Gender Issues*, 34(2017), 86-102. <https://doi.org/10.1007/s12147-016-9175-4>
- Rudman, L.A., & Kilianski, S. E. (2000). Implicit and Explicit Attitudes Toward Female Authority. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(11), 1315–1328. <https://doi.org/10.1177/0146167200263001>
- Rutter, L. A., Vahia, I. V., Forester, B. P., Ressler, K. J., & Germine, L. (2020). Heterogeneous indicators of cognitive performance and performance variability across the lifespan. *Frontiers in Aging Neuroscience*, 12, Article 62. <https://doi.org/10.3389/fnagi.2020.00062>
- Scheresky, R. (1976). The gender factor in six- to ten-year-old children's views of occupational roles. *Psychological Reports*, 38, 1207-1210. <https://doi.org/10.2466/pr0.1976.38.3c.1207>
- Schubert, T. W., Murteira, C., Collins, E. C., & Lopes, D. (2013). ScriptingRT: A Software Library for Collecting Response Latencies in Online Studies of Cognition. *PloS one*, 8(6), e67769. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0067769>
- Shinar, E. H. (1975). Sexual stereotypes of occupations. *Journal of vocational Behavior*, 7(1), 99-111. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(75\)90037-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(75)90037-8)
- Stanovich, K. E., & West, R. F. (2008). On the relative independence of thinking biases and cognitive ability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(4), 672–695. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.4.672>
- Statistisk Sentralbyrå. (2022, 25.april). *Studiepoeng og fullført universitets- og høyskoleutdanning*. <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/statistikk/studiepoeng-og-fullfort-universitets-og-hogskoleutdanning>
- Stockard, J., & McGee, J. (1990). Children's occupational preferences: The influence of sex

- and perceptions of occupational characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 36(3), 287–303. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90033-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90033-X)
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. (ISBN-13: 978-2-940631-00-1). World Economic Forum.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. (ISBN-13: 978-2-940631-07-0). World Economic Forum.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- Wilbourn, M. P., & Kee, D. W. (2010). Henry the nurse is a doctor too: Implicitly examining children's gender stereotypes for male and female occupational roles. *Sex Roles: A Journal of Research*, 62(9-10), 670–683. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9773-7>
- Østbakken, K. M., Reisel, L., Shøne, P., & Barth, E. (2017). Kjønnsegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet. (2017:09). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Øttl, A., (Unpub.) Perceived gender stereotypicality of Norwegian first names.