



**MŚ ritgerð**  
**Stjórnun og stefnumótun**

**Áhrif staðalímynda á launakröfur kvenna og áhuga þeirra á að gegna leiðtogahlutverki**

Egill Fivelstad

Leiðbeinandi: Kári Kristinsson

Viðskiptafræðideild

Febrúar 2013



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**

**Áhrif staðalímynda á launakröfur kvenna og áhuga þeirra  
á að gegna leiðtogahlutverki**

Egill Fivelstad

Lokaverkefni til MS-gráðu í Stjórnun og stefnumótun

Leiðbeinandi: Kári Kristinsson

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Febrúar 2013

Áhrif staðalímynda á launakröfur kvenna og áhuga þeirra á að gegna leiðtogahlutverki.

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MS prófs við Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2013 Egill Fivelstad

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík, 2013

## Formáli

Ritgerð þessi er lokaverkefni til meistaraþrófs í Stjórnun og stefnumótun við Háskóla Íslands og er vægi hennar 30 ECTS einingar. Verkefnið var unnið haustið 2012. Leiðbeinandi var Kári Kristinsson og vil ég þakka honum fyrir mjög góða leiðsögn. Einnig vil ég þakka móður minni Þuríði Hjálmtýrsdóttur fyrir gagnlegar ábendingar og yfirlestur. Að lokum vil ég þakka kærustunni minni Völu Ragnarsdóttur fyrir stuðning sinn og hjálpssemi. Það er mín von að rannsókn þessi sé mikilvæg viðbót við þau fræði sem benda á þá ógn sem staðalímyndum fylgir.

Egill Fivelstad

Janúar 2013

## Útdráttur

Tvær aðskildar tilraunir voru framkvæmdar með það að markmiði að skoða áhrif staðalímynda á áhuga kvenna á að gegna leiðtogahlutverki annars vegar og á launakröfur kvenna hins vegar. Staðalímyndir kynjanna segja til um að karlmenn séu hæfari leiðtogar en konur. Einnig má færa rök fyrir því að karlmenn eigi samkvæmt staðalímyndum að vera með hærri laun en konur. Talið var að ógnandi þættir þessara staðalímynda hefðu neikvæð áhrif á launakröfur kvenna og áhuga þeirra á leiðtogahlutverki. Þátttakendur í tilraununum voru nemendur við Háskóla Íslands.

Fyrri tilraun rannsóknarinnar athugaði áhrif ýfingar (e. *priming*) staðalímynda á áhuga kvenna á að gegna leiðtogahlutverki. Ýfing er þegar áreiti virkjar hugræna flokka sem hefur áhrif á hvernig unnið er úr nýjum upplýsingum eða áreitum. Samkvæmt tilgátum tilraunarinnar leiðir ýfing staðalímynda til þess að konur hafi minni áhuga á leiðtogahlutverki og gera minni væntingar til frammistöðu í leiðtogahlutverki. Staðalímyndir kynjanna voru ýfðar með spurningu um kyn þátttakenda í upphafi spurningalista. Samanburðarhópurinn merkti við kyn við lok spurningalista.

Niðurstöður leiddu í ljós að konur höfðu meiri áhuga að gegna á leiðtogahlutverki og gerðu meiri væntingar til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverki þegar þær merktu við kyn í upphafi spurningalista. Niðurstöðurnar voru því í öfuga átt miðað við tilgátur rannsóknarinnar og niðurstöður fyrri rannsókna. Talið er að misræmið komi til vegna menningamunar Íslands og Bandaríkjanna annars vegar og samsvörunar ákvæðis í verkefnalýsingu um samskiptahæfni við staðalímynd kvenna hins vegar.

Seinni tilraun rannsóknarinnar skoðaði áhrif staðalímynda á launakröfur kvenna. Samkvæmt tilgátum tilraunarinnar ættu konur að gera lægri launakröfur en karlar. Að auki ætti ýfing staðalímynda að leiða til þess að konur gerðu enn lægri launakröfur.

Konur gerðu 45.000 krónum lægri launakröfur en karlar í starfi stjórnanda. Auk þess gerðu konur sem merktu við kyn sitt í upphafi 60.000 krónum lægri launakröfur að meðaltali en konur sem merktu við kyn sitt við lok spurningalista. Tilgátur tilraunarinnar voru því studdar. Niðurstöður tilraunarinnar hafa mikið gildi fyrir konur í atvinnulífinu þar sem þær benda á þau áhrif sem staðalímyndir geta haft á launakröfur.

## Efnisyfirlit

Formáli .....	4
Útdráttur .....	5
Efnisyfirlit .....	6
Myndaskrá .....	9
1 Inngangur .....	10
1.1 Staðalímyndir .....	11
1.2 Ógnun staðalímynda .....	12
1.3 Ástæður neikvæðra áhrifa ógnandi staðalímynda .....	13
1.3.1 Herminámskenningin eða kenningin um ógnun staðalímynda? .....	13
1.3.2 Millibreytur í áhrifum staðalímynda á hegðun .....	14
1.3.3 Hvað ákvarðar styrk áhrifanna sem ógnun staðalímynda hefur? .....	16
1.3.4 Hugsanleg langtímaáhrif ógnandi staðalímynda .....	17
1.4 Konur og leiðtogahlutverk .....	17
1.4.1 Staðalímynd kvenna og misræmið við staðalímynd leiðtogans .....	18
1.4.2 Áhrif staðalímynda á áhuga kvenna á að gegna leiðtogahlutverki .....	20
1.5 Launamunur kynjanna og launakröfur kvenna .....	22
1.5.1 Launakröfur kvenna .....	23
1.5.2 Áhrif staðalímynda á launakröfur kvenna .....	25
2 Aðferð .....	27
2.1 Tilraun 1: Ógnun staðalímynda og leiðtogahlutverk .....	27
2.1.1 Þátttakendur .....	27
2.1.2 Áreiti .....	27
2.1.2.1 Spurning um kyn .....	27
2.1.2.2 Verkefnalýsing .....	29
2.1.3 Mælitæki .....	30
2.1.3.1 Áhugi á leiðtogahlutverki .....	31

2.1.3.2	Áhugi á að vera í hópi þeirra sem leysa verkefnið .....	31
2.1.3.3	Væntingar til frammistöðu í leiðtogahlutverki .....	32
2.1.3.4	Staðalímyndin að karlar séu hæfari leiðtogar en konur .....	32
2.1.3.5	Kyn og aldur.....	33
2.1.4	Rannsóknarsnið.....	33
2.1.5	Framkvæmd .....	33
2.1.6	Tölfræðileg úrvinnsla .....	34
2.2	Tilraun 2: Ógnun staðalímynda og launakröfur .....	35
2.2.1	Þátttakendur .....	35
2.2.2	Áreiti.....	35
2.2.2.1	Spurning um kyn .....	35
2.2.2.2	Starfslýsingar .....	35
2.2.3	Mælitæki .....	36
2.2.3.1	Hvaða laun viðkomandi óskar sér .....	36
2.2.3.2	Hvaða laun viðkomandi býst við að fá .....	37
2.2.3.3	Kyn og aldur.....	37
2.2.4	Rannsóknarsnið.....	37
2.2.5	Framkvæmd .....	38
2.2.6	Tölfræðileg úrvinnsla .....	38
3	Niðurstöður.....	39
3.1	Tilraun 1: Konur og leiðtogahlutverk .....	39
3.1.1	Ýfing staðalímynda.....	40
3.2	Tilraun 2: Konur og launakröfur .....	42
3.2.1	Kynjamunur í launakröfum .....	42
3.2.1.1	Launakröfur kynjanna í starfi móttökustarfsmanns .....	42
3.2.1.2	Launakröfur kynjanna í starfi dagskrárstjóra .....	43
3.2.2	Ýfing staðalímynda.....	43
3.2.2.1	Launakröfur kvenna í starfi móttökustarfsmanns .....	43
3.2.2.2	Launakröfur kvenna í starfi dagskrárstjóra .....	44
4	Umræða.....	46

4.1	Áhugi á leiðtogahlutverki .....	46
4.1.1	Áhrif ógnandi staðalímynda á karlmenn.....	47
4.1.2	Áhrif ógnandi staðalímynda á kvenmenn .....	48
4.1.3	Staðalímyndin á hugsanlega ekki við .....	48
4.1.4	Konur og ákvæðið um hæfni í mannlegum samskiptum .....	49
4.2	Launakröfur .....	50
4.2.1	Baráttan við áhrif ógnandi staðalímynda.....	51
4.3	Styrkleikar og veikleikar rannsóknarinnar.....	53
4.3.1	Styrkleikar .....	53
4.3.1.1	Áreiðanleiki og réttmæti .....	54
4.3.2	Veikleikar.....	56
5	Samantekt og lokaorð.....	58
	Heimildaskrá .....	60
	Viðauki 1.....	66
	Viðauki 2.....	72



## Myndaskrá

Mynd 1. Meðaláhugi kynjanna á leiðtogahlutverkinu.....	39
Mynd 2. Meðaláhugi kynjanna á leiðtogahlutverkinu, þegar spurning um kyn er annars vegar í upphafi og hins vegar við lok spurningalista .....	40
Mynd 3. Meðallaunakröfur kynjanna í þúsundum króna á mánuði, í starfi móttökustarfsmanns á hóteli annars vegar og starfi dagskrárstjóra sjónvarps hins vegar .....	43
Mynd 4. Meðallaunakröfur kynjanna í starfi dagskrárstjóra í þúsundum króna á mánuði, þegar spurning um kyn er annars vegar í upphafi og hins vegar við lok spurningalista.....	44

## 1 Inngangur

Erfiði kvenna við að ná æðstu stjórnunarstöðum hefur verið mikið í umræðunni seinustu ár, bæði í fræðaheiminum og í daglegu lífi. Að sama skapi hefur launamunur kynjanna fengið mikla umfjöllun. Í eftirfarandi rannsókn verður sjónum beint að staðalímyndum, hugsanlegum áhrifum þeirra á viðhorf og hvernig þær stuðla að þeim kynjamun sem er til staðar í atvinnulífinu.

Staðalímyndir kynjanna segja til um að konur séu ekki gæddar eins miklum leiðtogahæfileikum og karlar (Davies, Spencer og Steele, 2005). Staðalímyndin stafar af misræmi milli staðalímynda kvenna og staðalímynda leiðtogans, þar sem konur eru yfirleitt taldar skorta persónueiginleika sem einkenni góða leiðtoga (Davies, o.fl., 2005). Að auki virðast staðalímyndir kynjanna benda til þess að konur eigi að vera með lægri laun en karlar. Rannsóknir hafa sýnt að konur gera lægri launakröfur en karlar og bæði kynin virðast vera tilbúin til að bjóða konum lægri laun en körlum (Barron, 2003; Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmsdóttir, 2007).

Rannsóknir hafa sýnt að staðalímyndir geta haft áhrif á viðhorf og frammistöðu einstaklinga (Steele og Aronson, 1995; Davies o.fl, 2005). Í ljósi þessa gætu neikvæðir þættir staðalímynda kvenna átt þátt í lægri launum og stuðlað að því að færri konur gegni forystuhlutverkum í atvinnulífinu. Það er, staðalímyndir gætu valdið því að stjórnendum myndist eðlilegt að konur fengju lægri laun en karlar, ásamt því að mismuna þeim meðvitað eða ómeðvitað við val á forystumönnum. Einnig gætu staðalímyndir haft áhrif á kvenmenn með þeim hætti að þær lækki launakröfur sínar og treysti sér síður í forystuhlutverk.

Markmið þessarar rannsóknar er að skoða hvort staðalímyndir hafi neikvæð áhrif á launakröfur kvenna og vilja þeirra til að takast á við leiðtogahlutverk. Tvær rannsóknir verða framkvæmdar þar sem reynt verður að komast að því hvort ýfing (e. *priming*) staðalímynda lækki launakröfur kvenna og leiði til þess að þær séu síður tilbúnar til að taka að sér leiðtogahlutverk.

Eftirfarandi rannsókn er því mikilvæg viðbót við þau fræði sem þegar hafa sýnt fram á þá ógn sem getur fylgt staðalímyndum. Þar sem konur eru yfirleitt með lægri laun og

mun færri konur gegna leiðtogahlutverkum en karlar í atvinnulífinu hefur rannsóknin ekki einungis fræðilegt gildi heldur einnig hagnýtt þar sem mikilvægt er að skera úr um hvaða þættir stuðli að kynjamun. Rannsókninni er ætlað að veita mikilvægar upplýsingar um undirliggjandi þætti launamunar kynjanna, ásamt því að grennslast fyrir um ástæður þess að mun færri konur gegni forystuhlutverkum en karlar. Ýti staðalímyndir undir þann kynjamun í launum og forystuhlutverkum sem nú er fyrir hendi í atvinnulífinu er hugsanlegt að hægt sé að bregðast við því með viðeigandi hætti.

## 1.1 Staðalímyndir

Staðalímyndir eru einfaldað og útbreitt viðhorf gagnvart ákveðnum félagshóp og meðlimum hans (Stroebe, Wolfgang og Insko, 1989). Einstaklingar nota staðalímyndir til þess að átta sig á því við hverju þeir eigi að búast af fólki, hvað varðar hæfni þess og hegðun. Viðhorfin geta haft áhrif á hegðun og atferli einstaklings og eru ýmist meðvituð eða ómeðvituð. Rannsóknir hafa sýnt að staðalímyndir mótast snemma á ævi einstaklings og breytast hægt (Hogg og Vaughan, 2008; Brigham, 1971; Katz og Braly, 1933).

Staðalímyndir geta bæði verið jákvæðar og neikvæðar (Hogg og Vaughan, 2008; Brigham, 1971). Þekktar staðalímyndir svertingja eru meðal annars að þeir séu árásargjarnir og almennt betri íþróttamenn en hvítir. Einnig er því oft haldið fram að þeir séu ekki eins gáfaðir og hvítir. Algengar staðalímyndir sem snúa að konum eru að þær séu miklar tilfinningaverur, lélegar í stærðfræði og að þær búi yfir minni leiðtogafærni en karlar (Crocker, Major og Steele, 1998; Hogg og Vaughan, 2008; Davies, Spencer og Steele, 2005).

Rannsóknir hafa leitt í ljós að staðalímyndir geta ýmist fallið undir almenna flokka (kona) eða undirflokka (húsmóðir, kynferðislegt tákn). Einstaklingar eru líklegri til þess að flokka fólk samkvæmt undirflokkum en almennum flokkum (Eckes, 1994). Til að mynda geta auglýsingar sem birta léttklæddar konur vakið hugmyndir um að konur séu tælandi kynferðislegt tákn en auglýsingar sem sýna heimavinnandi húsmóður vakið hugmyndir um að konur séu umhyggjusamar og góðar í mannlegum samskiptum (Six og Eckes, 1991; Lavina, Sweeney og Wagner, 1999). Staðalímyndir geta því falið í sér mismunandi eiginleika og haft ólík áhrif á hugsun og hegðun einstaklinga.

## 1.2 Ógnun staðalímynda

Aðstæður sem vekja upp hugmyndir um neikvæðar staðalímyndir geta haft áhrif á hegðun og frammistöðu þeirra einstaklinga sem staðalímyndin snertir. Ef einstaklingur leiðir hugann að neikvæðri staðalímynd, meðvitað eða ómeðvitað, og finnur samsvörun við persónueinkenni sín, getur það valdið því að einstaklingur stendur sig verr í hverskyns aðstæðum sem staðalímyndin segir til um (Steele og Aronson, 1995; Davies, Spencer, Quinn og Gerhardstein, 2002). Þessi áhrif hafa verið nefnd ógn staðalímynda (e. *stereotype threat*) (Steele og Aronson, 1995).

Fyrsta megindlega rannsóknin á ógnun staðalímynda var framkvæmd af Steele og Aronson árið 1995 (Jordan og Lovett, 2006). Í rannsókninni voru þátttakendur, sem ýmist voru hvítir eða svartir, látnir taka erfitt enskupróf. Öðrum hópnum var sagt að prófið greindi hæfni í ensku, en hinum hópnum að prófið hefði ekkert með hæfni að gera. Niðurstöður leiddu í ljós að svartir þátttakendur sem sagt var að prófið mældi hæfni stóðu sig verr en hvítir. Þetta samsvarar staðalímyndinni um að svartir séu ekki eins gáfaðir og hvítir. Hins vegar stóðu svartir einstaklingar sig jafn vel og hvítir ef þeim var sagt að prófið væri óháð hæfni (Steele og Aronson, 1995).

Í framhaldinu sýndu Steele og Aronson (1995) fram á að hægt var að hafa sömu neikvæðu áhrifin á frammistöðu svartra einstaklinga með því að spurja þátttakendur um kynþátt áður en prófun fór fram. Því virðist vera að spurning um kyn þáttakanda hafi ýft þá staðalímynd meðal svartra að þeir séu ekki eins gáfaðir og hvítir. Með ýfingu er átt við þegar áreiti virkjar hugræna flokka sem hefur áhrif á úrvinnslu nýrra upplýsinga (Hogg og Vaughan, 2008). Í þessu tilviki virkjaði spurningin um kynþátt þáttakanda þá staðalímynd að svartir séu ekki eins gáfaðir og hvítir sem leiddi til þess að svartir stóðu sig verr á enskuprófinu. Svipaðar niðurstöður hafa komið fram hjá mörgum mismunandi félagshópum og jafnvel í Raven prófi (e. *Raven Progressive Matrices*) sem þó er talið óháð menningu þáttakanda (McKay, Doverspike, Bowen-Hilton og Martin, 2002; Jordan og Lovett, 2006).

Jafnframt hefur verið sýnt fram á að ógnun staðalímynda geti haft áhrif á frammistöðu kvenna á stærðfræðiprófum (Davies o.fl., 2002), einstaklinga af latneskum uppruna á gáfnaprófum (Gonzales, Blanton og Williams, 2002) og hvíttra einstaklinga í íþróttum (Stone, 2002; Carr og Steele, 2009). Ógnandi staðalímyndir geta jafnvel haft

áhrif á frammistöðu einstaklinga sem taldir eru vera í mjög hárrí þjóðfélagsstöðu (e. *social status*), þar sem sýnt hefur verið fram á að hvítir standi sig verr á stærðfræðiprófi þegar þeim er sagt að þeir verði bornir saman við asíska karlmenn (Aronson o.fl., 1999). Ógnandi staðalímynd hefur þó einungis áhrif á einstaklinga sem hafa vitneskju um staðalímyndina og gera sér grein fyrir að þeir geti verið dæmdir á forsendum hennar í aðstæðum þar sem staðalímyndin hefur mikla merkingu (Steele, Spencer og Aronson, 2002).

### **1.3 Ástæður neikvæðra áhrifa ógnandi staðalímynda**

Ekki er vitað nákvæmlega hvers vegna ógnun staðalímynda getur haft áhrif á frammistöðu en nokkrar kenningar hafa þó litið dagsins ljós (Jordan og Lovett, 2006).

#### **1.3.1 Herminámskenningin eða kenningin um ógnun staðalímynda?**

Með því að þekkja og skilja þá þætti sem geta kallað fram þá ógn sem staðalímyndum fylgir er hugsanlega hægt að koma í veg fyrir neikvæð áhrif á hegðun og frammistöðu þeirra sem staðalímyndin snertir.

Samkvæmt herminámskenningunni (e. *Ideomotor theory*) hefur ýfing staðalímynda þau áhrif að einstaklingur hegðar sér ósjálfrátt í samræmi við staðalímyndina. Kenningin gerir ráð fyrir að staðalímynd hafi ekki einungis áhrif á þá einstaklinga sem hún snertir, heldur alla sem hafa vitneskju um hana (Bargh, Chen og Burrows, 1996). Til að mynda sýndu Bargh og samstarfsfélagar (1996) fram á að nemendur gengu hægar út úr tilraunaraðstæðum eftir að hafa horft á myndband með gömlu fólki.

Kenningar um ógnun staðalímynda (e. *stereo-type threat paradigm*) halda því hins vegar fram að samræmi verði að vera milli persónueinkenna einstaklings og staðalímyndarinnar til þess að ógnun staðalímynda verði virk. Davies og samstarfsmenn (2002) skoðuðu áhrif birtingar staðalímynda kvenna á frammistöðu kynjanna á stærðfræðiprófi. Rannsakendur sýndu tilraunarhópnum auglýsingar sem innihéldu staðalímyndir kvenna en samanburðarhópnum dýraauglýsingar. Í rannsókninni höfðu staðalímyndir kvenna einungis neikvæð áhrif á frammistöðu þeirra þátttakenda sem samsvöruðu staðalímyndinni, það er konurnar. Í ljós kom að staðalímyndir kvenna höfðu í raun jákvæð áhrif á frammistöðu karlmanna (Davies o.fl., 2002). Þessi áhrif, þar sem neikvæðar staðalímyndir eins samfélagshóps hafa jákvæð áhrif á svörun annars

samfélagshóps, hafa verið nefnd bót staðalímynda (e. *stereotype lift*) (Walton og Cohen, 2002).

Niðurstöður rannsóknar Davies og samstarfsfélaga (2002) falla betur að kenningum um ógnun staðalímyndar en herminámskenningunni, þar sem neikvæð áhrif staðalímyndanna komu einungis fram hjá konum. Að auki sýndu rannsakendur að hægt var að eyða þeim áhrifum sem staðalímyndir höfðu á frammistöðu kvennanna með því að taka fram að enginn munur sé á hæfni karla og kvenna á prófinu (Davies o.fl., 2002). Ljóst er að ef konurnar væru að herma ósjálfrátt eftir staðalímyndunum í auglýsingunum væri ekki hægt að eyða áhrifunum með svo einföldum hætti. Til þess að komast til botns í áhrifum ógnandi staðalímynda á einstaklinga er nauðsynlegt að athuga hugsanlegar millibreytur í sambandi staðalímynda og hegðunar.

### **1.3.2 Millibreytur í áhrifum staðalímynda á hegðun**

Ógnun staðalímynda er margþætt hugtak sem getur mótast af einstaklingnum, aðstæðum og samhenginu á milli þessara þátta (Steele, Spencer og Aronson, 2002). Þrátt fyrir þennan margbreytileika, hefur töluverður árangur náðst í því að rannsaka hugsanlegar millibreytur í áhrifum ógnandi staðalímynda á hegðun. Meðal þeirra millibreyta sem rannsakaðar hafa verið eru fyrirhöfn, framtíðarvonir, líffræðileg ferli og kvíði (Jordan og Lovett, 2006).

Af þessum millibreytum hefur kvíði að öllum líkindum fengið mesta athygli en áreiðanleg merki eru til staðar um hlutverk kvíða í áhrifum ógnandi staðalímynda á hegðun (Spencer o.fl., 1999; Davies o.fl., 2002). Ekki er gott að treysta á mat þátttakenda á kvíða sínum, þar sem þátttakendur eru ekki alltaf tilbúnir eða færir um að greina frá slíku af nákvæmni og áreiðanleika (Davies, o.fl., 2002; Blascovich, Spencer, Quinn og Steele, 2001). Blascovich og samstarfsmenn (2001) lögðu fyrir erfitt enskupróf, annars vegar með þeim skilaboðum að prófið greindi hæfni einstaklinga og hins vegar að prófið sýndi engan mun á hæfni samfélagshópa. Þátttakendur voru ýmist hvítir eða svartir. Rannsakendur báru saman sjálfsmat þátttakenda á kvíða sínum og blóðþrýsting þeirra. Í ljós kom að svartir þátttakendur sem fengu þau skilaboð að prófið greindi hæfni einstaklinga greindu ekki frá meiri kvíða en aðrir. Hinsvegar sýndu mælingar fylgni milli verri frammistöðu og hás blóðþrýstings þessara aðila, sem var mun hærri en hjá öðrum þátttakendum. Auk þessa hefur verið sýnt fram á sömu fylgni í rannsóknum þar sem

„blindir“ matsaðilar eru láttnir meta kvíða þátttakenda (Bosson, Haymovitz og Pinel, 2004; Jordan og Lovett, 2006).

Samkvæmt Steele, Spencer og Aronson (2002) getur hræðslan við að vera dæmdur persónulega af neikvæðri staðalímynd haft truflandi áhrif á þá einstaklinga sem staðalímyndin snertir. Það getur í kjölfarið grafið undan árangri og metnaði í aðstæðum sem samsvara staðalímyndinni. Með öðrum orðum getur meðvitund um staðalímyndir valdið hugsunum um að viðkomandi verði sá sem staðfestir staðalímyndina. Þessar neikvæðu hugsanir geta verið mjög truflandi og leitt til þeirra mistaka sem einstaklingurinn óttaðist (Spencer o.fl., 1999; Jordan og Lovett, 2006). Nokkrar rannsóknir styðja tilgátur Steele og samstarfsmanna (2002). Í einni slíkri voru konur beðnar um að taka stærðfræðipróf og að skrifa niður hugsanir sínar á milli dæma. Konunum var ýmist sagt að konur stæðu sig alla jafna verr, jafn vel eða betur en karlmenn í stærðfræðiprófinu. Konum sem sagt var að konur stæðu sig yfirleitt verr á stærðfræðiprófinu greindu frá mun fleiri neikvæðum stærðfræðitengdum hugsunum en konurnar í hinum hópnum. Fjöldi neikvæðra hugsana var mjög góð forspá fyrir lélega frammistöðu. Frammistaða fór versnandi eftir því sem leið á prófið í þeim aðstæðum þar sem ógnun staðalímynda var virk, sem bendir til þess að það geti myndast einskonar vítahringur neikvæðra hugsana og slakrar frammistöðu í aðstæðum sem þessum (Cadinu, Maass, Frigerio, Impagliazzo og Latinotti 2005). Hugsanlegt er að þessi vítahringur hafi áhrif á frammistöðu kvenna í hverskyns aðstæðum þar sem ógnandi staðalímyndir eru til staðar.

Að auki hafa rannsóknir sýnt að sú ógn sem felst í staðalímyndum getur leitt til minna sjálfsálits í krefjandi verkefnum (Izlicht, McKay og Aronson, 2006) og minna vinnsluminnis (Schmader og Johns, 2003). Þetta hindrar að hugsanaferli geti starfað eðlilega og bitnar það þar af leiðandi á frammistöðu einstaklings (Carr og Steele, 2009).

Schmader, Johns og Forbes (2008) leggja fram heildstæðari kenningu en forverar þeirra og útskýra neikvæð áhrif staðalímynda á frammistöðu með þrem þáttum. Þeir telja að sú ógn sem felst í staðalímyndum komi til vegna kvíða, neikvæðra hugsana og varkárni í hegðun. Schmander og samstarfsmenn færa rök fyrir því að einstaklingur sem lendir í aðstæðum sem vekja upp ógnun staðalímynda upplifi kvíða sem hafi hamlandi áhrif á framheila, hann reyni að bæla niður neikvæðar hugsanir og forðast hegðun sem

staðfesti staðalímyndina. Þessir þrír þættir stuðla allir að verri frammistöðu. Í umfjöllun sinni benda Schmader og félagar á að styrkur áhrifanna sem ógnandi staðalímyndir hafa geti verið mismunandi eftir aðstæðum, einstaklingum og fyrirmælum (Schmader o.fl., 2008).

### **1.3.3 Hvað ákvarðar styrk áhrifanna sem ógnun staðalímynda hefur?**

Nokkrar breytur geta haft áhrif á styrk áhrifanna sem ógnun staðalímynda hefur á frammistöðu. Staðalímyndir hafa aukin áhrif á frammistöðu þegar tekið er fram að munur sé á frammistöðu samfélagshópa í þeim aðstæðum sem þátttakendur eru staddir, svo framarlega sem einstaklingurinn samsvari staðalímyndinni og staðalímyndin hafi merkingu í aðstæðunum (Steele og Aronson, 1995; Davies o.fl., 2005; Jordan og Lovett, 2006).

Ógnun staðalímynda hefur sérstaklega sterk áhrif hjá einstaklingum sem telja málstaðinn mikilvægan og telja sjálfa sig vera hæfa á því sviði sem prófunin fer fram (Aronson o.fl., 1999). Sem dæmi má nefna að kona sem sækist eftir forystuhlutverki og þykir hún vera mjög hæf í starfið ætti að vera viðkvæm fyrir þeirri staðalímynd að karlar séu hæfari leiðtogar. Sú staðalímynd gæti því haft áhrif á frammistöðu og metnað hennar.

Því meira sem umhverfið örvar vitund einstaklings á staðalímynd sem samsvarar persónueinkennum hans því sterkari neikvæð áhrif hefur staðalímyndin á einstaklinginn (Jordan og Lovett, 2006). Í rannsókn Inzlicht og Ben-Zeev (2000) tóku konur stærðfræðipróf ásamt fullri stofu af karlkyns samnemendum. Konurnar voru ýmist ein, tvær eða þrjár með körlunum í kennslustofunni. Konurnar stóðu sig verst þegar þær voru einar í kennslustofu með mörgum karlmönnum en best þegar þær voru þrjár saman. Rannsakendur mátu niðurstöðurnar á þann veg að meiri athygli beindist að staðalímynd kvenna þegar konurnar voru einar en þegar þær voru fleiri í kennslustofunni. Þetta olli því að þær urðu viðkvæmari fyrir þeirri staðalímynd að konur séu slakari í stærðfræði en karlar. Staðalímyndin hafði því sterkustu áhrifin á frammistöðu í þeim aðstæðum þar sem mest athygli beindist að henni.

Í ljósi þess að aðstæður sem vekja upp hugmyndir um staðalímyndir eru mjög algengar (Jordan og Lovett, 2006) er mögulegt að staðalímyndir hafi ekki einungis áhrif á



hegðun á meðan einstaklingur er í slíkum aðstæðum. Hugsanlegt er að áhrifin geti varið í lengri tíma.

### **1.3.4 Hugsanleg langtímaáhrif ógnandi staðalímynda**

Rannsóknir benda til þess að ógnandi þættir staðalímynda geti haft áhrif á sjálfsmynd einstaklinga. Einstaklingar eiga það til að reyna að skapa fjarlægð milli sín og ógnandi þátta staðalímynda þess samfélagshóps sem þeir tilheyra (Jordan og Lovett, 2006). Í rannsókn Steele og Aronson (1995) greindu svartir nemendur frá minni áhuga á hip-hop tónlist og körfubolta þegar þeim var gert að taka bóklegt hæfnispróf en svartir sem ekki voru í aðstæðum þar sem þeim stóð ógn af þeirri staðalímynd að svartir séu ekki eins greindir og hvítir. Í ljósi niðurstaðnanna er hugsanlegt að þegar til lengri tíma er litið geti svartir einstaklingar í námi fundið fyrir þrýstingi sem veldur því að þeir yfirgefa staðalímynd svertingja fyrir fullt og allt (Jordan og Lovett, 2006).

Ógnandi staðalímyndir geta valdið því að einstaklingur forðist til hins ýtrasta að taka þá áhættu að gera mistök. Slíkt getur komið í veg fyrir að einstaklingur víki frá venju sinni og prófi nýja hluti (Crowe og Higgins, 1997; Carr og Steele, 2009). Rannsóknir hafa einnig sýnt að einstaklingar forðast aðstæður sem vekja upp ógnun staðalímynda. Til að mynda hafa rannsóknir sýnt að svertingjar eiga til að forðast bókleg próf og að konur kunni að forðast stærðfræðiverkefni (Steele o.fl., 2002; Davies o.fl., 2005; Jordan og Lovett, 2006). Ef að staðalímyndir hafa sömu áhrif á áhuga kvenna á leiðtogahlutverkum má ætla að áhrifin gætu skýrt hvers vegna mun færri konur gegna forystuhlutverkum en karlar.

## **1.4 Konur og leiðtogahlutverk**

Mun færri konur gegna valdamiklum forystuhlutverkum á heimsvísu en karlar. Sem dæmi má nefna að konur mynda aðeins 3% af forstjórum 500 tekjuhæstu fyrirtækja Bandaríkjanna (Catalyst, 2009), konur skipa 16,6% af sætunum á Bandaríkjaþingi (CAWP, 2011) og 19% í löggjafa og þjóðþingum á heimsvísu (Inter-Parliamentary Union, 2011).

Á Íslandi hefur hlutfall kvenna í stjórnnum 150 stærstu fyrirtækja landsins farið ört vaxandi á síðustu árum. Árið 2006 skipuðu kvenmenn 11% af stjórnnum stærstu fyrirtækjanna en árið 2011 var hlutfallið 22%. Því hefur hlutfall kvenna í stjórnnum stærstu fyrirtækja landsins tvöfaldast á síðustu 5 árum. Í dag eru 70% stjórnna eingöngu

skipaðar karlmönnum, 14,5% skipaðar báðum kynjum og 14,8% eingöngu skipaðar kvenmönnum. Hlutfall kvenna í æðstu stjórnunarstöðum hefur einnig hækkað, frá 16% 2006 í 22% 2011 (Jón Snorri Snorrason, 2012; „Stærstu fyrirtækin“, 2011). Þrátt fyrir aukna þátttöku kvenna í stjórnnum fyrirtækja er ennþá langt í að kynjahlutfallið verði jafnt. Rannsóknir hafa bent til þess að staðalímyndir geti leitt til þess að konur treysti sér síður til að gegna forystuhlutverkum og viðhaldi því lágu hlutfalli kvenna í slíkum störfum (Davies o.fl., 2005).

#### **1.4.1 Staðalímynd kvenna og misræmið við staðalímynd leiðtogans**

Staðalímyndir kynjanna benda til þess að karlar og konur beri mismunandi persónueinkenni (Eckes, 1994). Rannsóknir hafa leitt í ljós að ein hugsanleg ástæða þess að fáar konur gegni leiðtogahlutverkum sé sú að þær falli ekki að ímynd flestra af sterkum leiðtogum (Hoyt, Simon og Innella, 2011), ímynd sem felur oftast í sér hvíta karlmenn (Rosette, Leonardelli og Phillips, 2008). Mismununin sem konur í leiðtogahlutverkum finna oft fyrir kemur því til af misræmi milli staðalímyndar kvenna og þeirra persónueiginleika sem taldir eru mikilvægir til forystu (Heilman og Eaglym 2008). Einstaklingar sem passa ekki við staðalímynd leiðtogans, svo sem konur, geta orðið fyrir mismunun þegar velja á leiðtoga (Hoyt og Chemers, 2008).

Sú staðalímynd kynjanna sem hefur mest áhrif á konur í leiðtogahlutverkum er sú þrautseiga ímynd að konur séu umhyggjusamar en karlar taki af skarið (Hoyt, 2010). Það er að segja, staðalímyndir kynjanna gera ráð fyrir því að konur séu góðar í umönnun en karlar séu stjórnsamir, sjálfstæðir og kappsamir (Eagly, Wood og Diekmann, 2000). Lýsingar á karlmönnum eru því mun líkari þeirri ímynd sem flestir hafa af leiðtogum (Eagly og Carli, 2007).

Rannsóknir hafa sýnt að karlmannlegir eiginleikar eru mikilvæg forspá fyrir forystu, burtséð frá kyni einstaklingsins (Powell, Butterfield og Parent, 2002). Til að mynda veitir fólk karlmönnum yfirleitt meira vald og því hafa karlmenn meiri áhrif í hópastarfi en konur (Powell, Butterfield og Parent, 2002). Samkvæmt Hoyt og Chemes (2008) gefa persónueinkenni staðalímyndar kvenna hins vegar til kynna lága samfélagstöðu og hindra að þær séu kosnar til forystu. Í ljósi þessa ætti ekki að koma á óvart að konur hafa tilhneigingu til að tileinka sér karlmannlega eiginleika til þess að öðlast vald og

virðingu (Carli, 2001; Garcia-Retamero og López-Zafra, 2006; Hippel, Wiryakusuma, Bowden og Shochet, 2011).

Staðalímyndir kynjanna gefa til kynna að það séu til störf sem henti konum betur og önnur störf sem henti körlum betur. Þetta stuðlar að aðgreiningu kynjanna hvað varðar starfsframa. Karlmenn eiga auðveldara með að hreppa forystustörf en konur eiga auðveldara með að fá störf sem fela í sér mannleg samskipti, aðhlyningu og umönnun (Cejka og Eagly, 1999; Garcia-Retramero og López-Zafra, 2006). Rannsókn Andreu Hjálmarsdóttur tók til viðhorfa nemenda í tíunda bekk til verkaskiptingar kynjanna. Í rannsókninni var viðhorf nemenda til hæfni kynjanna í ýmsum hlutverkum skoðað. Í ljós kom að unglingar telja að karlar séu hæfari en konur til þess að stjórna fyrirtækjum, ásamt því að vera betri ráðherrar eða hæstaréttardómarar. Hins vegar töldu unglingar konur vera betri í að gegna umönnunarstörfum, elda mat og þrifa. Viðhorfin voru sérstaklega áberandi hjá strákum en voru þó einnig til staðar hjá stúlkum. Kom mjög á óvart að unglingarnir voru í raun íhaldsamari en unglingar árið 1992 („Telja karla betri“, 2012).

Hoyt (2010) bendir á að staðalímyndir, fordómar og mismunun eigi stóran þátt í erfiðleikum kvenna við að öðlast leiðtogahlutverk. Könnun Wellington, Kropf og Gerkovich (2003), sem gerð var meðal 705 kvenna sem gegndu stöðu aðstoðarforstjóra eða hærri stöðu í 1000 tekjuhæstu fyrirtækjum Bandaríkjanna, leiddi í ljós að 72% kvennanna voru mjög sammála þeirri staðhæfingu að staðalímynd kvenna hindri konur í að öðlast efstu stjórnunarstöður fyrirtækja.

Rannsóknir hafa sýnt fram á að karlmannlegt yfirbragð (e. *masculine nature*) hinnar hefðbundnu myndar af leiðtogum getur haft neikvæð áhrif á mat á hæfni kvenna til leiðtogahlutverka (Eagly og Karau, 2002; Boldry, Wood og Kashy, 2001). Í rannsókn Garcia-Retamero og López-Zafra (2006) voru einstaklingar látnir meta hæfni kvenna annars vegar og karla hins vegar til ýmissa forystustarfa. Þátttakendur gerðu ráð fyrir að konurnar stæðu sig verr í flestum tilfellum og voru áhrifin sérstaklega sterk þegar störf komu ekki heim og saman við staðalímynd kvenna, meðal annars í byggingariðnaði. Eina frávikið var þegar starfið var í samræmi við staðalímynd kvenna, til að mynda hjúkrun, þá gerðu þátttakendur ráð fyrir að kynin myndu standa sig jafn vel í starfinu. Athyglisvert var að þátttakendur töldu ástæðu velgengni í starfi vera innri þættir

(persónuleiki) hjá karlmönnum en ytri þættir (aðstæður) hjá konum. Hins vegar töldu þátttakendur ástæðu þess að illa gekk vera ytri aðstæður hjá karlmönnum en innri þættir hjá konum. Þessi áhrif koma fram þrátt fyrir að enginn munur sé á árangri karla og kvenna í leiðtogahlutverkum sé til lengri tíma litið (Hollander, 1992; Powell, 1993).

Sýnt hefur verið fram á að staðalímyndir hafa ekki einungis áhrif á mat utankomandi aðila á hæfni kvenna til leiðtogahlutverka heldur hafa þær einnig áhrif á hvernig konur hugsa um sjálfan sig sem leiðtoga. Rannsóknir hafa því leitt í ljós að konur hafa minna sjálfstraust og líður verr í leiðtogahlutverkum en körlum (van Engen, van der Leede og Willemsen, 2001). Staðalímyndir eru þar líklegir áhrifavaldar, þar sem sýnt hefur verið fram á að þær geti haft neikvæð áhrif á sjálfsálit og metnað kvenna (Jennings, Geis og Brown, 1980; Geis, Brown, Jennis og Porter, 1984; Steele, 2002; Davies o.fl., 2005).

#### **1.4.2 Áhrif staðalímynda á áhuga kvenna á að gegna leiðtogahlutverki**

Margar rannsóknir hafa skoðað áhrif ógnandi staðalímynda á frammistöðu, mun færri hafa athugað áhrif staðalímynda á metnað einstaklinga (Steele, 2002). Þó eru nokkrar rannsóknir sem sýna fram á áhrif staðalímynda á metnað og sjálfsmynd einstaklinga. Í einni slíkri sýndu Jennings, Geis og Brown (1980) konum auglýsingar þar sem kynjahlutverkunum hafði verið snúið við. Nánar tiltekið voru karlmenn sýndir útbúa kvöldmat fyrir konur. Eftir áhorfið sýndu konurnar fram á meira sjálfstraust og minni undirgefni en þær konur sem horfðu á auglýsingar með hefbundnum kynjahlutverkum. Af þessu má ráða að auglýsingar og staðalímyndir geta haft áhrif á sjálfsálit einstaklinga.

Árið 1984 skoðuðu Geis og samstarfsmenn hvort að auglýsingar sem innihéldu staðalímyndir kynjanna hefðu áhrif á metnað og framtíðarhorfur kvenna. Þátttakendum var skipt í tvo hópa, þar sem annar hópurinn horfði á auglýsingar sem innihéldu hefðbundnar staðalímyndir kynjanna en hinn hópurinn auglýsingar þar sem staðalímyndunum hafði verið snúið við. Með öðrum orðum horfði annar hópurinn á auglýsingar með ráðandi karlmönnum og undirgefnum konum en hinn hópurinn á auglýsingar með undirgefnum karlmönnum og ráðandi konum. Þegar konurnar áttu að lýsa því hvernig líf þeirra yrði eftir tíu ár nefndu þær konur sem sáu auglýsingar með hefðbundnum staðalímyndum yfirleitt heimilisþemu frekar en einhverskonar afrek. Hins vegar innihéldu framtíðarhorfur þeirra kvenna sem horfðu á auglýsingar með ráðandi konum yfirleitt einhverskonar afrek, oft á atvinnumarkaðinum. Niðurstöðurnar bentu

þar af leiðandi til þess að sú mynd sem auglýsingar sýna af kynjunum hefur áhrif á metnað kvenna.

Í rannsókn Davies og samstarfsmanna (2005) var athugað hvort auglýsingar sem ýta undir staðalímyndir geti haft áhrif á vilja kvenna til að taka að sér leiðtogahlutverk. Þátttakendum var skipt í tvo hópa, annar hópurinn horfði á auglýsingar sem fólu í sér staðalímyndir kvenna en hinn hópurinn á dýraauglýsingar. Að því loknu lásu þátttakendur verkefnalýsingu þar sem til staðar var einn leiðtogi og fjórir fylgjendur. Þátttakendur áttu að tilgreina hversu mikinn áhuga þeir hefðu á því að vera leiðtoginn í verkefninu. Niðurstöðurnar leiddu í ljós að konur sem sáu auglýsingar með staðalímyndum sóttust síður eftir leiðtogahlutverkinu, jafnvel þó auglýsingarnar tengdust ekki leiðtogahæfni á nokkurn hátt. Athyglisvert er að athuga hvort að sömu áhrifa sé að gæta í íslensku úrtaki.

*Tilgáta 1: Ýfing staðalímynda leiðir til þess að konur hafa minni áhuga á að gegna leiðtogahlutverki*

Áætlað er að ýfing staðalímynda kynjanna geri það að verkum að konur verði viðkvæmari fyrir þeirri staðalímynd að karlmenn séu hæfari leiðtogar en konur. Samkvæmt aðaltilgátunni gera þessi áhrif það að verkum að konurnar sækjast síður eftir leiðtogahlutverkum. Tilgátan á einungis við um þær konur sem kannast við staðalímyndina að karlar séu hæfari leiðtogar en konur (Steele o.fl., 2002). Núlltilgátan er sú að enginn munur sé á áhuga kvenna við að taka við leiðtogahlutverki, hvort sem að staðalímyndir séu ýfðar eða ekki.

Fyrri rannsóknir hafa einnig sýnt fram á að neikvæðar staðalímyndir geta haft áhrif á væntingar þátttakenda til frammistöðu sinnar í því verkefni sem lagt er fyrir. Í rannsókn Cadinu, Maass, Frigerio, Impagliazzo og Latinotti (2003) var konum skipt í þrjá hópa. Hópunum var ýmist sagt að konur stæðu sig yfirleitt verr, betur eða jafn vel og karlar í stærðfræðiverkefni. Að því loknu var konunum gefið erfitt stærðfræðiverkefni og þær beðnar að áætla fyrirfram hversu vel þeim myndi ganga í verkefninu. Þátttakendur sem höfðu heyrt að konur stæðu sig yfirleitt verr en karlar í stærðfræðiverkefninu gerðu minni væntingar til frammistöðu sinnar en konur í öðrum hópum. Þegar prófið var svo

lagt fyrir stóðu þær sig verr en hinar konurnar. Með þessu móti sýndu Cadinu og samstarfsfélagar fram á hvaða áhrif neikvæðar staðalímyndir geti haft á væntingar og frammistöðu kvenna.

*Tilgáta 2:* Ýfing staðalímynda leiðir til þess að konur hafa minni væntingar til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverki

Gert er ráð fyrir að ýfing staðalímynda muni gera konur viðkvæmari fyrir þeirri staðalímynd að karlar séu hæfari leiðtogar en konur og því muni konurnar gera minni væntingar til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverki. Núlltilgátan er sú að enginn munur sé á væntingum kvenna til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverki, hvort sem að staðalímyndir séu ýfðar eða ekki.

Þar sem fyrri rannsóknir sem skoða stærðfræðikunnáttu hafa sýnt fram á að væntingar til frammistöðu hafa sterka fylgni við raunverulega frammistöðu (Cadinu o.fl., 2003) gætu staðalímyndir haft miður ákjósanleg áhrif á konur í leiðtogahlutverkum. Það er, ýfing staðalímynda getur dregið úr væntingum kvenna til eigin frammistöðu í leiðtogahlutverki er mögulegt að slík áhrif dragi úr raunverulegri frammistöðu þeirra. Því gætu niðurstöður sem benda til þessa verið mjög athyglisverðar.

Athuganir á væntingum til frammistöðu gætu auk þess sagt okkur meira um það hvaða þættir liggja að baki áhugaleysi kvenna á að taka við leiðtogahlutverkum. Ef kona væntir þess að hún muni standa sig illa eftir að hafa tilgreint kyn sitt er líklegt að hún hafi minni áhuga á því að takast á við leiðtogahlutverk en ella.

Þó svo að áhrif staðalímynda kvenna á vilja þeirra til að taka við leiðtogahlutverkum hafi verið skoðuð áður hefur sambærileg rannsókn aldrei verið framkvæmd í Íslensku úrtaki. Samkvæmt bestu vitund höfundar hafa áhrif staðalímynda kvenna á væntingar þeirra til frammistöðu í leiðtogahlutverkum auk þess aldrei verið skoðuð.

## **1.5 Launamunur kynjanna og launakröfur kvenna**

Launamunur kynjanna hefur verið áberandi umræðuefni á síðustu árum. Launakannanir hafa leitt í ljós að launamunur kynjanna hefur dregist mjög mikið saman á síðasta áratug eða um 32%. Munurinn hefur hins vegar staðið í stað frá árinu 2009 og launamunur kynjanna mælist nú 9,4% þegar búið er að taka tillit til vinnutíma, aldurs, starfsaldurs,

menntunar, mannaforráða, atvinnugreinar og starfsstéttar. Hefur þessi munur verið nefndur óútskýrður launamunur kynjanna („Launamunur kynjanna“, 2012).

Lítill breyting á launamun kynjanna síðustu 4 ár gengur gegn þeirri þróun sem hefur orðið í sóknarfærum kvenna á atvinnumarkaði, þar sem hlutfall kvenna í forystuhlutverkum hefur aukist stöðugt á síðastliðnum árum (Jón Snorri Snorrason, 2012). Tregða kvenna við að ná æðstu stjórnunarstöðum er því að öllum líkindum ekki eina ástæða launamismunar kynjanna.

### **1.5.1 Launakröfur kvenna**

Rannsóknir hafa sýnt að konur búast við lægri launum en karlar (Jackson, Gardner og Sullivan, 1992; Félagsvísindastofnun HÍ, 2008), ásamt því að setta sig við lægri laun en karlar gera (Barron, 2003). Í könnun sem Félagsvísindastofnun (2008) stóð fyrir voru þátttakendur spurðir hvaða laun þeim þætti sanngjörn fyrir starf sitt. Í ljós kom að konur óska sér að jafnaði 80% af þeim launum sem karlar óska sér. Niðurstöðurnar sýndu því að konur gera lægri launakröfur en karlar.

Í rannsókn Tryggva Jónssonar, Hauks Gylfasonar og Alberts Arnarsonar (2008) voru launavæntingar kynjanna fyrir verkefnastjóra annars vegar og forstöðumann innri og ytri samskipta hins vegar skoðaðar. Í ljós kom að konur gerðu svipaðar launakröfur fyrir starf verkefnastjóra en lægri launakröfur fyrir starf forstöðumanns en karlar. Rannsóknarmennirnir gengu skrefinu lengra og prófuðu hvort áhrifin kæmu fram í umsóknarferli hjá ráðningarstofu. Í raunaðstæðunum voru konurnar með lægri launakröfur en karlarnir fyrir umrætt starf. Einnig bjuggust þær við að fá lægri laun en kröfur þeirra sögðu til um en karlarnir bjuggust við þeim launum sem þeir fóru fram á. Því var samræmi á milli niðurstaðna úr tilraunaraðstæðunum og raunaðstæðunum (Tryggvi Jónsson, Haukur Gylfason og Albert Arnarson, 2008). Í eftirfarandi rannsókn er þess vænt að launakröfur karla séu hærri en launakröfur kvenna.

*Tilgáta 1:* Launakröfur karla eru hærri en launakröfur kvenna.

Lægri launakröfur kvenna geta í það minnsta útskýrt hluta af launamun kynjanna þar sem það hefur sýnt sig að launakröfur hafa bein áhrif á þá launaupphæð sem

einstaklingi er boðin (Barron, 2003). Því er mikilvægt að konur og karlar fari með sama hugarfari inn í samningaviðræður en samkvæmt Barron (2003) má rekja misræmið í byrjunarlaunum kynjanna til mismunandi samningatækni. Karlar eru tilbúnir að prúttu en konur hafa tilhneigingu til að líta á tilboð atvinnurekanda sem lokatilboð (Barron, 2003). Því virðist sem karlar séu mun líklegri til þess að byrja með hærri laun en konur.

Byrjunarlaun geta haft umtalsverð og langvarandi áhrif á tekjur einstaklings. Samkvæmt Gerhart (1990) má rekja um þriðjung af launamismun kynjanna til mismunar í byrjunarlaunum. Þar sem launahækkunar byggja iðulega á prósentuhækkunum verður upphæðin sem skilur kynin að ávallt hærri með tímanum.

Líklegt er að margir þættir stuðli að mismunandi launakröfum karla og kvenna. Þar á meðal eru sjálfsmynd viðkomandi og laun vegna fyrri starfa. Laun vegna fyrri starfa virðast hafa áhrif á væntingar til launa í framtíðarstarfi. Desmarais og Curtis (1997) sýndu fram á að þegar stúlkum var borgað minna fyrir sumarstarf en stráku höfðu stúlkurnar minni væntingar til launa með tilliti til framtíðarstarfa. Þær gerðu lægri launkröfur og töldu sig ekki eiga skilið að fá jafn há laun og strákarnir. Þegar laun stráka og stúlkna í sumarvinnunni höfðu verið leiðrétt þannig að allir fengu sömu laun var hins vegar ekki lengur munur á væntingum kynjanna til framtíðarlauna.

Í ljósi þess að reynsla virðist hafa áhrif á væntingar til framtíðarlauna má hugsa sér að vitneskja um launamun kynjanna hafi einnig slík áhrif. Með öðrum orðum er mögulegt að stúlkur sem vita til þess að konur séu yfirleitt með lægri laun en karlar geri lægri launkröfur vegna þess. Þar sem slíkar upplýsingar eru mjög aðgengilegar í dag, meðal annars í gegnum ýmsar launakannanir, má gera ráð fyrir að flestar konur á Íslandi viti að konur séu yfirleitt með lægri laun en karlar.

Þegar kemur að launakröfum á orðatiltækið „líkur sækir líkan heim“ mjög vel við. Konur hafa tilhneigingu til að bera sig saman við aðrar konur en karlar við aðra karla (Babcock og Laschever, 2003). Í ljósi þess að þekkt er að konur eru yfirleitt með lægri laun en karlar hefur slíkt ekki jákvæð áhrif á launakröfur þeirra. Auk þessa sýndu Hippel, Issa, Ma og Stokes (2011) fram á að konur sem báru sig saman við karla mátu líkurnar á að ná starfsmarkmiðum (e. *career goals*) minni en konur sem báru sig saman við aðrar konur. Því virðist vera að samanburður kynjanna geti kallað fram ógnun staðalímýnda



hjá konum og það geti haft áhrif á væntingar þeirra. Að sama skapi má ýminda sér að staðalímyndir og samanburður við karla geti haft neikvæð áhrif á launakröfur kvenna.

### **1.5.2 Áhrif staðalímynda á launakröfur kvenna**

Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmsdóttir (2007) sýndu fram á að viðhorf fólks til launa karla annars vegar og kvenna hins vegar eru ekki þau sömu. Í rannsókninni var þátttakendum gert að setja sig í spor starfsmannastjóra þar sem þeir áttu meðal annars að bjóða umsækjendum laun fyrir ýmis störf. Starfsumsóknir voru eins að öllu leyti nema hvað varðar kyn umsækjanda. Í ljós kom að þátttakendur vildu bjóða körlum hærra laun en konum í öllum tilfellum. Tilhneigingin var þó sterkari hjá körlum. Að auki töldu þátttakendur konur líklegri til þess að sætta sig við lægri laun en karlar. Í rannsókninni kom einnig í ljós að þátttakendur myndu ráðleggja frænku sinni að biðja um lægri laun í launaviðtali en frænda, auk þess sem þátttakendur gerðu ráð fyrir að frænda yrði boðið hærra laun. Niðurstöðurnar benda því fastlega til þess að viðhorf einstaklinga til launa karla og kvenna séu ólík. Þessi viðhorf gætu því skýrt hluta af óútskýrðum launamun kynjanna

Af niðurstöðum rannsóknar Þorláks, Margrétar og Hólmfríðar (2007) má ráða að viðhorf til kynjanna leiði til þess að konur fái lægri laun en karlar. Það er, ríkjandi viðhorf í samfélaginu bendi til þess að lægri laun fylgi staðalímynd kvenna. Það virðist því sem fólki finnist eðlilegt að konur séu með lægri laun en karlar. Athyglisvert er að athuga áhrif þessarar staðalímynda á launakröfur kvenna. Það er, hvort að staðalímyndin leiði til þess að konur geri lægri launakröfur.

*Tilgáta 2: Ýfing staðalímynda leiðir til þess að konur geri lægri launakröfur*

Þar sem konur staðalímyndir kynjanna segja til um að karlar eigi að vera með hærra laun en konur er þess vænst að ýfing staðalímynd leiði til þess að konur upplifi spurningu um launakröfu á neikvæðan hátt. Með öðrum orðum er þess vænst að ýfing staðalímynda vekji upp ógnun staðalímynda hjá konum. Þetta leiðir til þess að konurnar sætta sig við lægri laun. Staðalímyndin sem segir til um að konur eigi að vera með lægri laun en karlar

er því talin hafa neikvæð áhrif á launakröfur kvenna. Núlltilgátan er sú að enginn munur sé á launakröfur kvenna, hvort sem að staðalímyndir séu ýfðar eða ekki.

Aðaláhersla eftirfarandi rannsóknar verður því á þau áhrif sem staðalímyndir geta haft á konur. Rannsóknir hafa sýnt fram á að persónueinkenni sem eru mikilvæg í einu samhengi geta verið merkingarlaus í öðru. Í aðstæðum sem vekja upp ógnun staðalímynda hafa einstaklingar tilhneigingu til að sjá sjálfa sig í ljósi þeirra persónueinkenna sem hafa mest vægi í aðstæðunum (Steele o.fl., 2002). Því má hugsa sér að konur sem leitast eftir leiðtogahlutverkum eða háum launum séu mjög meðvitaðar um kyn sitt. Þetta getur komið sér illa í ljósi þess að tækifæri þeirra til starfsframa og hárra launa eru líklega ekki þau sömu og karlmannna. Kyn er því líklega sá þáttur sem skiptir þátttakendum hvað mestu máli í þeim aðstæðum sem eftirfarandi rannsókn býður upp á.

## 2 Aðferð

Tvær tilraunir voru framkvæmdar, annars vegar var athugað áhrif ógnandi staðalímynda á áhuga kvenna á að gegna leiðtogahlutverki og hins vegar áhrif ógnandi staðalímynda á launakröfur kvenna.

### 2.1 Tilraun 1: Ógnun staðalímynda og leiðtogahlutverk

Tilraun 1 skoðaði áhrif ógnandi staðalímynda á áhuga kvenna til að gegna leiðtogahlutverki.

#### 2.1.1 Þátttakendur

Úrtakið samanstóð af 93 grunnnemum við Háskóla Íslands, 60 konum og 33 körlum. Aldur þátttakenda var á bilinu 19 til 46 ára og var meðalaldur 23 ár. Valið var í úrtak eftir hentugleika og ekki var greitt fyrir þátttöku. Allir tóku þátt og því var svarhlutfallið 100%.

#### 2.1.2 Áreiti

Áreitin í tilrauninni voru tvö, annars vegar verkefnalýsing og hins vegar spurning um kyn þátttakanda. Spurningin um kyn þátttakanda var ýmist í upphafi eða við lok spurningalistans. 31 kona og 20 karlar merktu við kyn sitt í upphafi spurningalista en 29 konur og 13 karlar merktu við kyn sitt við lok spurningalista.

##### 2.1.2.1 Spurning um kyn

Að bestu vitund höfundar hefur einungis ein rannsókn skoðað áhrif ógnandi staðalímynda á áhuga kvenna á að gegna leiðtogahlutverki. Í rannsókn Davies og samstarfsfélaga (2005) voru þátttakendum sýndar auglýsingar, sem ýmist fólu í sér staðalímyndir kvenna eða ekki. Þátttakendum var sagt að prófa ætti úr auglýsingunum og því þyrftu þeir að fylgjast vel með. Að því loknu voru þátttakendur beðnir um að taka þátt í annarri rannsókn þar sem bíða þurfti í 20 mínútur áður en prófað væri úr auglýsingunum. Þátttakendum var vísað í aðra stofu þar sem annar rannsóknarmaður tók við og lagði fyrir verkefnalýsingu sem sjá má í viðauka 1. Rannsóknirnar voru í raun tveir hlutar af sömu rannsókn, þar sem tilgangurinn var að athuga áhrif staðalímynda á vilja kvenna til að taka að sér leiðtogahlutverk.

Í eftirfarandi rannsókn var áætlað að tilraunarsnið Davies og samstarfsfélaga (2005) hentaði ekki, þar sem rannsakandi hafði ekki sama aðgang að þátttakendum og Davies og félagar. Í rannsókn Davies og samstarfsmanna var þátttakendum gert að mæta í tiltekna tilraunastofu en einungis voru 3-5 manns í einu í tilrauninni. Davies og samstarfsmenn voru kennarar sem gerðu þátttöku í rannsókninni að hluta af námskeiði sínu. Þar sem rannsakandinn í eftirfarandi rannsókn er nemandi var ljóst að hann þyrfti að beita öðrum aðferðum til þess að fá fólk til að mæta í tilraunina. Öflun úrtaksins yrði því erfiðari og annmarkar rannsóknarinnar fleiri fyrir vikið, þar sem hugsanlegur munur er á þeim sem mæta í rannsókn og þeim sem ekki mæta. Því var ljóst að breyta þyrfti rannsóknarsniðinu fyrir eftirfarandi rannsókn.

Fyrri rannsóknir hafa sýnt að ekki er nauðsynlegt að kalla fram þá ógn sem felst í staðalímyndum með því að sýna staðalímyndir myndrænt líkt og gert var í rannsókn Davies og samstarfsmanna (Steele og Aronson, 1995; Danaher og Crandall, 2008). Það hefur reynst nóg að vekja upp staðalímyndina með spurningu um kyn eða kynþátt. Danaher og Crandall (2008) létu stúlkur ýmist merkja við kyn sitt í upphafi eða við lok stærðfræðiprófs. Þær stúlkur sem tilgreindu kyn sitt í byrjun stóðu sig verr á prófinu en þær sem merktu við kyn sitt við lok prófsins. Kynjamunur í frammistöðu á stærðfræðiprófinu minnkaði um 33% við það eitt að spyrja um kyn í lokin.

Í ljósi þess að fyrri rannsóknir hafa sýnt fram á að hægt er að kalla fram ógnun staðalímynda með því að láta þátttakendur tilgreina kyn sitt áður en prófun á sér stað (Danaher og Crandall, 2008) er líklegt að hægt sé að kalla fram svipuð áhrif hjá konum sem sækjast eftir leiðtogahlutverkum. Með því að biðja konurnar um að tilgreina kyn sitt áður en að þær segja til um áhuga sinn á að taka að sér leiðtogahlutverk er hugsanlegt að hinir ógnandi þættir staðalímynda verði virkir og þær vilji síður taka að sér hlutverkið.

Í tilrauninni var því spurningin um kyn þátttakanda ýmist í upphafi eða lok spurningalista. Það er að segja ein útfærsla af spurningalistanum spurði þátttakanda um kyn í byrjun en hin við lok spurningalistans. Áætlað var að ógnun staðalímynda hefði meiri áhrif á vilja kvenna við að gegna leiðtogahlutverki þegar spurningin var í upphafi spurningalista en ekki þegar spurningin var við lok spurningalista. Aðferðin var bæði einföld í sniðum og hentaði aðstæðum vel þar sem hægt var að leggja fyrir tilraunarhóp og samanburðarhóp í einu lagi.

### 2.1.2.2 Verkefnalýsing

Ógnun staðalímynda getur orðið virk vegna þess að einstaklingurinn hefur áhyggjur af því að verða dæmdur vegna ríkjandi staðalímyndar. Af þessum sökum, héldu Steele o.fl. (2002) því fram að aðstæður sem bæru með sér óljós viðmið um árangur gætu stuðlað að ógnun staðalímynda. Einstaklingur í slíkum aðstæðum gæti talið prófdómara meta árangur sinn á grundvelli félagslegra staðalímynda (Steele o.fl., 2002). Í eftirfarandi rannsókn verður notast við mjög svipaða verkefnalýsingu og í rannsókn Davies o.fl. (2005). Í henni eru viðmið árangurs mjög óljós og ætti því að telja líklegt að aðstæðurnar henti vel til að kalla fram þá ógn sem staðalímyndum fylgir. Ógnun staðalímynda kom fram við mjög svipaðar aðstæður í rannsókn Davies o.fl. (2005). Verkefnalýsinguna má sjá í viðauka 1.

Verkefnalýsingin felur í sér einn leiðtoga og þrjá til fjóra fylgjendur. Þar sem leiðtogahlutverk eru talin karlmannleg í eðli sínu, ættu aðstæður sem biðja konur að tilgreina vilja sinn til að taka við leiðtogahlutverki að vera ógnandi fyrir konur. Nauðsynlegt þótti að koma í veg fyrir að aðstæðurnar örvuðu þá ógn sem staðalímyndum fylgir, þar sem spurningin um kyn átti að gera það. Ef ógnun staðalímynda yrði virk hjá öllum konum í rannsókninni yrði enginn munur á konunum, einungis á körlum og konum. Af þessum sökum var tilgreint í verkefnalýsingunni að leiðtoginn þyrfti að vera góður í mannlegum samskiptum, sem er eiginleiki sem samsvarar staðalímynd kvenna vel. Sama var gert fyrir fylgjandi hlutverk, þar sem ekki þótti gott að gera upp á milli hlutverkanna með eiginleikum sem henta öðru kyninu. Með öðrum orðum þótti best að koma í veg fyrir að konur veldu annað hlutverkið einfaldlega vegna þess að lýsing þess innihélt kvenlegan eiginleika. Svipuð hagræðing var gerð í rannsókn Davies og samstarfsmanna (2005).

Í rannsókn Davies og samstarfsmanna (2005) voru þátttakendur þegar búnir að sjá hverjir yrðu með þeim í verkefninu þegar þeir greindu frá áhuga sínum á leiðtogahlutverkinu. Þar sem þátttakendur voru allir nemendur á sama námskeiði var hugsanlegt að þeir þekktust, sem gæti haft töluverð áhrif á svörin í tilrauninni. Líklegt er að þátttakendur séu frakkari að taka að sér leiðtogahlutverk þekki þeir hina í hópnum, auk þess sem hugsanlegt er að leiðtogi hafi þegar myndast innan hópsins. Í ljósi þess að kyn og staðsetning spurningarinnar um kyn voru þeir þættir sem var ætlað að hafa áhrif

á áhuga þátttakenda til leiðtogahlutverka var ekki gott að aðrir þættir, svo sem kunningsskapur, hefði hugsanleg áhrif á svörun. Í ljósi þessa þótti rannsakanda betra að setja lýsingu verkefnisins upp þannig að tilviljun réði því með hverjum þátttakendur lentu í verkefninu. Því var eftirfarandi setningu bætt inn í verkefnalýsinguna: „*Nemendum verður skipt handahófskennt í 4-5 manna hópa*“. Gert var ráð fyrir að þessi breyting myndi koma í veg fyrir að aðrir þættir hefðu áhrif á svörun.

Hugtakið fylgjandi var ekki notað í verkefnalýsingunni þar sem það ber með sér neikvæðan og niðrandi blæ. Í staðinn var hlutverkið orðað á þann veg að viðkomandi væri einn af þeim sem leystu verkefnið.

Á eftir verkefnalýsingunni var þátttakendum gert að tilgreina hversu mikinn áhuga þeir hefðu á að gegna hlutverkunum í verkefninu og hversu miklar væntingar þeir hefðu til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverkinu.

### **2.1.3 Mælitæki**

Spurningalisti var útbúinn sem tók til áhuga þátttakenda á að gegna leiðtogahlutverkinu annars vegar og fylgjandi hlutverki hins vegar í verkefninu. Einnig var spurt um væntingar þátttakenda til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverki, aldur og kyn. Að lokum var spurt hvort að þátttakandi kannaðist við þá staðalímynd að karlar væru hæfari leiðtogar að eðlisfari en konur.

Tvær útgáfur voru af sama spurningalistanum, í annarri útgáfunni var spurt um kyn í upphafi spurningalistans en í hinni við lok spurningalistans. Röð spurninga var hagrætt þar sem talið var að einstaka spurningar gætu haft áhrif á svarhneigð þátttakenda í seinni spurningum. Við hagræðingu spurninga var líka reynt að hylja tilgang tilraunarinnar. Því var spurningin sem athugaði hvort þátttakandi kannaðist við þá staðalímynd að karlar séu hæfari leiðtogar en konur sett á síðustu blaðsíðu spurningalistans.

Forprófun á listanum var framkvæmd með hjálp 24 þátttakenda en markmið hennar var að meta orðalag og uppsetningu spurningalistans. Að forprófun lokinni var listinn lagfærður eftir ábendingum. Hér á eftir verður farið nánar yfir spurningarnar sem notaðar voru í spurningalistanum.

### **2.1.3.1      *Áhugi á leiðtogahlutverki***

Ein spurning mældi áhuga þátttakenda á leiðtogahlutverki. Sjö punkta Likert kvarði var notaður við svörun þar sem 1 samsvaraði lægsta gildi og 7 því hæsta. Spurningin var í formi staðhæfingar og voru þátttakendur beðnir um að tilgreina hvort þeir væru sammála eða ósammála. Staðhæfingin var: „Ég hef áhuga á að vera leiðtoginn í verkefninu“. Svarmöguleikar voru „Að öllu leyti ósammála“, „Að mestu leyti ósammála“, „Að dálitlu leyti ósammála“, „Hvorki ósammála né sammála“ og „Að dálitlu leyti sammála“, „Að mestu leyti sammála“ og „Að öllu leyti sammála“.

Spurningin var þýdd úr rannsókn Davies, Spencer og Steele frá árinu 2005 þar sem hún var notuð með góðum árangri til þess að mæla áhuga á leiðtogahlutverki. Davies og samstarfsfélagar mældu áhuga á leiðtogahlutverki með sama móti, þar sem hærra gildi samsvaraði meiri áhuga á leiðtogahlutverki. Svarmöguleikarnir voru fengnir úr rannsókn Fanneyjar Þórsdóttur og Friðriks H. Jónssonar (2009) þar sem rannsakendurnir sýndu fram á að heppilegt væri að nota orðagildin í spurningalistum til þess að uppfylla forsendu um jafnbilakvarða. Spurninguna og svarmöguleika má sjá í viðauka 1.

### **2.1.3.2      *Áhugi á að vera í hópi þeirra sem leysa verkefnið***

Ein spurning mældi áhuga á því að vera í hópi þeirra sem áttu að leysa verkefnið. Tilgangur spurningarinnar var tvískiptur: Annars vegar sá að auka sýndarréttmæti (e. *face validity*) rannsóknarinnar og hins vegar sá að gefa þeim sem ekki höfðu áhuga á leiðtogahlutverkinu kost á að láta í ljós áhuga sinn á öðru hlutverki í verkefninu. Spurningunni var ætlað að athuga hversu mikinn áhuga þátttakandinn hafði á að gegna fylgjandi hlutverki í hópverkefninu. Þátttakendur áttu að tilgreina skoðun sína á eftirfarandi staðhæfingu: „Ég hef áhuga á að vera í hópi þeirra sem leysa verkefnið“. Svarmöguleikar voru „Að öllu leyti ósammála“, „Að mestu leyti ósammála“, „Að dálitlu leyti ósammála“, „Hvorki ósammála né sammála“ og „Að dálitlu leyti sammála“, „Að mestu leyti sammála“ og „Að öllu leyti sammála“.

Spurningin var þýdd úr rannsókn Davies, Spencer og Steele frá árinu 2005, þar sem hún var notuð með góðum árangri til þess að mæla áhuga á fylgjandi hlutverki. Davies og samstarfsfélagar (2005) mældu áhuga á fylgjandi hlutverki með sama móti, þar sem hærra gildi samsvaraði meiri áhuga á hlutverki fylgjanda. Svarmöguleikarnir voru fengnir

úr rannsókn Fanneyjar Þórsdóttur og Friðriks H. Jónssonar (2009). Spurninguna og svarmöguleika má sjá í viðauka 1.

### **2.1.3.3 Væntingar til frammistöðu í leiðtogahlutverki**

Ein spurning tók til væntinga þátttakanda til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverkinu. Spurningin var í formi staðhæfingar: „Ég tel að ég myndi standa mig vel sem leiðtoginn í verkefninu“. Sjö punkta Likert kvarði var notaður við svörun þar sem 1 samsvaraði lægsta gildi og 7 því hæsta. Svarmöguleikar voru „Að öllu leyti ósammála“, „Að mestu leyti ósammála“, „Að dálitlu leyti ósammála“, „Hvorki ósammála né sammála“, „Að dálitlu leyti sammála“, „Að mestu leyti sammála“ og „Að öllu leyti sammála“.

Spurningin var sambærileg við spurningu úr rannsókn Cadinu og samstarfsmanna frá 2003 þar sem hún var notuð til þess að athuga væntingar til frammistöðu. Cadinu og samstarfsmenn mældu spurninguna með sama móti, þar sem hærra gildi samsvaraði meiri væntingum til frammistöðu. Í rannsókn Cadinu og samstarfsmanna kom í ljós að spurningin hafði mikla fylgni við raunverulega frammistöðu sem bendir til þess að hún sé réttmæt mæling. Í rannsókn Cadinu og samstarfsmanna var verið að skoða stærðfræðikunnáttu kvenna en þar sem þessi rannsókn fjallar um leiðtogafærni þurfti að aðlaga spurninguna að því viðfangsefni. Samkvæmt bestu vitund höfundar hafa áhrif staðalímynda á væntingar til leiðtogahlutverka aldrei verið skoðuð áður og því var besta leiðin að taka mið af svipaðri spurningu í öðru viðfangsefni. Svarmöguleikarnir voru fengnir úr rannsókn Fanneyjar Þórsdóttur og Friðriks H. Jónssonar (2009). Spurninguna og svarmöguleika má sjá í viðauka 1.

### **2.1.3.4 Staðalímyndin að karlar séu hæfari leiðtogar en konur**

Davies og samstarfsmenn (2005) spurðu yfir hópinn hvort þátttakendur könnuðust við staðalímyndina að karlar séu hæfari leiðtogar að eðlisfari en konur. Samkvæmt niðurstöðum úr þeirri athugun höfðu allir þátttakendur heyrt af staðalímyndinni. Að mati höfundar er þessi aðferð ekki góð þar sem hugsanlegt er að þátttakendur sem vita ekki af staðalímyndinni ljúgi vegna ótta við að hljóma heimskulega. Vegna þessa var ákveðið að setja spurninguna inn í spurningalistann. Þó var þess gætt að spurningin birtist ekki á sömu síðu og spurningar um áhuga þátttakenda á að gegna hlutverkunum í verkefninu og væntingar þeirra til frammistöðu í leiðtogahlutverki þar sem það gæti haft áhrif á svörun þeirra.



Spurningin var: „Kannast þú við þá staðalímynd (stereotype) að karlar séu meiri leiðtogar að eðlisfari en konur?“. Tilgreint var að ekki væri verið að spyrja hvort þátttakendur væru sammála þeirri staðalímynd, heldur einungis hvort þeir könnuðust við hana. Svarmöguleikarnir voru: „Já“, „Nei“ og „EKKI VISS“. Spurninguna og svarmöguleika má sjá í viðauka 1.

### **2.1.3.5 Kyn og aldur**

Spurt var um kyn þátttakanda, ýmist í upphafi eða við lok spurningalista. Einnig var spurt um aldur þátttakanda, ávallt í lok spurningalista. Spurningarnar má sjá í viðauka 1.

### **2.1.4 Rannsóknarsnið**

Frumbreyturnar í rannsókninni voru tvær, kyn þátttakanda og staðsetning spurningar um kyn þátttakanda. Spurningin um kyn þátttakanda var ýmist staðsett í upphafi eða við lok spurningalistans.

Fylgibreyturnar voru tvær, áhugi á að taka að sér leiðtogahlutverk og væntingar til frammistöðu í því hlutverki.

Í rannsókninni var aðaláhersla lögð á hvaða áhrif ógnun staðalímynda hafi á áhuga kvenna til að takast á við leiðtogahlutverk og því voru svör karlanna aðeins höfð til samanburðar við úrvinnslu gagna. Rannsóknin fólst í millihópasamanburði.

### **2.1.5 Framkvæmd**

Spurningalist var lagður fyrir nemendur í grunnnámi við Háskóla Íslands. Tvær mismunandi útgáfur voru af spurningalistanum, þar sem spurning um kyn þátttakanda var annars vegar í upphafi og hins vegar við lok spurningalista. Útgáfunum var staflað á handahófskenndan máta áður en haldið var inn í kennslustofurnar og því var rannsóknin tvíblind (e. *double-blind*). Með öðrum orðum vissi rannsakandi ekki hvora útgáfuna einstakir nemendur fengu.

Nemendunum var tjáð að rannsóknin væri liður í meistaraverkefni rannsakanda í Stjórnun og stefnumótun. Nemendum var talin trú um að rannsóknin væri tvískipt, annars vegar þyrftu þeir að svara spurningalista og hins vegar að gera stutt verkefni. Aldrei stóð til að framkvæma verkefnið en blekkingin var talin nauðsynleg til þess að fá fram rétt svör frá þátttakendum.

Þátttakendur lásu stutta verkefnalýsingu og að því loknu svöruðu þeir spurningalista sem tók til áhuga á að gegna hlutverkunum í verkefninu, ásamt væntinga til frammistöðu í leiðtogahlutverkinu. Verkefnið var aldrei framkvæmt en að loknum spurningalista var þátttakendum tilkynnt að rannsókninni væri lokið. Þátttakendum var að því búnu sagt frá tilgangi rannsóknarinnar.

### **2.1.6 Tölfræðileg úrvinnsla**

Tölfræðiforritið SPSS 19.0 var notað við alla tölfræðiútreikninga. Allir þátttakendur könnuðust við staðalímyndina að karlar væru meiri leiðtogar að eðlisfari en konur og því þótti ekki ástæða til að fella neinn úr gagnasafninu en samkvæmt Steele (2002) hefur ógnun staðalímynda einungis áhrif á þá einstaklinga sem kannast við staðalímyndina.

T-próf var notað til að athuga aðaltilgátur rannsóknarinnar. Forsendur t-prófs eru þrjár: Normaldreifing í þýði, engir frávillingar og tilviljunarkennd skipting í hópa. T-próf er ótraust gagnvart frávillingum en verður yfirleitt ekki fyrir miklum áhrifum af skekkju. Þegar normalrit af dreifingu breytanna voru skoðuð kom fram að dreifingin var einungis lítið skekkt og án umtalsverðra frávillinga. Þar með stóðst forsendan um normaldreifingu. Í rannsókninni var skipt handahófskennt í hópa og því stóðst sú forsenda.

## 2.2 Tilraun 2: Ógnun staðalímynda og launakröfur

Tilraun 2 skoðaði áhrif ógnandi staðalímynda á launakröfur kvenna.

### 2.2.1 Þátttakendur

Úrtakið samanstóð af 119 grunnum við Háskóla Íslands, 78 konum og 36 körlum. Valið var í úrtak eftir hentugleika og ekki var greitt fyrir þátttöku. 40 konur og 20 karlar merktu við kyn sitt í upphafi spurningalista en 38 konur og 16 karlar merktu við kyn sitt við lok spurningalista. Aldur þátttakenda var á bilinu 18 til 45 ár og meðalaldur var 23 ár. Allir tóku þátt og því var svarhlutfallið 100%.

### 2.2.2 Áreiti

Áreitin í rannsókninni voru tvennskonar, annars vegar spurning um kyn þátttakanda og hins vegar tvær starfslýsingar.

#### 2.2.2.1 Spurning um kyn

Í tilrauninni verður spurningin um kyn þátttakanda ýmist í upphafi eða við lok spurningalista. Það er að segja, ein útfærsla af spurningalistanum spyr þátttakanda um kyn í byrjun en hin við lok spurningalistans. Gert er ráð fyrir að spurningin um kyn ýfi staðalímyndir kynjanna. Því er áætlað að sú ógn sem staðalímyndum fylgir aukist meðal kvenna þegar spurningin er í upphafi spurningalista en ekki þegar spurningin er við lok spurningalista. Með öðrum orðum er búist við að konur geri lægri launakröfur þegar þær merkja við kyn í upphafi en við lok tilraunar.

#### 2.2.2.2 Starfslýsingar

Starfslýsingarnar voru fengnar úr atvinnuauðglýsingum. Mikilvægt þótti að starfslýsingarnar myndu ekki vekja upp ógnun staðalímynda, þar sem spurningunni um kyn var ætlað að gera það. Með öðrum orðum mátti starfið ekki hljóma of karlmannlegt. Í ljósi þessa var passað að velja ekki iðnað sem má teljast karlmannlegur, til að mynda byggingariðnað. Að auki var tilgreint að viðkomandi þyrfti að vera góður í mannlegum samskiptum. Samskiptahæfileikar samsvara staðalímynd kvenna vel og því þótti gott að bæta því inn í starfslýsinguna. Davies og samstarfsmenn (2005) hagræddu verkefnalýsingu á sama hátt í sinni rannsókn til þess að koma í veg fyrir að leiðtogahlutverk yrði of karlmannlegt.

Ákveðið var að hafa tvær gerðir starfslýsinga, þar sem önnur lýsti starfi undirmanns en hin starfi stjórnanda. Starfslýsingarnar voru annars vegar fyrir móttökustarfsmann á hóteli og hins vegar fyrir dagskrárstjóra sjónvarps. Starfslýsingarnar má sjá í viðauka 2.

Á eftir hvorri starfslýsingu fyrir sig voru þátttakendur spurðir hvaða laun þeir myndu óska sér og hvaða laun þeir myndu búast við að fá fyrir störfin.

### **2.2.3 Mælitæki**

Útbúinn var spurningalisti sem athugaði launkröfur þátttakanda í tveimur mismunandi störfum. Launakröfur voru mældar með tveimur spurningum, annars vegar var spurt um hvaða laun þátttakandi myndi óska sér fyrir tiltekin störf og hins vegar hvaða laun hann myndi búast við að fá fyrir störfin. Að auki var spurt um kyn og aldur þátttakanda.

Tvær mismunandi útgáfur voru af spurningalistanum, þar sem spurning um kyn þátttakanda var ýmist í upphafi eða við lok spurningalistans. Báðar útgáfur innihéldu stafslýsingu fyrir móttökustarfsmann á hóteli annars vegar og dagskrárstjóra sjónvarps hins vegar. Spurt var um launakröfur á eftir hvoru starfi fyrir sig. Sjá má mismunandi útgáfur spurningalistans og starfslýsingarnar í viðauka 2.

Framkvæmd var forprófun á spurningalistanum með hjálp 24 einstaklinga. Markmið forprófunar var að athuga orðalag og uppsetningu spurningalistans og var hann lagaður eftir ábendingum. Hér á eftir verður farið nánar í spurningarnar í spurningalistanum.

#### **2.2.3.1 *Hvaða laun viðkomandi óskar sér***

Ein spurning tók til þess hversu hárra launa þátttakandi óskaði sér fyrir viðkomandi starf. Spurningin var: „Hvaða mánaðarlaun myndir þú vilja fá fyrir þetta starf, fyrir skatta?“. Spurningin var tvisvar sinnum lögð fyrir, einu sinni fyrir hvora starfslýsingu. Þátttakendur voru beðnir um að skrifa niður þá upphæð sem þeir myndu óska sér í mánaðarlaun í þúsundum króna.

Spurningin var notuð af Tryggva Jónssyni, Hauki Gylfasyni og Alberti Arnarsyni (2008) til þess að mæla óskalaun þátttakanda við mjög svipaðar aðstæður. Tryggvi og samstarfsmenn notuðu spurninguna einnig til að mæla óskalaun umsækjenda hjá ráðningastofu. Niðurstöðurnar voru mjög svipaðar í tilraunaraðstæðum og

raunaðstæðum sem bendir til þess að spurningin sé réttmæt mæling. Spurninguna má sjá í viðauka 2.

### **2.2.3.2 Hvaða laun viðkomandi býst við að fá**

Ein spurning mældi hversu há laun þátttakandi bjóst við að fá fyrir viðkomandi starf. Spurningin var svohljóðandi: „Hvaða mánaðarlaun myndir þú búast við að fá fyrir þetta starf, fyrir skatta?“. Spurningin var lögð fyrir eftir hvora starfslýsingu fyrir sig, það er tvisvar sinnum. Þátttakendur voru beðnir um að skrifa niður upphæðina í þúsundum króna á auða línu. Spurninguna má sjá í viðauka 2.

Spurningin var sótt í rannsókn Tryggva Jónssonar, Hauks Gylfasonar og Alberts Arnarsonar (2008), þar sem hún reyndist vel til þess að mæla þau laun sem þátttakendur bjuggust við að fá. Spurningin var einnig notuð í umsóknarferli hjá ráðningastofu. Niðurstöður í tilraunaraðstæðum og raunaðstæðum voru mjög svipaðar sem bendir til þess að spurningin sé réttmæt mæling.

### **2.2.3.3 Kyn og aldur**

Spurt var um kyn þátttakanda, ýmist í upphafi eða við lok spurningalista. Einnig var spurt um aldur þátttakanda, ávallt í lok spurningalista. Samkvæmt kenningum er forsenda þess að ógnun staðalímynda hefur áhrif á frammistöðu og mentað að einstaklingur hafi vitneskju um þá staðalímynd sem ætlað er að hafa áhrif (Steele, 2002). Þar sem launamunur kynjanna er mjög áberandi umræðuefni var gert ráð fyrir því að allir þátttakendur könnuðust við þá staðalímynd að karlar eigi að vera með hærri laun en konur og því þyrfti ekki að spyrja um það. Sjá má spurningarnar í viðauka 2.

### **2.2.4 Rannsóknarsnið**

Frumbreyturnar í tilrauninni voru tvær, annars vegar kyn og hins vegar staðsetning spurningar um kyn. Spurningin um kyn þátttakanda var ýmist í upphafi eða við lok spurningalistans. Fylgibreytan var launakröfur þátttakanda, sem mæld var með tveimur spurningum. Annars vegar var spurt um þau laun sem viðkomandi óskaði sér fyrir viðkomandi starf og hins vegar þau laun sem viðkomandi bjóst við að fá í viðkomandi starfi.

Áhersla rannsóknarinnar var á þau áhrif sem ógnun staðalímynda getur haft á launakröfur kvenna. Þar af leiðandi var aðaláherslan á konur í rannsókninni en svör karla höfð til samanburðar. Rannsóknin fólst í millihópasamanburði.

### **2.2.5 Framkvæmd**

Útbúnaðar voru tvær útgáfur af spurningalista, þar sem spurning um kyn þátttakanda var annars vegar í upphafi og hins vegar við lok spurningalista. Spurningalistinn var lagður fyrir grunnnema við Háskóla Íslands. Spurningalistunum var raðað handahófskennt í bunka áður en þeir voru lagðir fyrir þátttakendur. Með því móti var stuðlað að því að rannsóknin væri tvíblind, þar sem rannsakandi vissi ekki hvora útgáfu spurningalistans hver nemandi fékk.

Nemendum var tjáð að rannsóknin væri liður í meistaraverkefni rannsakanda og þeir beðnir um að taka þátt. Þátttakendur lásu stuttar starfslýsingar og tilgreindu launakröfur í framhaldi af hvorri fyrir sig. Þegar þátttakendur höfðu lokið við spurningalistann var þeim sagt frá tilgangi rannsóknarinnar.

### **2.2.6 Tölfræðileg úrvinnsla**

Tölfræðiforritið SPSS 19.0 var notað við alla tölfræðiútreikninga. Ekki var hægt að rekja svör til einstakra þátttakenda.

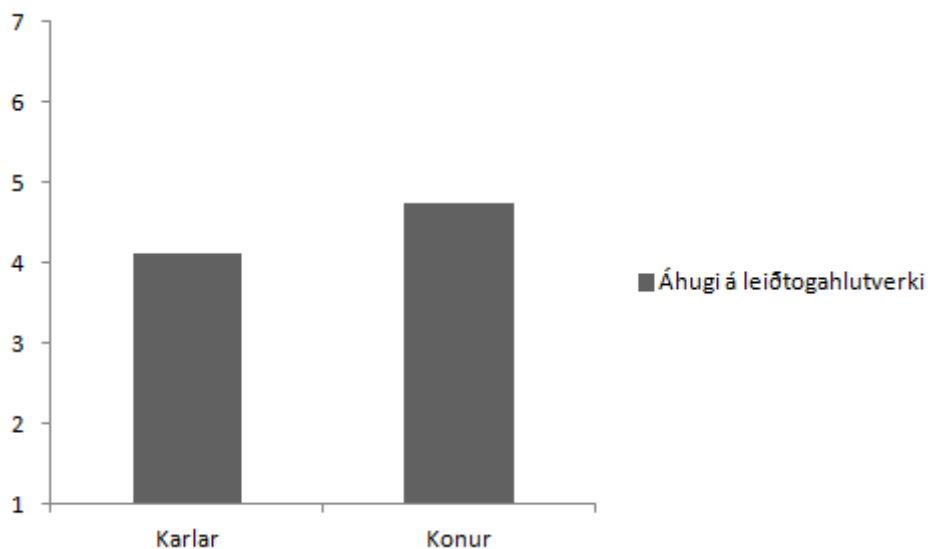
T-próf var notað til að meta aðaltilgátur rannsóknarinnar. Forsendur t-prófs eru þrjár: Normaldreifing í þýði, engir frávillingar og tilviljunarkennd skipting í hópa. Í rannsókninni var skipt handahófskennt í hópa og því stóðst sú forsenda. T-próf er ótraust gagnvart frávillingum en verður yfirleitt ekki fyrir miklum áhrifum af skekkju. Þegar normalrit og kassarit af dreifingu breytanna voru skoðuð kom fram að dreifingin var einungis lítið skekkt en innihélt 5 frávillinga, 1 karl og 4 konur. Frávillingarnir voru í framhaldi fjarlægðir vegna þess að ljóst þótti að þeir voru ekki að leggja sama skilning í spurningarnar og aðrir. Þegar þessir aðilar voru spurðir hversu mikið þeir vildu fá fyrir störfina nefndu þeir yfirleitt tvöfalda til þrefalda upphæð þess sem þeir bjuggust við að fá. Hver og einn nefndi tölu sem var yfir milljón en ljóst var að þeim þótti slík upphæð vera langt frá því að vera raunsæ. Þegar þessir frávillingar höfðu verið fjarlægðir stóðust forsendur t-prófs.

### 3 Niðurstöður

Í eftirfarandi kafla verða niðurstöður tilraunanna tveggja kynntar. Eins og áður hefur komið fram fjallaði tilraun 1 um áhrif ógnandi staðalímynda á áhuga kvenna á að gegna leiðtogahlutverki og tilraun 2 um áhrif ógnandi staðalímynda á launakröfur kvenna.

#### 3.1 Tilraun 1: Konur og leiðtogahlutverk

Niðurstöður leiddu í ljós að konur höfðu meiri áhuga á leiðtogahlutverkinu ( $M = 4,75$ ,  $SD = 1,5$ ) en karlar ( $M = 4,12$ ,  $SD = 1,833$ ). Munurinn á meðaltölum kynjanna var því rúmlega 0,6 á sjö punkta mælikvarða.



Mynd 1. Meðaláhugi kynjanna á leiðtogahlutverkinu

Á mynd 1 sést meðaláhugi kynjanna á leiðtogahlutverkinu, mældur á sjö punkta skala. Áhugi kvenna við að gegna leiðtogahlutverkinu var meiri en karla. T-próf á óháða hópa sýndi marktækan mun en þó einungis við  $\alpha = 0,1$  ( $t(91) = -1.68$ ,  $p = .098$ ). 95% öryggisbilið var frá -1,38 til 0,12 sem bendir til tiltölulegrar óvissu varðandi staðsetningu t-gildisins. Hugsanlegt er að munurinn væri marktækur við  $\alpha = 0,05$  í stærra úrtaki þar sem fjöldi karla í rannsókninni var einungis 33.

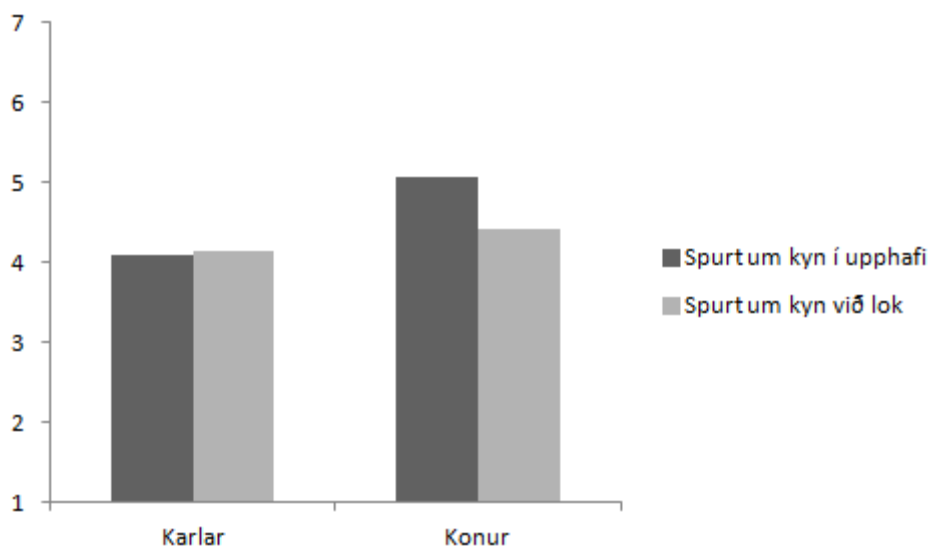
Í ljós kom að konur gerðu hærri væntingar til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverki ( $M = 5,12$ ,  $SD = 1,26$ ) en karlar ( $M = 4,64$ ,  $SD = 1,54$ ). Munurinn var mjög nálægt því að

vera marktækur við  $\alpha = 0,1$  ( $t(91) = -1.62$ ,  $p = .108$ ). Neðri mörk 95% öryggisbils voru -1,07 en efri mörk 0,11.

Konur voru einnig tilbúnari til þess að gangast við fylgjandi hlutverki ( $M = 5,42$ ,  $SD = 1,31$ ) en karlar ( $M = 4,39$ ,  $SD = 1,85$ ). Munurinn var marktækur við  $\alpha = 0,05$  ( $t(91) = -2,81$ ,  $p = .007$ ). 95% öryggisbil var frá -1,68 til -0,37. Konur höfðu því meiri áhuga en karlar á að gegna báðum hlutverkunum í verkefnalýsingunni.

### 3.1.1 Ýfing staðalímynda

Samkvæmt tilgátu 1 ætti ýfing staðalímynda að leiða til þess að konur hafi minni áhuga á leiðtogahlutverki. Niðurstöður tilraunarinnar voru í öfuga átt miðað við tilgátuna þar sem konur sem greindu frá kyni í upphafi spurningalistans höfðu meiri áhuga á leiðtogahlutverkinu ( $M = 5,06$ ,  $SD = 1,41$ ) en konur sem merktu við kyn sitt við lok spurningalista ( $M = 4,41$ ,  $SD = 1,55$ ). Munurinn á meðaltölum hópanna var því um 0,6 á sjö punkta kvarða.



Mynd 2. Meðaláhugi kynjanna á leiðtogahlutverkinu, þegar spurning um kyn er annars vegar í upphafi og hins vegar við lok spurningalista

Mynd 2 sýnir meðaláhuga kynjanna á leiðtogahlutverkinu, mældann á sjö punkta mælikvarða. Á myndinni sést að konur greina frá meiri áhuga á leiðtogahlutverkinu þegar þær merkja við kyn sitt í upphafi spurningalista en þegar þær merkja við kyn við lok spurningalista. T-próf á óháða hópa sýndi marktækt við  $\alpha = 0,1$  ( $t(58) = 1.78$ ,  $p = .094$ ). Neðri mörk 95% öryggisbils voru -0,11 en efri 1,4. Líklegt er að munurinn yrði



marktækur við  $\alpha = 0,05$  í stærra úrtaki þar sem þátttakendur voru einungis um 30 í hvorum hóp.

Tilgáta 2 var að ýfing staðalímynda leiðir til þess að konur geri minni væntingar til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverki. Í ljós kom að konur sem greindu frá kyni sínu í upphafi spurningalista gerðu hærri væntingar til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverki ( $M = 5,45$ ,  $SD = 1,12$ ) en þær konur sem merktu við kyn sitt við lok spurningalista ( $M = 4,76$ ,  $SD = 1,33$ ). Það er, konur sem merktu við kyn í upphafi spurningalista töldu að þær myndu standa sig betur í leiðtogahlutverkinu. Munurinn á meðaltölunum var um 0,7 á sjö punkta mælikvarða. Munurinn reyndist marktækur við  $\alpha = 0,05$  ( $t(58) = 2.2$ ,  $p = .033$ ). 95% öryggisbil var frá 0,06 til 1,33. Ekki var marktækur munur á áhuga kvenna á fylgjandi hlutverki eftir því hvort þær merktu við kyn sitt í upphafi eða við lok tilraunar ( $t(58) = 1$ ,  $p > .05$ ).

Eins og sést á mynd 2 var enginn munur á áhuga karla á leiðtogahlutverkinu eftir því hvort þeir greindu frá kyni í upphafi eða við lok tilraunar ( $t(31) = -0.08$ ,  $p > .05$ ). Að sama skapi var enginn munur á áhuga þeirra á fylgjandi hlutverki ( $t(31) = 0.02$ ,  $p > .05$ ) eða væntingum til frammistöðu í leiðtogahlutverki ( $t(31) = 0.06$ ,  $p > .05$ ) eftir því hvort þeir merktu við kyn sitt í upphafi eða við lok spurningalista.

Ekki var marktækur munur á körlum og konum sem merktu við kyn við lok spurningalista ( $t(40) = -0.51$ ,  $p > .05$ ). Þetta bendir til þess að verklýsingin höfði ekki meira til annars kynsins í hlutlausum aðstæðum, það er þegar spurningin um kyn þátttakanda er höfð við lok spurningalistans.

## 3.2 Tilraun 2: Konur og launakröfur

Allir þátttakendur gerðu hærri launakröfur fyrir starf dagskrárstjóra ( $M = 486.228$  krónur) en starf móttökustarfsmanns ( $M = 267.719$  krónur). Þessar niðurstöður gefa til kynna að allir hafi gert sér grein fyrir því að starf dagskrárstjóra er valdameiri og ábyrgðarmeiri staða en starf móttökustarfsmanns. Staðalfrávikkið var mun hærra fyrir starf dagskrárstjóra ( $SD = 133.738$ ) en starf móttökustarfsmanns ( $SD = 51.280$ ) sem bendir til meiri óvissu um hvaða launa má vænta fyrir stjórnendastarfið.

Nokkrir gáfu upp launabil í svörun sinni, það er frá X launum til Y launa. Í þeim tilfellum var meðaltal þessarar tveggja talna reiknað og sú tala notuð við úrvinnslu gagna.

### 3.2.1 Kynjamunur í launakröfum

Tilgáta 1 sagði til um að karlar væru með hærri launakröfur en konur. Í rannsókn þessari á tilgátan annars vegar við launakröfur í starfi móttökustarfsmanns á hóteli og hins vegar við launakröfur í starfi dagskrárstjóra sjónvarps.

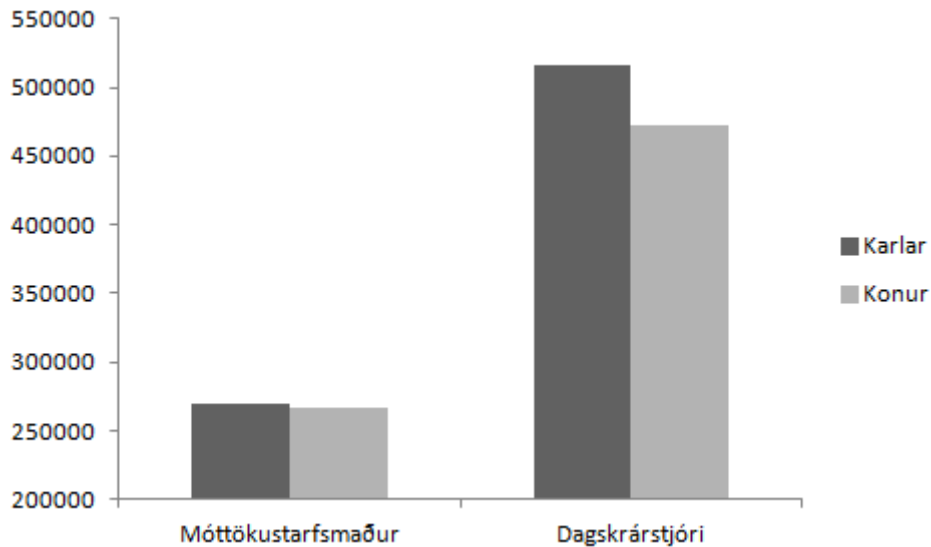
Í rannsókninni voru launakröfur mældar með tveim spurningum í hvoru starfi fyrir sig. Annars vegar var spurt hvaða laun þátttakandi vildi fá fyrir viðkomandi starf og hins vegar hvaða laun þátttakandi bjóst við að fá fyrir starfið. Í starfi móttökustarfsmanns var fylgnin milli þeirra launa sem þátttakendur vildu fá og þeirra launa sem þeir bjuggust við að fá 0,63. Í starfi dagskrárstjóra sjónvarps var fylgnin 0,78. Við úrvinnslu gagna voru svör við spurningunum tveim lagðar saman í eina breytu og deilt í með tveim. Nýja breytan var nefnd launakröfur.

#### 3.2.1.1 *Launakröfur kynjanna í starfi móttökustarfsmanns*

Ekki var marktækur munur á launakröfum kynjanna í starfi móttökustarfsmanns á hóteli ( $t(112) = 0.32, p > .05$ ). Launakröfur karla voru að meðaltali 269.931 krónur á mánuði ( $SD = 50.879$ ) en launakröfur kvenna voru 266.567 krónur á mánuði ( $SD = 52.793$ ). Munurinn var því einungis 3364 krónur. 95% öryggisbil t-prófs var frá -17.608 til 24.000 sem gefur til kynna mikla óvissu um staðsetningu t-gildis.

### 3.2.1.2 *Launakröfur kynjanna í starfi dagskrárstjóra*

Fyrir starf dagskrárstjóra voru launakröfur karla 515.486 krónur að meðaltali ( $SD = 143.128$ ) en launakröfur kvenna 472.724 krónur að meðaltali ( $SD = 130.269$ ). Launakröfur karla voru því um 45.000 krónum hærra en kvenna að meðaltali.



Mynd 3. Meðallaunakröfur kynjanna í þúsundum króna á mánuði, í starfi móttökustarfsmanns á hóteli annars vegar og starfi dagskrárstjóra sjónvarps hins vegar

Á mynd 1 má sjá að launakröfur karla eru hærra en launakröfur kvenna í starfi dagskrárstjóra. Munurinn var marktækur en þó einungis við  $\alpha = 0,1$  ( $t(112) = 1.681$ ,  $p = .095$ ). Neðri mörk 95% öryggisbils voru -7.860 en efri mörk 95.968 sem bendir til mikillar óvissu um staðsetningu t-gildis. Þar sem karlarnir í tilrauninni voru einungis 36 er hugsanlegt að kynjamunurinn í launakröfum yrði marktækur við  $\alpha = 0,05$  í stærra úrtaki.

### 3.2.2 *Ýfing staðalímynda*

Samkvæmt tilgátu 2 leiðir ýfing staðalímynda til þess að konur geri lægri launakröfur. Launakröfur kvenna voru annars vegar athugaðar í starfi móttökustarfsmanns og hins vegar í starfi dagskrárstjóra sjónvarps.

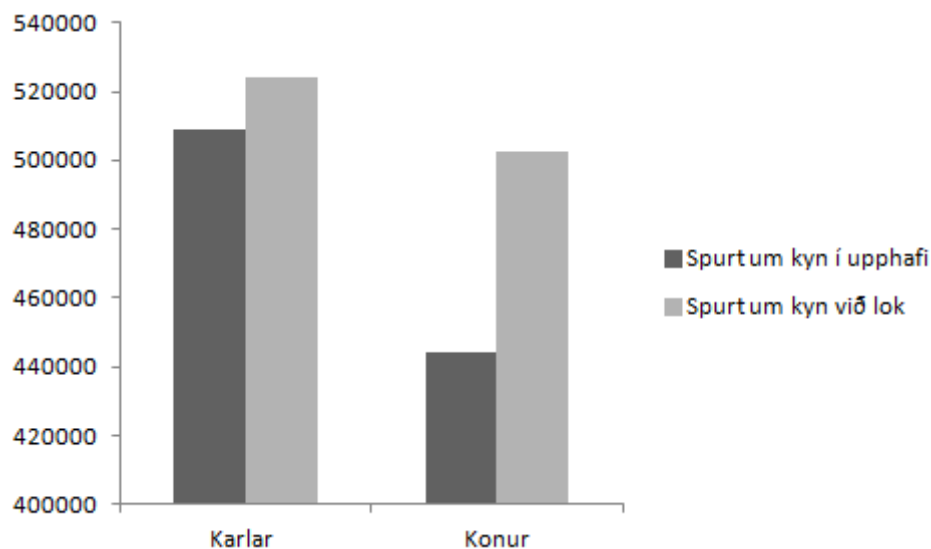
#### 3.2.2.1 *Launakröfur kvenna í starfi móttökustarfsmanns*

Í starfi móttökustarfsmanns var ekki marktækur munur á launakröfum kvenna hvort sem þær merktu við kyn sitt í upphafi eða við lok spurningalista ( $t(76) = -0.656$ ,  $p = p > .05$ ). 95% öryggisbilið var frá -31.159 til 15.718. Að sama skapi var enginn marktækur munur á launakröfum karlanna fyrir sama starf ( $t(34) = -0.828$ ,  $p > .05$ ). Hjá

karlmönnum voru neðri mörk 95% öryggisbils -49.026 en efri 20.651 sem bendir til mikillar óvissu um staðsetningu t-gildis.

### 3.2.2.2 *Launakröfur kvenna í starfi dagskrárstjóra*

Niðurstöður t-prófs á óháða hópa leiddu í ljós að marktækur munur var á launakröfum kvenna sem merktu við kyn sitt í upphafi og við lok spurningalista þegar spurt var um launakröfur í starfi dagskrárstjóra ( $t(76) = -2, p = .043$ ). Konur sem merktu við kyn sitt í byrjun gerðu launakröfur sem voru um 60.000 krónum lægri að meðaltali ( $M = 502.697, SD = 123.992$ ) en konur sem merktu við kyn sitt við lok spurningalista ( $M = 444.250$  kr,  $SD = 126.457$ ). 95% öryggisbil t-prófs var frá -114.962 til -1.931. Tilgáta 2 var því studd í starfi stjórnenda.



**Mynd 4. Meðallaunakröfur kynjanna í starfi dagskrárstjóra í þúsundum króna á mánuði, þegar spurning um kyn er annars vegar í upphafi og hins vegar við lok spurningalista**

Þar sem launakröfur voru reiknaðar út frá tveim breytum var athugað hver áhrif staðsetningar spurningarinnar væru á hvora breytu fyrir sig. Í ljós kom að konur sem merktu við kyn sitt í upphafi nefndu lægri upphæð í báðum spurningunum sem mældu launakröfur.

Þegar konur voru spurðar hvaða laun þær myndu vilja fá fyrir starf dagskrárstjóra nefndu konur sem merktu við kyn sitt í upphafi spurningalista upphæð sem var 65.000 krónum lægri ( $M = 483.625, SD = 154.056$ ) en þær konur sem merktu við kyn sitt við lok spurningalista ( $M = 548.815, SD = 156.194$ ). T-próf á óháða hópa sýndi að munurinn var

marktækur en þó einungis við  $\alpha = 0,1$  ( $t(76) = -1.86, p = .067$ ). 95% öryggisbilið var frá -135.168 til 4.786. Áætlað var að munurinn yrði marktækur við  $\alpha = 0,05$  í stærra úrtaki.

Þegar konur voru spurðar hvaða laun þær myndu búast við að fá fyrir starf dagskrárstjóra nefndu konur sem merktu við kyn sitt í upphafi upphæð sem var 50.000 krónum lægri ( $M = 456.579, SD = 119.453$ ) en þær konur sem merktu við kyn sitt við lok spurningalista ( $M = 404.875, SD = 108.057$ ). Munurinn var marktækur við  $\alpha = 0,05$  ( $t(76) = -2, p = .048$ ). Neðri mörk 95% öryggisbils voru -103.024 og efri -384.

Enginn marktækur munur var á launakröfum karla í starfi dagskrárstjóra eftir því hvort spurningin um kyn var í upphafi eða við lok spurningalistans ( $t(34) = -0.312, p > .05$ ).

Í ljósi þess að staðsetning spurningarinnar um kyn hafði svo sterk áhrif á svörum kvenna var ákveðið að bera launakröfur karla í starfi dagskrárstjóra saman við launakröfur kvenna sem svöruðu spurningunni annars vegar í upphafi og hins vegar við lok tilraunar. Þær konur sem greindu frá kyni sínu í upphafi spurningalista gerðu launakröfur sem voru 70.000 krónum lægri ( $M = 444.250, SD = 126.457$ ) en þær launakröfur sem karlar gerðu fyrir sama starf ( $M = 515.486, SD = 143.128$ ). Munurinn var marktækur við  $\alpha = 0,05$  ( $t(74) = 2.3, p = .024$ ). 95% öryggisbil lá frá 9.622 til 132.850. Ekki var marktækur munur á körlum annars vegar og konum sem merktu við kyn sitt við lok tilraunar hins vegar ( $t(72) = 0.441, p > .05$ ).

## 4 Umræða

Steele (2002) bendir á að sú ógn sem staðalímyndum fylgir geti bæði haft áhrif á frammistöðu og metnað einstaklinga. Þau neikvæðu áhrif sem ógnun staðalímynda hefur á frammistöðu hafa verið vinsælt rannsóknarefni í tæpa tvo áratugi en hins vegar hafa rannsóknir á áhrifum staðalímynda á metnað einstaklinga verið af skornum skammti (Davies o.fl., 2005).

Rannsókn þessi skoðar þau áhrif sem ógnun staðalímynda getur haft á metnað kvenna til leiðtogahlutverka og launakröfur þeirra. Áætlað var að staðalímyndir kynjanna hefðu neikvæð áhrif á launakröfur kvenna og áhuga þeirra á að taka að sér leiðtogahlutverk. Rannsókn þessi gæti því haft mikið gildi fyrir konur í atvinnulífinu, þar sem rannsóknin ætti að geta veitt mikilvægar upplýsingar um undirliggjandi þætti launamunar kynjanna, ásamt því að varpa einhverju ljósi á það hvers vegna mun færri konur gegna forystuhlutverkum en karlar.

Tvær tilraunir voru framkvæmdar meðal nema við Háskóla Íslands, þar sem sú fyrri skoðaði hvort sú ógn sem staðalímyndum fylgir hafi áhrif á vilja kvenna til að taka við leiðtogahlutverki en sú seinni skoðaði áhrif ógnandi staðalímynda á launakröfur kvenna.

Vert er að benda á að einungis ein rannsókn, eftir því sem höfundur fær best séð, hefur skoðað neikvæð áhrif staðalímynda á vilja kvenna til að gegna leiðtogahlutverki. Auk þess virðast áhrif ógnandi staðalímynda á væntingar til frammistöðu í leiðtogahlutverki ekki hafa verið skoðuð fyrr en nú. Einnig hefur aldrei verið reynt að vekja upp ógnun staðalímynda hjá konum í leiðtogahlutverki með sama tilraunarsniði og hér verður gert, það er með spurningu um kyn þeirra. Að sama skapi hefur engin rannsókn skoðað áhrif ógnandi staðalímynda á launakröfur og því er þetta fyrsta rannsóknin af því tagi.

### 4.1 Áhugi á leiðtogahlutverki

Fyrri tilraun rannsóknarinnar skoðaði áhrif ógnandi staðalímynda á áhuga kvenna til að gegna leiðtogahlutverki. Fyrri rannsóknir hafa sýnt að sú ógn sem staðalímyndum fylgir hefur neikvæð áhrif á áhuga kvenna á að gegna leiðtogahlutverkum (Davies o.fl., 2005)

en áhrifin hafa ekki verið athuguð á ólíkum þýðum fyrir en nú. Þar sem fyrri rannsóknir byggja á úrtökum bandarískra háskólanema er óvíst hvort yfirfæra megi niðurstöðurnar á íslenskar aðstæður.

Þó svo að rannsóknir af þessu tagi hafi ekki verið framkvæmdar hér á landi var búist við sambærilegum niðurstöðum og áður hafa fengist. Samkvæmt tilgátum tilraunar 1 leiðir ýfing staðalímynda til þess að konur hafi minni áhuga á leiðtogahlutverki og gera minni væntingar til frammistöðu í leiðtogahlutverki.

Niðurstöður leiddu í ljós að áhrifin voru þveröfug. Áhugi kvenna á leiðtogahlutverkinu virtist magnast við það að merkja við kyn í upphafi tilraunar. Konur sem merktu við kyn í byrjun spurningalista greindu frá meiri áhuga á leiðtogahlutverkinu og gerðu meiri væntingar til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverkinu en konur sem merktu við kyn sitt við lok spurningalista.

Fjórar mögulegar ástæður eru fyrir því að niðurstöðurnar voru í öfuga átt miðað við tilgátur og niðurstöður fyrri rannsókna. Í fyrsta lagi gæti ákvæði um samskiptahæfni í verkefnalýsingunni hafa vakið upp ógnun staðalímynda hjá körlum. Í öðru lagi virðist vera að með staðsetningu spurningarinnar um kyn hafi mistekist að vekja upp ógnun staðalímynda meðal kvenna og því er hugsanlegt að tilraunasnið fyrri rannsókna hefði hentað betur til þessa. Í þriðja lagi er hugsanlegt að staðalímynd karlmannlegs leiðtoga eigi ekki við á Íslandi og konur treysti sér einfaldlega mjög vel til leiðtogahlutverka. Þau áhrif gætu verið tilkomin vegna menningarmunar milli Íslands og Bandaríkjanna eða vaxandi áhuga kvenna á leiðtogahlutverkum á heimsvísu. Í fjórða lagi virðist vera að samsvörun milli eiginleika staðalímyndar kvenna og ákvæðisins um hæfni í mannlegum samskiptum hafi leitt til þess að konur treystu sér betur til leiðtogahlutverksins. Hér á eftir verður fjallað nánar um þessar tilgátur.

#### **4.1.1 Áhrif ógnandi staðalímynda á karlmenn**

Í ljósi þess að konur höfðu meiri áhuga á leiðtogahlutverkinu að meðaltali er ekki hægt að útiloka að verkefnalýsingin hafi vakið upp ógnun staðalímynda hjá karlmönnum en ekki konum. Þar sem verkefnalýsingin innihélt ákvæði um hæfni í mannlegum samskiptum gætu karlmenn talið að hæfniskröfur hentuðu þeim illa og því hafi ógnun staðalímynda örvast hjá karlmönnum. Ef sú er raunin virðist sem ógnun staðalímynda hafi orðið virk hjá þeim öllum þar sem niðurstöður sýndu að enginn munur var á áhuga

karla á leiðtogahlutverkinu eftir því hvort þeir merktu við kyn í upphafi eða lok spurningalista. Áhrifin geta þó ekki útskýrt niðurstöður rannsóknarinnar að fullu, þar sem spurningin um kyn hafði jákvæð áhrif á áhuga kvenna á leiðtogahlutverki.

#### **4.1.2 Áhrif ógnandi staðalímynda á kvenmenn**

Í ljósi þess að konur höfðu bæði meiri áhuga en karlar á að gegna fylgjandi hlutverki og leiðtogahlutverki má ímynda sér að niðurstöðurnar komi til vegna þess að konur séu almennt tilbúnari til að taka þátt í rannsóknum sem þessum. Þó er ólíklegt að konur væru svo áhugasamar við að taka við leiðtogahlutverki ef staðalímyndin sem segir að karlmenn séu hæfari leiðtogar hefði sterk áhrif í aðstæðunum. Eigi staðalímyndin hins vegar við á Íslandi verður að reikna með að spurningin um kyn hafi ekki vakið upp þá ógnun sem staðalímyndum fylgir. Þar sem spurningin um kyn hafði í raun jákvæð áhrif á áhuga kvenna á leiðtogahlutverkinu er ljóst að spurningin vakti ekki upp ógnun staðalímynda meðal kvenna. Ilzlicht og Ben-Zeev (2000) benda á að því meira sem umhverfi eflir vitund um staðalímynd, því meiri líkur séu á að ógnun staðalímynda verði virk. Hugsanlegt er að tilraunarsniðið í rannsókn Davies og samstarfsfélaga (2005) hafi vakið upp sterkari hugmyndir um staðalímyndir en tilraunarsniðið í þessari rannsókn. Það er að segja, mögulegt er að birting staðalímynda í auglýsingum hafi sterkari neikvæð áhrif á metnað kvenna til þess að takast á við leiðtogahlutverk en það eitt að setja spurningu um kyn fremst í spurningalistann.

#### **4.1.3 Staðalímyndin á hugsanlega ekki við**

Meningarmunur getur verið ástæða þess að niðurstöður rannsóknarinnar fara á skjön við niðurstöður fyrri rannsókna. Ekki er hægt að útiloka að konur á Íslandi séu fúsari til að gegna leiðtogahlutverkum en konur í Bandaríkjunum. Hugsanlegt er að Íslendingar séu lengra komnir en Bandaríkjamenn hvað viðkemur jafnrétti kynjanna. Málinu til stuðnings má benda á að samkvæmt World Economic Forum er mesta jafnrétti í heiminum á Íslandi en Bandaríkin eru töluvert neðar á þeim lista (Global Gender Gap, 2012). Því má hugsa sér að staðalímynd leiðtogans hafi ekki eins karllæga mynd hér á landi og víða annars staðar.

Auk þessa eru vísbendingar um að karllæg mynd leiðtogans fari þverrandi á heimsvísu. Fólk hefur sífellt orðið jákvæðara gagnvart konum sem gegna



leiðtogahlutverkum (Eagly og Carli, 2007). Tíð einræðisherrans innan fyrirtækja er liðin og liðsvinna er metin líklegri til árangurs en áður. Kvenlegir eiginleikar samsvarast því leiðtogum nútímans í mun meira mæli. Að auki fer fjöldi kvenna í stjórnunarstöðum vaxandi og því ætti sýn fólks á leiðtoga að verða minna karllæg með tímanum (Koenig, Eagly, Mitchell og Ristikari, 2011).

#### **4.1.4 Konur og ákvæðið um hæfni í mannlegum samskiptum**

Líklegt er að konur hafi verið svo frakkar til að gegna hlutverkunum vegna þess að verkefnalýsingin höfðaði betur til kvenna en karla. Í báðum verkefnalýsingum, fyrir leiðtogahlutverkið og hlutverk fylgjanda, stóð að viðkomandi þyrfti að vera góður í mannlegum samskiptum. Ákvæðið var það eina sem þátttakendur gátu stuðst við þegar ákvörðun var tekin um áhuga á að gegna hlutverkunum. Samskiptahæfni kemur heim og saman við staðalímynd kvenna og því gæti verið að konur hafi treyst sér betur til að taka þátt í verkefninu. Þetta gæti útskýrt hvers vegna konur sem merkja við kyn sitt í upphafi spurningalistans greindu frá meiri áhuga á leiðtogahlutverkinu en þær konur sem merktu við kyn sitt í lokin. Í þeirri útfærslu sem þátttakendur greindu frá kyni í upphafi var spurningin um kyn staðsett strax á eftir þeirri fullyrðingu að hæfni í mannlegum samskiptum væri nauðsynleg til þess að standa sig vel í verkefninu. Því má hugsa sér að spurningin um kyn hafi vakið athygli kvenna á því að eiginleiki sem geti átt við þær samsvari verkefnalýsingunni og því séu meiri líkur á að þær standi sig vel í verkefninu. Það er, kona sem merkir við kyn sitt eftir að hafa lesið að viðkomandi þurfi að vera góður í mannlegum samskiptum er líkleg til þess að vera mjög vakandi fyrir þeirri staðalímynd að konur séu samkvæmt staðalímyndum betri í mannlegum samskiptum en karlar og því muni hún standa sig vel í verkefninu. Í ljósi þessa er líklegt að staðalímyndir hafi haft áhrif á svörun, þau hafi einungis verið örvandi fyrir konur en ekki letjandi líkt og tilgátur gerðu ráð fyrir. Spurningin um kyn hafði því öfug áhrif miðað við það sem búist var við. Í stað þess að vekja upp neikvæðar hugsanir um konur í leiðtogahlutverkum jók spurning um kyn í upphafi spurningalista áhuga kvenna á leiðtogahlutverkinu.

Niðurstöður tilraunarinnar benda til þess að menn þurfi að vera mjög vakandi fyrir staðalímyndum kynjanna þegar útbúnar eru verk- og starfslýsingar. Starfslýsing sem felur í sér staðalímyndir annars kynsins getur leitt til þess að fleiri af því kyni sæki um. Slíkt mismunar kynjunum og leiðir að öllum líkindum til ójafns kynjahlutfalls. Þar sem

nýtt frumvarp sem segir til um jafnt kynjahlutfall í stjórnnum tekur senn gildi er sérstaklega mikilvægt að huga að orðalagi í starfslýsingum.

## 4.2 Launakröfur

Seinni tilraun þessarar rannsóknar var gert að athuga hvort ógnandi staðalímyndir geti haft áhrif á launakröfur kvenna. Samkvæmt tilgátum tilraunarinnar ættu konur að gera lægri launakröfur en karlar. Að auki ætti ýfing staðalímynda að leiða til þess að konur gerðu enn lægri launakröfur.

Enginn munur var á hópunum þegar um láglaunastarf var að ræða en þegar þátttakendur voru spurðir út í launakröfur fyrir stjórnendastarf voru niðurstöðurnar hins vegar í samræmi við tilgátur. Konur sem spurðar voru um launakröfur í stjórnendastarfi gerðu að meðaltali 45.000 krónum lægri launakröfur en karlar. Einnig kom í ljós að konur sem merktu við kyn sitt í upphafi spurningalista gerðu 60.000 krónum lægri launakröfur að meðaltali í stjórnendastarfi en konur sem merktu við kyn við lok spurningalista. Því er ljóst að ýfing staðalímynda hafði neikvæð áhrif á launakröfur kvenna í stjórnunarstarfi.

Ekki kemur á óvart að ógnandi staðalímyndir hafi einungis áhrif á launakröfur er varðar stjórnendastarf. Í láglaunastarfi víkja laun yfirleitt ekki mikið frá kjarasamningum og því eru laun mun niðurnjörfaðri í þess háttar starfi. Séu þátttakendur raunsæir í mati sínu á því hversu háum launum búast megi við fyrir starfið miða þeir líklega við kjarasamninga. Því má ráða að kjarasamningar hafi virkað sem einskonar akkeri í launakröfum þátttakenda og haldið launakröfum á svipuðum stað. Málinu til stuðnings má nefna að allir þátttakendur gerðu mjög svipaðar launakröfur fyrir láglaunastarfið.

Í stjórnendastarfi er hins vegar mun meiri óvissa um hvaða laun séu ásættanleg þar sem launakröfur í slíkum störfum eru yfirleitt samningsatriði. Því var búist við mun meiri fjölbreytileika í launakröfum þegar um stjórnendastarf var að ræða og reyndist það vera raunin. Í ljósi þessa voru mun meiri líkur á því að staðsetning spurningarinnar um kyn þátttakanda í spurningalista hefði áhrif á launakröfur þáttakenda hvað varðar stjórnendastarf en láglaunastarf.

Rannsóknin sýndi að sú ógnun sem fylgir staðalímyndum getur gert það að verkum að konur lækki launakröfur sínar. Konurnar virðast því hegða sér í samræmi við þá staðalímynd að konur eigi að vera með lægri laun. Niðurstöðurnar gefa vísbendingu um

Það hvernig konur bregðast við aðstæðum þar sem þær telja að konur beri lægri hlut, það er með því að lækka kröfur sínar. Þær virðast því forðast það að gera kröfur sem gæti verið hafnað vegna ríkjandi staðalímynda.

Hugsanlegt er að sömu áhrifa gæti í atvinnulífinu. Konur forðist aðstæður sem geta leitt til þess að þær verði dæmdar á forsendum staðalímynda en rannsóknir hafa sýnt að einstaklingar sjá sjálfa sig í þeirri staðalímynd sem hefur mest vægi í aðstæðunum (Steele o.fl., 2002). Konur í atvinnulífinu ættu því að vera mjög meðvitaðar um kyn sitt og þá staðalímynd sem konum fylgir í aðstæðum þar sem kyn skiptir miklu máli. Það er því ýmislegt sem bendir til þess að kona sem er spurð í atvinnuviðtali hvaða laun hún vilji fyrir viðkomandi starf sé mjög vakandi fyrir því að hún sé kona og geri því lægri launakröfur. Konan virðist því forðast höfnun eða mismunun með því að gera lægri launakröfur. Lægri launakrafa kvenna í upphafi starfstíma gæti haft mikil áhrif á launakjör þeirra þar sem byrjunarlaun hafa mikið að segja um laun til lengri tíma (Gerhart, 1990).

#### **4.2.1 Baráttan við áhrif ógnandi staðalímynda**

Rannsókn þessi sýnir að staðalímyndir geta haft áhrif á áhuga og metnað einstaklinga sé ekki brugðist við þeim með réttum hætti. Tilraun 2 sýndi að launakröfur kvenna voru 60.000 krónum lægri þegar þær merktu við kyn sitt í upphafi en þegar þær merktu við kyn við lok tilraunar. Einnig kom í ljós að konur gerðu 45.000 krónum lægri launakröfur að meðaltali en karlar. Nauðsynlegt er að bregðast við þeim áhrifum sem staðalímyndir kynjanna hafa á launakröfur og þar af leiðandi laun kvenna.

Til þess að hækka laun kvenna og minnka kynbundinn launamun er nauðsynlegt að konur geri meiri kröfur til byrjunarlauna þar sem sterk tengsl eru milli byrjunarlauna og framtíðarlauna (Gerhart, 1990; Barron, 2003). Ábyrgðin liggur að miklu leiti hjá konunum sjálfum, þar sem hver og ein verður að líta í eigin barm. Margar rannsóknir hafa sýnt fram á mun lægri kröfur kvenna en karla til launa fyrir sambærileg störf (Barron, 2003). Þrátt fyrir þetta virðist þessi þekking hafa að litlu marki náð út í samfélagið. Konur virðast ómeðvitaðar um sinn eigin þátt í launamun kynjanna. Oft er vísað til samfélagslegrar ábyrgðar á launamisrétti en sjaldan til ábyrgðar kvennanna sjálfra hvað þetta varðar. Nauðsynlegt er að vekja athygli á því hversu miklu máli

væntingar kvenna til launa skipta þegar fjallað er um það launamisrétti sem er til staðar í samfélaginu.

Þar sem staðalímyndir kynjanna höfðu mikil áhrif á launakröfur kvenna er ljóst að vitneskja um þau neikvæðu áhrif sem ógnandi staðalímyndir geta haft er algjört lykilatriði í baráttunni gegn þessum áhrifum. Erfitt er að bregðast við ef viðkomandi gerir sér ekki grein fyrir þeim hugmyndum sem þessi ógn felur í sér. Því er ljóst að mikil nauðsyn er á einhverskonar fræðslu um áhrif staðalímynda. Ein leið sem hægt væri að fara til þess að vinna gegn þessu væri að halda námskeið þar sem vakin er athygli á staðalímyndum og áhrifum þeirra. Námskeiðið ætti að miðast að því að vekja athygli á þeirri staðalímynd að karlar eigi að vera með hærri laun og áhrifum þeirrar staðalímyndar á launakröfur kvenna. Auk þess væri hægt að kenna konum að bregðast við staðalímyndunum, til að mynda með því að þjálfa þær til þess að fara í atvinnuviðtöl og gera þar hærri launakröfur. Slíkt námskeið gæti aukið meðvitund kvenna og styrkt þær til þess að taka meiri ábyrgð á stöðu sinni á vinnumarkaði hvað laun varðar.

Afnám launaleyndar gæti leitt til þess að kynin gerðu jafnari launakröfur. Samanburður við einstaklinga innan sömu starfsstéttar yrði þá auðveldari og því ætti að skapast meira jafnræði meðal kynjanna þegar kemur að launakröfum. Gagnsæi launa ætti því að gefa konum tækifæri til að bera sig saman við karla í sömu vinnu. Þetta ætti að hjálpa þeim til þess að verða frakkari í launakröfum og slíkt myndi minnka kynbundinn launamun. Um það leyti sem rannsókn þessi er gerð hefur VR stigið stórt skref í þá átt að auðvelda samanburð á launum félagsmanna við laun annarra í svipaðri vinnu. Á heimasíðu VR geta félagsmenn nú nálgast reiknivél þar sem hægt er að bera saman laun eftir starfsheiti. Reiknivélin byggir á upplýsingum um félagsgjöld, ásamt upplýsingum um starfsheiti og starfshlutfall félagsmanna. Þar með geta félagsmenn borið laun sín saman við laun annarra í svipuðum störfum.

Eins og stendur hafa atvinnurekendur lítinn hag af hærri launakröfum umsækjenda og því er ekki hægt að ætlast til þess að þeir bregðist við lágum launakröfum með öðrum hætti en að samþykkja þær. Mögulegt væri að auka hag atvinnurekenda á því að gefa körlum og konum sömu laun með því að veita viðurkenningar fyrir slíkt. Viðurkenningar um jafnlaunastefnu sem mögulegt væri að setja á heimasíðu fyrirtækis gæti leitt til jákvæðs viðhorfs neytenda og starfsmanna í garð fyrirtækis. Slíkt gæti skilað

sér í sölu og hagnaði fyrirtækis. Þar með hefði fyrirtæki kost af því að veita körlum og konum sömu laun. Jafnlaunastefna gæti einnig leitt til þess að konur geri hærri launakröfur þar sem ljóst er að stefna fyrirtækisins segir til um að gefa körlum og konum sömu laun.

Þrír lykilþættir virðast því skipta máli þegar fjallað er um launakröfur kvenna. Í fyrsta lagi hafa staðalímyndir kynjanna neikvæð áhrif á launakröfur kvenna og vitneskja um þessi áhrif er að skornum skammti í samfélaginu. Í öðru lagi er erfitt að afla upplýsinga um markaðslaun fyrir mismunandi störf. Í þriðja lagi hafa atvinnurekendur lítinn hag af öðru en að samþykkja lágar launakröfur.

Rannsókn höfundar bendir til þess að sú staðalímynd að karlar eigi að vera með hærri laun en konur sé í fullu gildi hér á landi. Þessi staðalímynd á sér að öllum líkindum djúpar rætur í menningunni og því er við ramman reip að draga fyrir konur. Með tilliti til þess að ætla megi að staðalímyndir séu rótgrónar í menningunni vekja rannsóknarniðurstöður nokkra bjartsýni hvað varðar það að jafna laun kynjanna. Rannsóknir hafa sýnt að hægt er að koma í veg fyrir að sú ógnun sem fylgir staðalímyndum verði ríkjandi. Þetta hefur til að mynda verið gert með því að segja þátttakendum að enginn munur sé á félagshópunum í tilraunaraðstæðunum (Spencer o.fl., 1999; Davies o.fl., 2002; Davies o.fl., 2005). Ef sú ógn sem felst í staðalímyndum stuðlar að kynjamuni á vinnumarkaðinum ættu aðstæður sem koma í veg fyrir ógnun staðalímynda að eyða þessum kynjamun. Nefndar hafa verið þrjár leiðir til þess að koma hugsanlega í veg fyrir þau áhrif sem ógnun staðalímynda hefur á launakröfur kvenna.

### **4.3 Styrkleikar og veikleikar rannsóknarinnar**

Í eftirfarandi kafla verður fjallað um styrkleika og veikleika rannsóknarinnar.

#### **4.3.1 Styrkleikar**

Helsti styrkleiki rannsóknarinnar er sú viðbót við fræðilegan grunn sem tilaunirnar skapa. Svo virðist sem væntingar til frammistöðu í leiðtogahlutverki hafi aldrei verið skoðaðar áður. Í ljósi mögulegra áhrifa staðalímynda kynjanna á væntingar kvenna til frammistöðu sinnar í leiðtogahlutverki var vert að athuga þennan þátt. Auk þess hafa áhrif ógnandi staðalímynda á launakröfur ekki verið athuguð áður samkvæmt bestu vitund höfundar. Sú tilraun er því fyrsta síns eðlis og í ljósi þeirra niðurstaðna sem komu

fram varpar rannsóknin skýru ljósi á einn af þeim þáttum sem hafa áhrif á kynbundinn launamun.

Útbúnir voru nothæfir spurningalistar sem geta komið að gagni í framtíðinni við svipaðar rannsóknir. Ástæða er til þess að ætla að nýta megi stakar spurningar eða listana í heild sinni við frekari rannsóknir. Notast var við spurningar sem hafa gefið góða raun í rannsóknum og reyndust einnig vel í þessari rannsókn. Allir svarmöguleikar voru nýttir og spurningakvarðinn virtist greina vel á milli einstaklinga.

Unnið var með úrtak sem ekki hefur verið skoðað áður og veita niðurstöður því gagnlega hliðsjón í framtíðarrannsóknum. Rannsóknin vekur enn fremur athygli á þörf á endurtekningu erlendra rannsókna á innlendum vettvangi.

Spurningin sem tók til þess hvort þátttakendur bæru kennsl á staðalímyndina að karlar væru meiri leiðtogar að eðlisfari en konur var sett fram í spurningalistanum í stað þess að spyrja yfir hópinn. Álitið var að meiri líkur væru á réttum svörum ef hver og einn væri spurður í spurningalistanum heldur en ef spurt væri yfir hópinn. Einnig var spurt um aldur, sem hafði ekki verið gert í fyrri rannsóknum en gæti gefið mikilvægar vísbendingar um ástæður þess að sumir eru viljugri til að gegna leiðtogahlutverkum og gera hærri launakröfur en aðrir. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu þó að lítil sem engin tengsl voru milli aldurs og áhuga á að gegna leiðtogahlutverki annars vegar og aldurs og launakrafa hins vegar.

#### **4.3.1.1 Áreiðanleiki og réttmæti**

Ýmsir þættir juku réttmæti og áreiðanleika rannsóknarinnar og styrktu þar af leiðandi rannsóknina til muna. Áreiðanleiki vísar til stöðugra mælinga en réttmæti hvort tilraunin mæli það sem henni er ætlað að mæla.

Rannsakandi lagði spurningalistann fyrir á blaði. Tilraunarsniðið gerir það að verkum að einstaklingar sem myndu veigra sér við að taka þátt í rannsókn eru samt sem áður þátttakendur. Það er að segja þátttakendur sem ef til vill óttast eða þykir óþægilegt að svara gera það samt sem áður. Því samanstanda niðurstöður ekki einungis af fólki sem er mjög áhugasamt um rannsóknina. Tilraunarsniðið eykur alhæfingargildi niðurstaðnanna þar sem allir í úrtakinu tóku þátt í rannsókninni og svarhlutfall var því 100%.

Mismunandi útgáfum af spurningalistanum var dreift handahófskennt á nemendur sem tóku þátt í rannsókninni. Þannig réði tilviljun því hvaða útgáfa einstaka nemandi fékk í hendurnar. Handahófskennd dreifing skiptir miklu máli þar sem slíkt er forsenda þess að hægt sé að draga þær ályktanir að breytur tilraunarinnar hafi verið þeir þættir sem höfðu áhrif á svörun þátttakenda.

Handahófskennd röðun spurningalista gerði það einnig að verkum að rannsóknin var tvíblind (e. *double-blind*), sem felur í sér að þátttakendur vissu ekki að tvær mismunandi útgáfur af spurningalistum gengu um stofuna og rannsakandi vissi ekki hvora útgáfuna hver einstakur nemandi fékk. Þessi tilhögun kom í veg fyrir að huglægt mat réði því hverjir voru í tilraunarhópnum annars vegar og samanburðarhópnum hins vegar.

Þegar þátttakendur voru spurðir um áhuga sinn á leiðtogahlutverki var þeim talin trú um að þeir ættu að vinna raunverulegt verkefni. Það er, að þeir myndu framkvæma verkefnið þegar allir væru búnir að svara spurningalistanum. Blekkingin var til þess fallin að auka réttmæti rannsóknarinnar, þar sem einstaklingar voru ólíklegri til þess að segja ósatt á spurningalistanum.

Átakaefni í öllum rannsóknum er hvort hægt sé að alhæfa niðurstöðurnar á önnur úrtök og þjóðfélagshópa. Það er, hvert sé ytra réttmæti rannsóknarinnar. Þar sem flestir í atvinnulífinu eru eldri og með meiri reynslu en þátttakendurnir í rannsókninni er áhugavert að velta fyrir sér hvort niðurstöðurnar eigi við eldri og reyndari einstaklinga. Þetta vekur upp spurningu um það hvort reynslumeiri og eldri konur geri lægri launakröfur ef þeim væri gert að merkja við kyn sitt í upphafi tilraunar. Það má hugsa sér að konur sem hafa verið lengi úti í atvinnulífinu séu markaðar þeirri reynslu að vera með lægri laun en karlar og séu því jafnvel vanar. Ef sömu áhrifa er að gæta og í rannsókn Desmarais og Curtis (1997), þar sem stúlkur í sumarvinnu gerðu lægri launakröfur þegar þær höfðu reynslu af því að vera með lægri laun en karlar, ætti reynsla kvenna á launamun kynjanna að leiða til þess að áhrifin yrðu sterkari hjá eldri konum en þeim sem tóku þátt í umræddri rannsókn. Til þess að skera endanlega úr um slíka tilgátu þarf hins vegar að rannsaka þau áhrif sem staðalímyndir hafa á eldra fólk sérstaklega.

### 4.3.2 Veikleikar

Úrtakið í rannsókninni var frekar einsleitt þar sem það samanstóð einungis af háskólanemum á fyrsta ári. Að auki eru namar oft forvitnari um tilgang rannsóknarinnar en fólk í raunaðstæðum. Þar sem nemendur voru á sinni fyrstu önn í háskóla er þó gert ráð fyrir að vitneskja þeirra á staðalímyndum kynjanna og áhrifum þeirra sé ekki mikil. Ekki er hægt að vita með vissu hvort að ógnun staðalímynda hefur á launakröfur í atvinnuviðtölum á vinnumarkaðinum þar sem slíkt var ekki prófað og úrtakið í rannsókninni samanstóð einungis af háskólanemum.

Einn helsti annmarki rannsóknarinnar er sá að það liggur ekki ljóst fyrir hvers vegna konur höfðu meiri áhuga á leiðtogahlutverki en karlar og hvers vegna sá áhugi jókst þegar spurt var um kyn í upphafi spurningalista. Ákvæði um samskiptahæfni í spurningalistanum og menningamunur Íslands og Bandaríkjanna eru þó líklegustu skýringar niðurstaðnanna.

Höfundur þýddi spurningar um áhuga á leiðtogahlutverki, áhuga á fylgjandi hlutverki og væntingar um frammistöðu í leiðtogahlutverki beint úr bandarískum rannsóknum. Því er ekki hægt að útiloka að spurningar hafi verið ónákvæmar eða illa skiljanlegar. Þetta gæti haft áhrif á niðurstöður. Þó ber að hafa í huga að spurningalistarnir voru forprófaðir og leiðréttir með tilliti til þessa.

Best hefði verið að skoða áhrif ógnandi staðalímynda á áhuga kvenna á að gegna leiðtogahlutverki með sama sniði og Davies, Spencer og Steele (2002). Í rannsókn Davies og samstarfsmanna var nemendum gert að mæta í 3-5 manna hópum og sagt að tilraunin tæki um 20 mínútur. Í rannsókninni skiptu þátttakendur um stofu eftir að hafa horft á auglýsingar sem innihéldu staðalímyndir kynjanna. Í seinni stofunni tilgreindu svo þátttakendur frá áhuga sínum á að gegna leiðtogahlutverkinu. Hagræðingin kom í veg fyrir að þátttakendur áttuðu sig á að birting staðalímynda og spurningar um áhuga á að gegna leiðtogahlutverki væri hluti af sömu rannsókn.

Þar sem höfundur hafði ekki sama aðgang að nemendum og Davies og samstarfsmenn var hins vegar ljóst að erfitt væri að fá þátttakendur til þess að mæta í tilraunina. Einnig myndi slíkt auka annmarka rannsóknarinnar þar sem hugsanlegur munur er á þeim sem mæta í rannsókn og þeim sem ekki mæta. Væri rannsóknin framkvæmd í kennslustund yrði trúverðugleiki rannsóknarinnar ekki sá sami. Ekki er víst



að þátttakendur myndu trúa því að um tvær mismunandi rannsóknir væri að ræða, þar sem erfitt væri að láta nemendur skipta um stofu. Einnig væri hæpið að þátttakendur væru tilbúnir að taka þátt ef rannsakandi segði að rannsóknin tæki um 20 mínútur. Að lokum gæti reynst erfitt að finna íslenskar auglýsingar á netinu sem innihéldu staðalímyndir og því þyrfti rannsakandi líklega að sýna auglýsingar með ensku tali sem gæti leitt til ýmissa vandræða. Vegna þessa var ákveðið að ýfa staðalímyndir kynjanna með spurningu um kyn í upphafi spurningalista.

## 5 Samantekt og lokaorð

Eftir því sem höfundur kemst næst hafa áhrif ógnandi staðalímynda á launakröfur kvenna ekki verið skoðuð áður. Að auki hafa áhrif staðalímynda sem segir til um að karlar séu hæfari leiðtogar en konur ekki verið könnuð hér á landi þar til nú. Rannsóknin er því mikilvæg viðbót við þann fræðilega grunn sem þegar er til staðar um ógnun staðalímynda.

Rannsókn þessi leiddi í ljós að staðalímyndir geta stuðlað að áframhaldandi kynjamun og jafnvel aukið þann mun. Í tilraun 1 kom í ljós að konur höfðu meiri áhuga á leiðtogahlutverkinu en karlar. Einnig höfðu konur sem merktu við kyn sitt í upphafi spurningalista meiri áhuga á leiðtogahlutverkinu en konur sem greindu frá kyni við lok spurningalista. Ýmsar ástæður geta verið fyrir niðurstöðunum en ætla má að ímynd leiðtogans sé ekki eins karllæg hér á landi og víða annars staðar. Að auki virðist vera að verkefnalýsingin, sem samræmdist staðalímyndum kvenna vel, hafi valdið því að konur treystu sér betur í hlutverkið en karlar. Af þessu má ráða að staðalímyndir kynjanna geti haft áhrif á vilja til þess að gegna ýmsum hlutverkum. Í ljósi þessa má álykta sem svo að staðalímyndir geti haft mikil áhrif á það hvaða störf og verkefni einstaklingar velja.

Rannsókn höfundar tókst ekki að skera úr um hvort sú staðalímynd að karlar séu hæfari leiðtogar en konur eigi við hér á landi. Því ber að varast að hafna kenningarlegum grunni sem segir til um neikvæð áhrif ógnandi staðalímynda á vilja kvenna til að gegna leiðtogahlutverkum á grundvelli þessarar tilraunar. Vert er að endurtaka tilraunina án ákvæðisins um samskiptahæfni til þess að athuga hvort staðalímyndin sem segir til um að karlmenn séu hæfari leiðtogar eigi við á Íslandi. Hægt væri að taka rannsóknina skrefinu lengra, þar sem raunveruleg frammistaða í leiðtogahlutverkum væri athuguð. Eins er þörf á sambærilegum rannsóknum þar sem tekið er mið afleiðingum staðalímynda og öðrum mögulegum áhrifaþáttum á áhuga kvenna á leiðtogahlutverkum.

Tilraun 2 leiddi í ljós þau áhrif sem ógnandi staðalímyndir geta haft á launakröfur kvenna. Niðurstöður sýndu að í starfi stjórnanda gerðu konur sem merktu við kyn sitt í upphafi spurningalista 60.000 krónum lægri launakröfur en konur sem merktu við kyn

við lok spurningalista. Því sýnir rannsóknin að það eitt að benda á kyn, og þar af leiðandi að karlar séu samanburðarhópurinn, veldur því að konur lækka launakröfur sínar umtalsvert. Áhrifin gætu verið mikil á launakjör kvenna þar sem líklegt er að konur í atvinnuviðtali séu mjög vakandi fyrir kynferði sínu og þeirri staðalímynd að konur eigi að vera með lægri laun en karlar. Staðalímyndir kynjanna geta því stuðlað að kynjamun í launum, þar sem konur fá lægri laun en karlar vegna þess að þær gera lægri launakröfur.

Rannsóknin útskýrir þó að öllum líkindum ekki allan launamun kynjanna og því er þörf á fleiri rannsóknum á þessu sviði. Nógu er af að taka og má þar meðal annars skoða viðhorf stjórnenda í fyrirtækjum gagnvart launum kynjanna og hvaða áhrif jafnlaunastefna hefur á launakröfur. Eins mætti athuga hvort að konur geri hærri launkröfur þegar tekið er fram hver meðallaunin séu fyrir umrætt starf.

Áhugavert væri að skoða áhrif staðalímynda í atvinnulífinu. Það er að segja, athuga hvort sú ógn sem fylgir staðalímyndum hafi áhrif á launakröfur og vilja kvenna til að gegna leiðtogahlutverkum á vinnumarkaðinum. Ýmsar aðstæður gætu kallað fram ógnun staðalímynda hjá konum í atvinnulífinu, til að mynda stjórnarherbergi fullt af karlmönnum eða óviðeigandi athugasemd samstarfsmanns. Því er vel hugsanlegt að staðalímyndir kynjanna hafi neikvæð áhrif á frammistöðu og metnað kvenna á vinnumarkaðinum.

Staðalímyndir í rannsókninni höfðu letjandi áhrif á launakröfur kvenna en að öllum líkindum örvandi áhrif á metnað kvenna til leiðtogahlutverka. Rannsóknin bendir því til þess að staðalímyndir geti bæði haft jákvæð og neikvæð áhrif á metnað einstaklinga. Í ljósi niðurstaðnanna er greinilegt að rannsóknin hefur ekki einungis fræðilegt gildi heldur einnig hagnýtt. Sé ekki brugðist við þeim áhrifum sem staðalímyndir hafa má búast við áframhaldandi kynjamun á atvinnumarkaðinum, meðal annars í starfsframavali og hvað varðar laun. Jöfnun launa og atvinnutækifæra með tilliti til kynferðis höfðar til samfélagslegrar ábyrgðar jafnframt því að höfða til ábyrgðar hvers og eins.

## Heimildaskrá

- Aronson, J., Lustina, M.J., Good, C., Keough, K., Steele, C.M. og Brown, J. (1999). When White men can't do math: necessary and sufficient factors in stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology* 35, 29–46.
- Babcock, L. og Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Bargh, J. A., Chen, M. og Burrows, L. (1996). Automaticity of social behavior: Direct Effects of trait construct and stereotype activation on action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 230-244.
- Barron L. A. (2003). Ask and you shall receive? Gender differences in negotiators beliefs about requests for a higher salary. *Human Relations*, 56(6), 635-662.
- Blascovich, J., Spencer, S. J., Quinn, D. M. og Steele, C. M. (2001). Stereotype threat and the cardiovascular reactivity of African Americans. *Psychological Science*, 12, 225-229.
- Boldry, J., Wood, W. og Kashy, D. A. (2001). Gender stereotypes and the evaluation of men and women in military training. *Journal of Social Issues*, 57, 689–705.
- Bosson, J. K., Haymovitz, E. L. og Pinel, E. C. (2004). When saying and doing diverge: The effects of stereotype threat on self-reported versus non-verbal anxiety. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 247–255.
- Brigham, J. C. (1971). Ethnic stereotypes. *Psychological Bulletin*, 76, 15-38.
- Cadinu, M., Maass, A., Frigerio, S., Impagliazzo, L., og Latinotti, S. (2003). Stereotype threat: The effect of expectancy on performance. *European Journal of Social Psychology*, 33(2), 267–285.
- Carli, L. L. (2001). Gender and social influence. *Journal of Social Issues*, 57, 725–741.
- Carr, P. B. og Steele, C. M. (2009). Stereotype threat and inflexible perseverance in problem solving. *Journal of experimental social psychology*, 45, 853-859.
- Catalyst. (2009). *2009 Catalyst census of the Fortune 500 reveals women missing from critical business leadership*. Sótt 2. október frá <http://www.catalyst.org/press-release/161/2009-catalystcensus-of-the-fortune-500-reveals-women-missing-from-criticalbusiness-leadership>

- CAWP (2011). *Women in elected office 2011*. Sótt 2. október af [http://www.cawp.rutgers.edu/fast\\_facts/levels\\_of\\_office/documents/elective.pdf](http://www.cawp.rutgers.edu/fast_facts/levels_of_office/documents/elective.pdf)
- Cejka, M. A. og Eagly, A. H. (1999). Gender stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *25*, 413–423.
- Crocker, J., Major, B., og Steele, C. (1998). Social stigma. Í D. T. Gilbert, S. T. Fiske og G. Lindzey (ritstjórar), *Handbook of social psychology* (3. útgáfa, bls. 504–553). Boston: McGraw-Hill.
- Crowe, E. og Higgins, E. T. (1997). Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and prevention in decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *69*, 117–132.
- Danaher, K. og Crandall, C. S. (2008). Stereotype Threat in Applied Settings Re-Examined. *Journal of Applied Social Psychology*, *38*(6), 1639-1655.
- Davies, P. G., Spencer, S. J. og Steele, C. M. (2005). Clearing the Air: Identity Safety Moderates the Effects of Stereotype Threat on Women's Leadership Aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *88*, 276-287.
- Davies P. G., Spencer, S. J., Quinn, D. M. og Gerhardstein, R. (2002). Consuming images: How television commercials that elicit stereotype threat can restrain women academically and professionally. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *28*, 1615-1628.
- Desmarais, S. og Curtis, J. (1997). Gender differences in pay histories and views on pay entitlement among university students. *Sex Roles*, *37*, 623- 642.
- Eagly, A. H. (2004). Few women at the top: How role incongruity produces prejudice and the glass ceiling. Í D. van Knippenberg og M. A. Hogg (ritstjórar), *Identity, leadership, and power* (bls. 79–93). London: Sage.
- Eagly, A. H. og Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, *85*, 62–71.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. og van Engen, M. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire: A meta-analysis comparing men and women. *Psychological Bulletin*, *129*, 569–591.
- Eagly, A. H. og Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *108*, 233–256.
- Eagly, A. H., og Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, *109*, 573-598.

- Eagly, A. H., Wood, W. og Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. Í T. Eckes og H. M. Trautner (ritstjórar), *The developmental social psychology of gender* (bls. 123–174). NJ: Erlbaum.
- Eckes, T. (1994). Explorations in gender cognition: Content and structure of female and male subtypes. *Social Cognition*, 12, 37–60.
- Fanney Þórsdóttir og Friðrik H. Jónsson (2009). Gildun orðagilda: Hvaða orðagildi er best að nota á svarmöguleika matskvarða? *Sálfræðiritið – Tímarit Sálfræðingafélags Íslands*, 14, 29-38.
- Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands (2008). *Kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Frantz, C.M., Cuddy, A.J.C., Burnett, M., Ray, H. og Hart, A. (2004). A threat in the computer: The race implicit association test as a stereotype threat experience. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1611–1624.
- Garcia-Retamero, R. og López-Zafra, E. (2006). Prejudice against women in male-congenial environments: Perceptions of gender role congruity in leadership. *Sex roles*, 55, 51-61.
- Gerhart, B. (1990). Gender differences in current starting salaries: The role of performance, college major and job title. *Industrial and Labor Relations Review*, 43, 418-433.
- Geis, F. L., Brown, V., Jennings, J., og Porter, N. (1984). TV commercials as achievement scripts for women. *Sex Roles*, 10, 513–525.
- Global Gender Gap (2012). World Economic Forum. Sótt 17. Desember af <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>.
- Gonzales, P. M., Blanton, H. og Williams, K. J. (2002). The effects of stereotype threat and double-minority status on the test performance of Latino women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(5), 659–670.
- Gunderson, M. (1989). Male-female wage differentials and policy responses. *Journal of Economic Literature*, 27, 46-72.
- Heilman, M. E. og Eagly, A. H. (2008). Gender stereotypes are alive, well, and busy producing workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(4), 393–398.
- Hippel, C. V., Issa, M., Ma, R. og Stokes, A. (2011). Stereotype threat: Antecedents and consequences for working women. *European Journal of Social Psychology*, 41(2), 151-161.

- Hippel, C. V., Wiryakusuma, C., Bowden, J. og Shochet, M. (2011). Stereotype Threat and Female Communication Styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(10), 1312-1324.
- Hogg, M. A. og Vaughan, G. M. (2008). *Social psychology* (5. útgáfa). Harlow: Prentice Hall
- Hollander, E. P. (1992). The essential interdependence of leadership and followership. *Current Directions in Psychological Science*, 1, 71-75.
- Hoyt, C. L. (2010). Women, men, and leadership: Exploring the gender gap at the top. *Social and Personality Psychology Compass*, 4, 484–498.
- Hoyt, C. og Chemers, M. M. (2008). Social stigma and leadership: A long climb up a slippery ladder. Í C. L. Hoyt, G. R. Goethals og D. R. Forsyth (ritstjórar), *Leadership at the crossroads: Leadership and psychology* (bls. 165–180). Westport, CT: Praeger.
- Hoyt, C. L., Simon, S. og Innella, A. N. (2011). Taking a Turn Toward the Masculine: The Impact of Mortality Salience on Implicit Leadership Theories. *Basic and Applied Social Psychology*, 33, 374-381.
- Inzlicht, M. og Ben-Zeev, T. (2000). A threatening intellectual environment: Why females are susceptible to experiencing problem-solving deficits in the presence of males. *Psychological Science*, 11, 365–371.
- Inzlicht, M., McKay, L. og Aronson, J. (2006). Stigma as ego depletion: How being the target of prejudice affects self-control. *Psychological Science*, 17(3), 262–269.
- Inter-Parliamentary Union. (2011). *Women in national parliaments*. Sótt 2. október frá <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>
- Jackson, L., Gardner, P. og Sullivan, L. (1992). Explaining gender differences in self-pay expectatinos; Social comparison standards and perceptions of fair pay. *Journal of Applied Psychology*, 77, 651-663.
- Jennings, J., Geis, F., og Brown, V. (1980). The influence of television commercials on women's self-confidence and independent judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 203–210.
- Jordan, A. H. og Lovett, B. J. (2006). Stereotype threat and test performance: A primer for school psychologists. *Journal of School Psychology*, 45, 45-59.
- Jón Snorri Snorrason (2012). Yfirlit um stöðu og áhrif jafnari kynjahlutfalla við stjórnun og í stjórnnum fyrirtækja. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 8(1), 93-107.

- Katz, D. og Braly, K. (1933). Racial stereotypes of one hundred college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28, 280-290.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A. og Ristikari, T. (2011). Are leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616-642.
- Kray, L. J., Thompson, L. og Galinsky, A. (2001). Battle of the Sexes: Gender Stereotype Confirmation and Reactance in Negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 942-958.
- Launamunur kynjanna. (2012). VR. Sótt 16. október af <http://www.vr.is/kannanir/launakonnun-2012/launamunur-kynjanna/>
- Morrison, A. M. og Von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45, 200-208.
- Pendakur, K. og Woodcock, S. (2010). Glass ceiling or glass doors? Wage disparity within and between firms. *Journal of Business & Economic Statistics*, 28(1), 181-189.
- Powell, G. N. (1993). *Women and men in management* (2. Útgáfa). Newbury Park, CA: Sage.
- Rosette, A., Leonardelli, G. J. og Phillips, K. W. (2008). The White standard: Racial bias in leader categorization. *Journal of Applied Psychology*, 93, 758-777.
- Schmader, T. og Johns, M. (2003). Converging evidence that stereotype threat reduces working memory capacity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 440-452.
- Schmader, T., Johns, M. og Forbes, C. (2008). An Integrated Process Model of Stereotype Threat Effects on Performance. *Psychol Rev.*, 115(2), 336-356.
- Six, B. og Eckes, T. (1991). A closer look at the complex structure of gender stereotypes. *Sex Roles*, 7, 183-188.
- Spencer, S. J., Steele, C. M. og Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4-28.
- Steele, C. M. og Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797-811.
- Steele, C. M., Spencer, S. J. og Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. Í M. P. Zanna (ritstjóri), *Advances in experimental social psychology* (34. Útgáfa, bls 33-47). San Diego; Academic Press.



- Stroebe, S., Wolfgang, T. og Insko, C. (1989). Stereotype, Prejudice, and Discrimination: Changing Conceptions in Theory and Research. Í Daniel Bar-Tal, Carl Graumann, Arie Kruglanski, og Wolfgang Stroebe (ritstjórar). *Stereotyping and Prejudice: Changing Conceptions* (bls. 3-34). New York: Springer.
- Stone, J. (2002). Battling doubt by avoiding practice: The effects of stereotype threat on self-handicapping in white athletes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(12), 1667–1678.
- Stærstu fyrirtækin hafa aukið hlut kvenna í stjórnun. (2011, maí). *Vísir.is*. Sótt 15. október af <http://www.visir.is/article/2011110519506>
- Tryggvi Jónsson, Haukur Gylfason og Albert Arnarson (2008). *Áhrif væntinga til launa á launakröfur*. (Rannsóknir í félagsvísindum IX). Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Telja karla betri betri dómara og ráðherra (2012). *MBL.is*. Sótt 4. Nóvember af [http://www.mbl.is/frettir/innlent/2012/10/27/telja\\_karla\\_betri\\_domara\\_og\\_rad\\_herra/](http://www.mbl.is/frettir/innlent/2012/10/27/telja_karla_betri_domara_og_rad_herra/)
- Van Engen, M. L., van der Leeden, R., & Willemsen, T. M. (2001). Gender, context, and leadership style: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 581–598.
- 90 ár síðan fyrsta konan tók sæti á Alþingi (2012). *Viðskiptablaðið.is*. Sótt 4. nóvember af <http://www.vb.is/frettir/74395/>
- Walton, G. M. og Cohen, G. L. (2003). Stereotype lift. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 456-467.
- Wellington, S., Kropf M. B. og Gerkovich, P. R. (2003). What's holding women back? *Harvard Business Review*, 81, 18-19.
- Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmisdóttir. (2007). *Kvennafn lækkar launin: Tilraun á mögulegum skýringum á óútskýrðum launamuni karla og kvenna*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík

## Viðauki 1

Útgáfa 1:



# HÁSKÓLI ÍSLANDS

Ágæti þátttakandi.

Í þessu hefti er stuttur spurningalisti sem mér þætti vænt um að þú svarir. Þegar allir hafa svarað spurningalistanum mun ég biðja þig að taka þátt í stuttu verkefni.

Rannsóknin er liður í lokaverkefni mínu við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands og snýst um árangur mismunandi stjórnunartækni.

Ekki er hægt að rekja einstaka svör.

Leiðbeinandi er Dr. Kári Kristinsson.

Með fyrirfram þökkum fyrir þátttöku

Egill Fivelstad



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Mér þætti vænt um að þú tækir þátt í verkefni sem athugar árangur mismunandi forystutækni. Nemendum verður skipt handahófskennt í 4-5 manna hópa. Þú getur annað hvort valið að vera leiðtoginn eða einn af þeim sem leysa verkefnið. Það mun einungis vera einn leiðtogi innan hvers hóps. Bæði leiðtoganum og þeim sem leysa verkefnið verður gefin skrifleg lýsing á flóknu verkefni. Leiðtoginn mun auk þess fá svörin við viðkomandi verkefni. Það verður hlutverk leiðtogans að leiða þá sem leysa verkefnið að réttri niðurstöðu, án þess þó að segja þeim svarið.

Rannsóknir hafa sýnt að þeir leiðtogar sem standa sig best í þessum aðstæðum fá þá sem leysa verkefnið til þess að vinna saman og eru góðir í mannlegum samskiptum. Þeir sem eru bestir í að leysa verkefnið eru góðir að vinna í hóp og búa yfir miklum samskiptahæfileikum.

**Vinsamlegast svaraðu eftirfarandi staðhæfingum með því að merkja við þann valkost sem á best við þig:**

1. *Ég hef áhuga á að vera **leiðtoginn** í verkefninu*

Að öllu leyti ósammála	Að mestu leyti ósammála	Að dálitlu leyti ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Að dálitlu leyti sammála	Að mestu leyti sammála	Að öllu leyti sammála
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. *Ég hef áhuga á að vera í **hópi þeirra sem leysa verkefnið***

Að öllu leyti ósammála	Að mestu leyti ósammála	Að dálitlu leyti ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Að dálitlu leyti sammála	Að mestu leyti sammála	Að öllu leyti sammála
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. *Ég tel að ég myndi standa mig vel sem **leiðtoginn** í verkefninu*

Að öllu leyti ósammála	Að mestu leyti ósammála	Að dálitlu leyti ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Að dálitlu leyti sammála	Að mestu leyti sammála	Að öllu leyti sammála
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. *Kannast þú við þá staðalímynd (stereotype) að karlar séu meiri leiðtogar að eðlisfari en konur? (Athugið að ekki er verið að spurja hvort að þú sért sammála þeirri staðalímynd, einungis hvort að þú kannist við hana)*

Já   
Nei   
Ekki viss

5. *Hvert er kyn þitt?*

Karl   
Kona

6. *Hver er aldur þinn?*

\_\_\_\_\_ ára

Útgáfa 2:



## HÁSKÓLI ÍSLANDS

Ágæti þátttakandi.

Í þessu hefti er stuttur spurningalisti sem mér þætti vænt um að þú svarir. Þegar allir hafa svarað spurningalistanum mun ég biðja þig að taka þátt í stuttu verkefni.

Rannsóknin er liður í lokaverkefni mínu við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands og snýst um árangur mismunandi stjórnunartækni.

Ekki er hægt að rekja einstaka svör.

Leiðbeinandi er Dr. Kári Kristinsson.

Með fyrirfram þökkum fyrir þátttöku

Egill Fivelstad



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Mér þætti vænt um að þú tækir þátt í verkefni sem athugar árangur mismunandi forystutækni. Nemendum verður skipt handahófskennt í 4-5 manna hópa. Þú getur annað hvort valið að vera leiðtoginn eða einn af þeim sem leysa verkefnið. Það mun einungis vera einn leiðtogi innan hvers hóps. Bæði leiðtoganum og þeim sem leysa verkefnið verður gefin skrifleg lýsing á flóknu verkefni. Leiðtoginn mun auk þess fá svörin við viðkomandi verkefni. Það verður hlutverk leiðtogans að leiða þá sem leysa verkefnið að réttri niðurstöðu, án þess þó að segja þeim svarið.

Rannsóknir hafa sýnt að þeir leiðtogar sem standa sig best í þessum aðstæðum fá þá sem leysa verkefnið til þess að vinna saman og eru góðir í mannlegum samskiptum. Þeir sem eru bestir í að leysa verkefnið eru góðir að vinna í hóp og búa yfir miklum samskiptahæfileikum.

*Hvert er kyn þitt?*

Karl   
 Kona

**Vinsamlegast svaraðu eftirfarandi staðhæfingum með því að merkja við þann valkost sem á best við þig:**

1. *Ég hef áhuga á að vera **leiðtoginn** í verkefninu*

Að öllu leyti ósammála	Að mestu leyti ósammála	Að dálitlu leyti ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Að dálitlu leyti sammála	Að mestu leyti sammála	Að öllu leyti sammála
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. *Ég hef áhuga á að vera í **hópi þeirra sem leysa verkefnið***

Að öllu leyti ósammála	Að mestu leyti ósammála	Að dálitlu leyti ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Að dálitlu leyti sammála	Að mestu leyti sammála	Að öllu leyti sammála
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. *Ég tel að ég myndi standa mig vel sem **leiðtoginn** í verkefninu*

Að öllu leyti ósammála	Að mestu leyti ósammála	Að dálitlu leyti ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Að dálitlu leyti sammála	Að mestu leyti sammála	Að öllu leyti sammála
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Kannast þú við þá staðalímynd (stereotype) að karlar séu meiri leiðtogar að eðlisfari en konur? (Athugið að ekki er verið að spurja hvort að þú sért sammála þeirri staðalímynd, einungis hvort að þú kannist við hana)

Já   
Nei   
Ekki viss

5. Hver er aldur þinn?

\_\_\_\_\_ ára

## Viðauki 2

Útgáfa 1:



## HÁSKÓLI ÍSLANDS

Ágæti þátttakandi.

Í þessu hefti er stuttur spurningalisti sem mér þætti vænt um að þú svarir.

Rannsóknin er liður í lokaverkefni mínu við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands.

Ekki er hægt að rekja einstaka svör.

Leiðbeinandi er Dr. Kári Kristinsson.

Með fyrirfram þökkum fyrir þátttöku

Egill Fivelstad



HÁSKÓLI ÍSLANDS



*Hér á eftir kemur starfslýsing fyrir móttökustarfsmann hjá Hótelu. Vinsamlegast lestu yfir starfslýsinguna og svaraðu þeim spurningum sem koma í framhaldinu.*

K Apartments auglýsa eftir móttökustarfsmanni!  
Apartment K er íbúðarhótel staðsett í miðbæ Reykjavíkur.

Starfsheiti: Móttökustarfsmaður

Starfslýsing og helstu verkefni:

- Sjá um bókanir
- Svara tölvupósti
- Skrá inn og út gesti
- Sjá um einstaka verkefni og ýmislegt annað sem gæti komið upp.



Menntunar- og hæfniskröfur:

- Framhaldsskólapróf
- Frumkvæði
- Vilji til að ná árangri í starfi
- Sjálfstæði
- Rík þjónustulund
- Samskiptahæfileikar

Starfshlutfall: Fullt starf

Starfskjör/launakjör: Samkomulag

Vinsamlegast svaraðu eftirfarandi spurningum eftir bestu getu:

1. Hvaða mánaðarlaun, fyrir skatta, myndir þú **vilja** fá fyrir þetta starf?

\_\_\_\_\_ krónur á mánuði

2. Hvaða mánaðarlaun, fyrir skatta, myndir þú **búast við** að fá fyrir þetta starf?

\_\_\_\_\_ krónur á mánuði

*Hér á eftir kemur starfslýsing fyrir dagskrárstjóra Sjónvarps. Vinsamlegast lestu yfir starfslýsinguna og svaraðu þeim spurningum sem koma í framhaldinu.*

RÚV auglýsir eftir dagskrárstjóra sjónvarps!



Starfsheiti: Dagskrárstjóri

Starfslýsing og helstu verkefni:

- Markmiðasetning, mótun og framkvæmd dagskrárstefnu sjónvarps
- Umsjón með innkaupum á innlendu og erlendu efni auk samningagerðar
- Ákvarðanir um innlenda dagskrárgerð og aðkeypta þjónustu
- Hugmyndavinna, undirbúningur og umsjón með framleiðslu á innlendu efni
- Daglegur rekstur og starfsmannahald

Menntunar- og hæfniskröfur:

- Háskólamenntun eða sambærileg menntun sem nýtist í starfi æskileg
- Reynsla af stjórnunarstjörfum æskileg
- Leiðtogahæfileikar
- Skipulags- og samstarfshæfileikar
- Sjálfstæð vinnubrögð og frumkvæði
- Samskiptahæfileikar

Starfshlutfall: Fullt starf

Starfskjör/launakjör: Samkomulag

*Vinsamlegast svaraðu eftirfarandi spurningum eftir bestu getu:*

3. *Hvaða mánaðarlaun, fyrir skatta, myndir þú **vilja** fá fyrir þetta starf?*

\_\_\_\_\_ krónur á mánuði

4. *Hvaða mánaðarlaun, fyrir skatta, myndir þú **búast við** að fá fyrir þetta starf?*

\_\_\_\_\_ krónur á mánuði

5. *Hvert er kyn þitt?*

Karl

Kona

6. *Hver er aldur þinn?*

\_\_\_\_\_ ára

Útgáfa 2:



## HÁSKÓLI ÍSLANDS

Ágæti þátttakandi

Í þessu hefti er stuttur spurningalisti sem mér þætti vænt um að þú svarir.

Rannsóknin er liður í lokaverkefni mínu við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands.

Ekki er hægt að rekja einstaka svör.

Leiðbeinandi er Dr. Kári Kristinsson.

Með fyrirfram þökkum fyrir þátttöku

Egill Fivelstad



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Hvert er kyn þitt?

Karl

Kona

Hér á eftir kemur starfslýsing fyrir móttökustarfsmann hjá Hótelu. Vinsamlegast lestu yfir starfslýsinguna og svaraðu þeim spurningum sem koma í framhaldinu.

### **K Apartments auglýsa eftir móttökustarfsmanni!**

Apartment K er íbúðarhótel staðsett í miðbæ Reykjavíkur.

Starfsheiti: Móttökustarfsmaður

Starfslýsing og helstu verkefni:

- Sjá um bókanir
- Svara tölvupósti
- Skrá inn og út gesti
- Sjá um einstaka verkefni og ýmislegt annað sem gæti komið upp.



Menntunar- og hæfniskröfur:

- Framhaldsskólapróf
- Frumkvæði
- Vilji til að ná árangri í starfi
- Sjálfstæði
- Rík þjónustulund
- Samskiptahæfileikar

Starfshlutfall: Fullt starf

Starfskjör/launakjör: Samkomulag

Vinsamlegast svaraðu eftirfarandi spurningum eftir bestu getu:

1. Hvaða mánaðarlaun, fyrir skatta, myndir þú **vilja** fá fyrir þetta starf?

\_\_\_\_\_ krónur á mánuði

2. Hvaða mánaðarlaun, fyrir skatta, myndir þú **búast við** að fá fyrir þetta starf?

\_\_\_\_\_ krónur á mánuði

*Hér á eftir kemur starfslýsing fyrir dagskrárstjóra Sjónvarps. Vinsamlegast lestu yfir starfslýsinguna og svaraðu þeim spurningum sem koma í framhaldinu.*

RÚV auglýsir eftir dagskrárstjóra sjónvarps!



Starfsheiti: Dagskrárstjóri

Starfslýsing og helstu verkefni:

- Markmiðasetning, mótun og framkvæmd dagskrárstefnu sjónvarps
- Umsjón með innkaupum á innlendu og erlendu efni auk samningagerðar
- Ákvarðanir um innlenda dagskrárgerð og aðkeypta þjónustu
- Hugmyndavinna, undirbúningur og umsjón með framleiðslu á innlendu efni
- Daglegur rekstur og starfsmannahald

Menntunar- og hæfniskröfur:

- Háskólamenntun eða sambærileg menntun sem nýtist í starfi æskileg
- Reynsla af stjórnunarstjörfum æskileg
- Leiðtogahæfileikar
- Skipulags- og samstarfshæfileikar
- Sjálfstæð vinnubrögð og frumkvæði
- Samskiptahæfileikar

Starfshlutfall: Fullt starf

Starfskjör/launakjör: Samkomulag

Vinsamlegast svaraðu eftirfarandi spurningum eftir bestu getu:

3. Hvaða mánaðarlaun, fyrir skatta, myndir þú **vilja** fá fyrir þetta starf?

\_\_\_\_\_ krónur á mánuði

4. Hvaða mánaðarlaun, fyrir skatta, myndir þú **búast við** að fá fyrir þetta starf?

\_\_\_\_\_ krónur á mánuði

5. *Hver er aldur þinn?*

\_\_\_\_\_ ára