

**NORGES HANDELSHØYSKOLE**  
**Bergen, høsten 2006**



**Utredning i fordypningsområdet: Ledelse av menneskelige ressurser**  
**Veileder: Marcus Selart**

**POSITIVE ILLUSJONER KNYTTET TIL**  
**BESLUTNINGSTAKING**  
*En studie av kjønnsforskjeller*

**Anne Berit Haugland**

Denne utredningen er gjennomført som et ledd i masterstudiet i økonomisk-administrative fag ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at høyskolen inntår for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet eller de konklusjoner som er trukket i arbeidet.



## SAMMENDRAG

Formålet med denne oppgaven har vært å kartlegge om det finnes forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder positive illusjoner knyttet til beslutningstaking. Som teoretisk innfallsvinkel har jeg brukt Bazerman (2006) sin kategorisering av positive illusjoner, samt en bred basis av internasjonale forskningsartikler. De positive illusjonene kan deles i *urealistisk positivt selvbilde*, *urealistisk optimisme*, *illusjon av kontroll* og *selvfavoriserende attribusjon*.

For å undersøke dette fenomenet ble det utarbeidet et spørreskjema, som ble delt ut blant økonomistudenter ved Norges Handelshøyskole. I alt deltok 195 studenter i undersøkelsen. Dataene fra undersøkelsen ble strukturert gjennom en faktoranalyse, og deretter analysert ved hjelp av enkle t-tester. Resultatene fra disse testene viste at det eksisterer betydelige forskjeller mellom menn og kvinner, både når det gjelder tro på egne evner/ferdigheter, forventninger til fremtidige oppnåelser og illusjon av kontroll i ulike situasjoner. De mannlige respondentene i utvalget var gjennomgående mer optimistiske i sine selvevalueringer. Disse resultatene kan ha viktige implikasjoner for enhver organisasjon, ved at de fordrer til et økt fokus på verdien av et mer heterogent sammensatt arbeidsmiljø. Slik kan man bedre balansere optimisme mot realisme i viktige beslutningsprosesser.



# INNHOOLD

FORORD	4
<b>1. INNLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Tema	5
1.2 Problemstilling	6
1.3 Formål	7
1.4 Oppgavens oppbygning	7
<b>2. TEORI</b>	<b>9</b>
2.1 Innledning	9
2.2 Beslutningstaking	10
2.2.1 Menneskelige begrensninger – kognitive og affektive feilslutninger	10
2.2.2 Beslutninger og positive illusjoner	12
2.3 Forskning knyttet til kjønnsforskjeller	14
2.4 Konseptuelt rammeverk og utledning av hypoteser	16
2.4.1 Urealistisk positivt selvbylde	17
2.4.2 Urealistisk optimisme	19
2.4.3 Illusjon av kontroll	21
2.4.4 Selvfavoriserende attribusjon	23
2.4.5 Oppsummering av hypoteser	25
<b>3. METODE</b>	<b>26</b>
3.1 Forskningsdesign	26
3.2 Tilnæringsmetode	27
3.2.1 Valg av tilnæringsmetode	28
3.2.2 Spørreskjema som metode	29
3.3 Populasjon og utvalg	30
3.4 Undersøkelsens kvalitet	31
3.4.1 Undersøkelsens gyldighet	31
3.4.2 Undersøkelsens pålitelighet	32

3.5	Beskrivelse av utvalget	33
3.6	Konstruksjon av spørreskjemaet	33
3.6.1	Layout	33
3.6.2	Formulering av spørsmål	34
3.6.3	Utvikling av måleinstrumenter	35
3.6.4	Reversering av spørsmål	39
3.6.5	Pilottest	39
3.7	Prosedyre for innsamling av data	41
3.8	Klargjøring av data - Faktoranalyse	41
<b>4.</b>	<b>RESULTATER</b>	<b>45</b>
4.1	Deskriptiv analyse	45
4.2	Testing av hypoteser	46
4.2.1	Hypotese 1	47
4.2.2	Hypotese 2	48
4.2.3	Hypotese 3	49
4.2.4	Hypotese 4	50
4.3	Oppsummering av resultater	52
<b>5.</b>	<b>ANALYSE OG DRØFTING AV RESULTATER</b>	<b>53</b>
5.1	Hypotese 1	53
5.2	Hypotese 2	56
5.3	Hypotese 3	58
5.4	Hypotese 4	60
<b>6.</b>	<b>DISKUSJON OG IMPLIKASJONER</b>	<b>63</b>
6.1	Oppsummering av hovedfunn	63
6.2	Praktiske implikasjoner	63
6.3	Begrensninger ved undersøkelsen	67
6.4	Etiske betraktninger	70
6.5	Forslag til videre forskning	71
<b>7.</b>	<b>LITTERATURLISTE</b>	<b>73</b>

## **8. VEDLEGG**

**80**

### **Vedlegg 1**

Spørreskjema

### **Vedlegg 2**

Faktoranalyse

### **Vedlegg 3**

Beskrivelse av utvalget

## **FIGURLISTE**

<b>Figur 1:</b> Positive illusjoner	13
<b>Figur 2:</b> Konseptuelt rammeverk	17

## **TABELLISTE**

<b>Tabell 1:</b> Deskriptiv statistikk for faktorene	45
<b>Tabell 2:</b> Deskriptiv statistikk for urealistisk positivt selvbilde	47
<b>Tabell 3:</b> Resultater fra t-test av urealistisk positivt selvbilde	47
<b>Tabell 4:</b> Deskriptiv statistikk for urealistisk optimisme	48
<b>Tabell 5:</b> Resultater fra t-test av urealistisk optimisme	48
<b>Tabell 6:</b> Deskriptiv statistikk for illusjon av kontroll	49
<b>Tabell 7:</b> Resultater fra t-test av illusjon av kontroll	49
<b>Tabell 8:</b> Deskriptiv statistikk for selvfavoriserende attribusjon	50
<b>Tabell 9:</b> Resultater fra t-test av selvfavoriserende attribusjon	50

## FORORD

Det har vært både interessant og lærerikt å jobbe med denne oppgaven. Jeg har fått mulighet til å fordype meg i et spennende fagfelt som på mange måter ligger i skjæringspunktet mellom psykologi og økonomi. Internasjonalt har positive illusjoner blitt forsket på i flere tiår, men ennå gjenstår det mye arbeid for å kartlegge fenomenet også her til lands. I den sammenheng håper jeg denne oppgaven kan være av forskningsmessig interesse.

Arbeidet med oppgaven har til tider også vært både frustrerende og krevende. Blant internasjonalt anerkjente forskere er det noe uenighet omkring hva de positive illusjonene omfatter, og hvilke effekter disse har. Prosessen med å bygge opp et teoretisk grunnlag var derfor både lang og kronglete. På den positive siden har jeg lært verdien av utholdenhet, og å tilnærme meg tidligere teori med nye ”briller”. Når det gjelder gjennomføring av undersøkelsen, var dette på mange måter en ”prøve og feile” prosess. Uten tidligere erfaring er det mange fallgruver å gå i underveis. Som med all annen forskning har denne utredningen sine begrensninger. Jeg vil imidlertid trekke frem at *prosessen* har vært likeså viktig som selve resultatet. Gjennom arbeidet har jeg fått en helt annen forståelse av hva forskning dreier seg om. Dette er verdifull læring som jeg vil ha stor nytte av i arbeidslivet.

Jeg vil rette en stor takk til min veileder, Marcus Selart, for verdifulle innspill og konstruktive tilbakemeldinger underveis i prosessen. Jeg vil også takke Linn Beate Sollund-Walberg for godt og humørfyllt samarbeid i utarbeiding, og gjennomføring av undersøkelsen. En takk rettes også til Olav Kvitastein for hjelp i tilnærmingen til et nytt dataprogram. Sven A. Haugland fortjener også en stor takk for gode råd og innspill. I samme åndedrag vil jeg også takke familien min for all den støtte og oppmuntring de har gitt meg under arbeidet.

Bergen, desember 2006

Anne Berit Haugland



# 1. INNLEDNING

## 1.1 Tema

Temaet for denne oppgaven er positive illusjoner knyttet til beslutningstaking. Ifølge Taylor (1989) betrakter de fleste mennesker seg selv, verden og fremtiden i et mer positivt lys enn hva realiteten tilsier. En optimistisk innstilling er i seg selv ikke nødvendigvis negativt. Optimisme kan blant annet forsterke en persons selvtillit, bidra til å løse vanskelige oppgaver og håndtere usikre situasjoner (Taylor og Brown, 1988). Når den positive innstillingen påvirker kvaliteten ved en beslutning, er det derimot grunn til bekymring. Omtrent daglig hører vi historier om feilslåtte investeringer, prosjekter som ikke lever opp til verken forventninger eller budsjetter, eller sammenslåing av bedrifter som ”skjærer seg”. For eksempel ble det i 2004 antatt at prisen på Bybanen i Bergen var steget fra 920 millioner i 2000 til cirka 2 milliarder. I dag viser tall at Bybanen vil koste nærmere 3 milliarder kroner (<http://www.bt.no/meninger/debatt/article313937.ece>). Ifølge Lovallo og Kahneman (2003) faller beslutningstakere altfor lett i en såkalt *planning fallacy*, der beslutninger tas på grunnlag av en illusorisk optimisme. I stedet for en rasjonell vurdering av mulige fordeler og ulemper, overvurderer man potensielle gevinster og undervurderer kostnader. En slik skjevhet kan i verste fall få katastrofale følger.

Positive illusjoner oppstår i skjæringspunktet mellom kognisjon og affeksjon (Bazerman, 2006). Det vil si at de både er et resultat av feilslutninger i bearbeiding av informasjon, og et resultat av at mennesker ofte benytter ulike heuristikker for å forenkle beslutningsprosesser. Bazerman (2006) deler de positive illusjonene i fire kategorier; *urealistisk positivt selvbilde*, *urealistisk optimisme*, *illusjon av kontroll* og *selvfavoriserende attribusjon*. Denne kategoriseringen vil jeg også bruke som innfallsvinkel i oppgaven. I tillegg vil jeg supplere med nyere forskning for å støtte opp under argumentasjonen i fremstillingen.

Forskning viser som sagt at de positive illusjonene kan ha en viss gunstig effekt (Taylor og Brown, 1988; Taylor og Brown, 1994). Jeg vil imidlertid fokusere på hvordan de kan være et forstyrrende element ved beslutningstaking. Flere og flere forskere støtter også det synet at positive illusjoner kan være svært ødeleggende i en beslutningssituasjon (Bazerman, 2006; Lovallo og Kahneman, 2003; Moore, Kurtzberg, Fox og Bazerman, 1999).

Kjønnsdebatter har vært et hyppig innslag i mediebildet de senere årene. Flere og flere kvinner velger å gå inn i ledende stillinger i næringslivet, der beslutningstaking er en naturlig del av hverdagen. Hovedfokuset i kjønnsdebattene synes å være på hvorvidt kvinner er like kompetente som menn til å sitte i ledende stillinger og ta viktige beslutninger. Internasjonal forskning viser at menn, sammenlignet med kvinner, har mye større tro på egne evner og ferdigheter, og på grad av kontroll i ulike situasjoner (se for eksempel Estes og Hosseini, 1988; Johnson og Powell, 1994; Powell og Ansic, 1997; Hudgens og Fatkin, 1985; Levin, Snyder og Chapman, 1988). I forlengelsen av dette kan det være interessant å undersøke om det er slik at menn er mer utsatt for positive illusjoner enn kvinner. Dette kan også være et positivt innslag i den pågående debatten, og ha viktige implikasjoner for enhver organisasjon. Utover rent mangfoldighetsmessige fordeler kan kvinner muligens bidra med mer realisme og rasjonalitet i en beslutningssituasjon, som et supplement til mennenes mer positive innstilling til seg selv og sine omgivelser. Med dette resonnementet som bakteppe har jeg valgt følgende problemstilling for oppgaven:

## 1.2 Problemstilling

**Finnes det noen forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder positive illusjoner? I så fall, hvilke? Og hvilke implikasjoner har dette?**

Oppgavens størrelse setter naturlig visse begrensninger for hva som er hensiktsmessig å inkludere. Jeg har derfor valgt å fokusere på positive illusjoner på individnivå, og overlater til fremtidige forskere å knytte resultatene fra mine undersøkelser opp mot ulike gruppevariabler. Jeg vil også understreke at fokuset i denne oppgaven er på beslutninger av mer kompleks natur. Ifølge Bunderson og Sutcliffe (1995) vil slike beslutninger normalt innebære stor grad av usikkerhet, og sannsynligheten for feiltolkninger øker dermed betraktelig.

### **1.3 Formål**

Oppgaven har som formål å belyse om det finnes forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder synet på seg selv, verden og fremtiden. Jeg ønsker å teste ut eksisterende teori omkring mulige kjønnsforskjeller, og gi en beskrivelse av nivået på disse. Gjennom oppgaven ønsker jeg også å sette et kritisk fokus på dette fenomenet, og skape en større bevisstgjøring omkring mulige virkninger. Dette kan være et første steg på veien mot bedre beslutningstaking (Hammond, Keeney og Raiffa, 1998).

Det finnes lite konkret forskning som er gjort direkte på koblingen mellom positive illusjoner og kjønn. Denne oppgaven kan dermed være et positivt bidrag til forskningsfeltet, og bringe forskningen et skritt videre. Problemstillingen er også utformet med et ønske om å tette potensielle ”hull” i eksisterende teori rundt hvilken forklaringsverdi kjønn har på positive illusjoner. Det er uenighet knyttet til hvor store forskjellene mellom kvinner og menn er, og hva de eventuelt har å si for beslutningskvaliteten. Denne oppgaven kan således bidra med ny kunnskap og forståelse i den pågående debatten.

Det er imidlertid på sin plass å understreke at det nok finnes individuelle forskjeller blant kvinner og menn når det gjelder positive illusjoner. Mitt mål er primært å se på sentraltendensene for disse gruppene. Det vil si at jeg kun reflekterer rundt hvorvidt det kan hevdes at kvinner og menn *generelt sett* er forskjellige på dette området.

### **1.4 Oppgavens oppbygning**

For å tilnærme meg problemstillingen for oppgaven, vil jeg først ta for meg hva eksisterende teori sier om emnet. Her vil jeg knytte beslutningstaking til menneskelige feilslutninger generelt, og til positive illusjoner spesielt. Deretter vil jeg presentere nyere forskning som er gjort på forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder konfidens og risikoholdning. Med dette utgangspunktet vil jeg så utvikle et konseptuelt rammeverk med konkrete hypoteser som jeg ønsker å teste. Disse hypotesene utledes med utgangspunkt i en grundig gjennomgang av de fire kategoriene av positive illusjoner.

For å samle inn data ble det gjennomført en anonym spørreundersøkelse der 195 studenter ved Norges Handelshøyskole deltok. Utarbeiding av spørreskjema, samt gjennomføring av undersøkelse, ble gjort i samarbeid med en medstudent ved NHH. Begge hadde valgt positive illusjoner som tema for oppgavene. Et slikt samarbeid var både konstruktivt og lærerikt, og gjorde det mulig å hente ut viktige synergieffekter ved at to hoder ofte tenker bedre enn ett. Hvordan spørreskjemaet konkret ble utformet har jeg beskrevet i metodedelen. Her fremgår det også hvilke andre valg jeg har gjort med hensyn til design og tilnæringsmetode for oppgaven. For å analysere datamaterialet har jeg valgt en kvantitativ tilnærming og det statistiske programmet SPSS. Sammen med medstudent ble det først gjennomført en faktoranalyse. Formålet med en slik analyse er å kartlegge ulike sammenhenger i datamaterialet som kan være meningsfulle for videre analyse. Hvordan dette konkret er gjennomført, fremgår i siste del av metodekapitlet.

For å teste mine hypoteser har jeg brukt independent samples t-tester. I resultatkapitlet presenterer jeg de funn som fremgår av disse testene. Med utgangspunkt i tidligere teori vil jeg så diskutere disse funnene i analysedelen. I det påfølgende kapitlet vil jeg innledningsvis kort oppsummere hovedfunnene fra undersøkelsen. Deretter vil jeg diskutere mulige praktiske implikasjoner av resultatene, begrensninger ved undersøkelsen og etiske aspekter. Helt til slutt kommer jeg med forslag til fremtidig forskning.

## 2. TEORI

*”Ingenting er så praktisk som en god teori!”*

-Kurt Lewin (i Kaufmann og Kaufmann, 1998)

### 2.1 Innledning

Det finnes lite etablert teori som konkret omhandler temaet positive illusjoner. Det teoretiske grunnlaget for denne oppgaven er derfor i all hovedsak todelt. For å danne meg et bilde av beslutningstaking og menneskelige begrensninger, har jeg valgt å ta utgangspunkt i en rasjonell beslutningsmodell utviklet av March (1994). Den tar for seg hvordan optimale og verdimaksimerende beslutninger *bør* fattes. Deretter presenteres teori som bryter med antakelsene bak denne modellen. Teori omkring begrepet *begrenset rasjonalitet* er utviklet av Simon (1957), og senere videreutviklet av Tversky og Kahneman (1974). Når det gjelder *affektive heuristikker*, er teori hentet fra Bazerman (2006).

Tilnærmingen til begrepet *positive illusjoner* bygger på en bred basis av internasjonale forskningsartikler. Hva ulike forskere legger i begrepet varierer noe (se for eksempel Kahneman og Lovallo, 1993; Taylor og Brown, 1988; Lovallo og Kahneman, 2003). Jeg har valgt å ta utgangspunkt i Bazerman (2006) sin kategorisering av de positive illusjonene (*urealistisk positivt selvbilde, urealistisk optimisme, illusjon av kontroll og selvfavoriserende attribusjon*). De positive illusjonene er også nært knyttet til ulike betraktninger omkring *selvet*. For å få en bedre forståelse av dette presenterer jeg begrepet *self-efficacy* (selvopplevd mestringssevne) utviklet av Bandura (1997). Presentasjonen av forskning omkring kjønnsforskjeller bygger på en rekke internasjonale forskningsartikler. Fokuset her er primært på begrepene *konfidens* og *risikoholdning*.

Et teoretisk ankerfeste kan hjelpe oss til å få oversikt over et komplisert saksområde (Kaufmann og Kaufmann, 1998). Det er likevel viktig å være bevisst de begrensninger som ligger i eksisterende teori. En teoretisk modell gir, i beste fall, et forenklet bilde av virkeligheten. Det vil derfor være tilnærmet umulig å fange opp alle nyanser i denne fremstillingen. Formålet med min teoretiske presentasjon er imidlertid ikke å gi en detaljert redegjørelse for temaet, men å skape en mer helhetlig forståelse.

## 2.2 Beslutningstaking

For å skape en forståelse av hvordan feilslutninger kan påvirke beslutningstaker, må vi først identifisere de ulike fasene i en beslutningsprosess. En modell utarbeidet av March (1994) identifiserer seks steg som fører til verdimaksimerende beslutninger. Modellen begynner med en *definerings* av problemet man står overfor, deretter *identifisering* av *beslutningskriterier*, *allokering* av *vekter* til *kriteriene*, *utvikling* av *alternativer*, *evaluering* av *alternativer* og *valg* av *det beste alternativet*. Innenfor gitte rammer antas det med andre ord at beslutningstaker tar optimale, verdimaksimerende beslutninger. Til grunn for denne rasjonelle tilnæringsmetoden ligger antakelser om (1) et klart definerbart problem, (2) identifisering av alle relevante kriterier, (3) klare og konstante preferanser, (4) evne til å kunne se alle relevante alternativer, (5) nøyaktig vurdering av hvert alternativ basert på kriterier, og (6) nøyaktig kalkulering og valg av det alternativet som genererer høyest opplevd nytte (Bazerman, 2002).

### 2.2.1 Menneskelige begrensninger – kognitive og affektive feilslutninger

Normativ beslutningsteori skiller seg imidlertid fra hvordan beslutninger faktisk fattes. Stilt overfor en beslutningssituasjon vil mennesker som regel ikke resonnerer i henhold til den rasjonelle modellen presentert ovenfor. Bazerman (i Robbins, 2005) hevder at "*most significant decisions are made by judgment, rather than by a defined prescriptive model*".

Enhver beslutning inneholder elementer av bearbeiding og tolkning av informasjon (Robbins, 2005). Avgjørelser må tas med hensyn til hva slags informasjon som er relevant, og hvilke kriterier som legges til grunn for ulike beslutninger. Det må utarbeides alternativer, og de må evalueres og vurderes opp mot hverandre. Siden det ikke er noen klar fasit med hensyn til styrker og svakheter ved ulike alternativer, vil en persons persepsjon i stor grad avgjøre det endelige utfallet. Persepsjon kan defineres som "*a process by which individuals organize and interpret their sensory impressions in order to give meaning to their environment*" (Robbins, 2005). Persepsjon, eller kognisjon, er med andre ord knyttet til hvordan en person bearbeider og tolker informasjon, og vil være en høyst subjektiv prosess. Robbins (2005) hevder at "*the world as it is perceived is the world that is behaviorally important*". Menneskers atferd er med andre ord basert på deres oppfatning av hva som er virkelig, og ikke på virkeligheten i seg selv.

Feilaktig persepsjon av informasjon innebærer at mennesker ofte gjør feiltolkninger når informasjon og inntrykk fra omgivelsene bearbeides. Feilslutninger som har rot i hvordan vi bearbeider informasjon, kalles i litteraturen for *kognitive bias* (Kaufmann og Kaufmann, 1998; Bazerman, 2006; Lovallo og Kahneman, 2003). Perseptuelle feilslutninger kan påvirke alle ledd i en beslutningsprosess. Perseptuelle/kognitive feilslutninger knyttes ofte til antakelsen om menneskets begrensede rasjonalitet. Begrenset rasjonalitet innebærer at mennesker har en begrenset kapasitet, eller evne, til å lagre og tolke informasjon, og til å se ting i sammenheng (Simon, 1957; Tversky og Kahneman, 1974). Når man står overfor komplekse problemer, vil de fleste derfor svare med å redusere problemet til et forståelig nivå (Robbins, 2005). Mennesker er med andre ord ikke så rasjonelle som normativ beslutningsteori forutsetter.

På grunn av menneskets begrensede informasjonskapasitet, vil det være nærmest umulig å tilnærme seg og forstå all informasjon som trengs for å gjøre optimale valg. I det virkelige liv vil begrenset rasjonalitet gi seg utslag i hvilke steg beslutningsprosessen følger. Det innebærer for eksempel bare søking etter kriterier og alternativer innenfor et begrenset område. Søking etter alternativer vil stoppe når beslutningstaker finner et alternativ som er ”godt nok”, og som møter et akseptabelt nivå av kriterier. Slik vil den endelige løsningen representere et *satisfiserende* fremfor et optimalt valg (Simon, 1957). Man konstruerer med andre ord forenklete beslutningsmodeller som sammenfatter essensen i problemet uten å favne om hele kompleksiteten. Slik kan man være rasjonell innenfor grensene av den enkle modellen (Robbins, 2005). Dette kan for eksempel gi seg utslag ved at en beslutningstaker ikke har evne til å se alle fordeler og ulemper ved et prosjekt, og feilaktig underestimerer sjansen for at ting kan gå galt.

For å redusere kompleksiteten i en beslutningssituasjon stoler man også ofte på tommelfingerregler, eller heuristikker (Robbins, 2005). Mennesker benytter seg av en rekke ulike heuristikker. Når det gjelder positive illusjoner, er *affektive* heuristikker spesielt viktige (Bazerman, 2006). Denne typen av heuristikker refererer til affektive, eller emosjonelle evalueringer som skjer automatisk før mer kognitive prosesser finner sted (Kahneman, 2003). Stanovich og West (2000) presenterer en modell der de skiller mellom system 1 og system 2-tenkning i forhold til kognitive funksjoner. System 1 er den mer intuitive tilnærmingen, og vil i de fleste tilfeller være tilstrekkelig. Denne prosessen skjer typisk automatisk, raskt, implisitt,

innsatsløst og emosjonelt. De fleste beslutninger som fattes gjennom livet tar utgangspunkt i denne tilnærmingen. System 2-tenkning, på den andre siden, representerer en mer systematisk tilnærming til en beslutningssituasjon. Den krever mer innsats, er eksplisitt og logisk (Kahneman, 2003). Ifølge Bazerman (2006) bør system 2 benyttes i våre mest viktige beslutninger, fordi feilvurderinger med større sannsynlighet vil dukke opp i system 1-tenkning. I en hektisk og travel hverdag stoler imidlertid de fleste ledere altfor ofte på system 1-tenkning når de tar beslutninger (Chuch, 2004).

Emosjoner, eller affektive tilstander, kan påvirke beslutningstaker på flere måter. For eksempel viser forskning at folk i godt humør er mer optimistiske enn folk i dårlig humør (Loewenstein, Weber, Hsee og Welch, 2001). Videre kan en kombinasjon av redsel og angst føre til risikoavvers atferd (Lerner og Keltner, 2000 referert i Bazerman, 2006). Annen forskning foreslår også at glade personer i større grad stoler på heuristiske prosesser (system 1-tenkning), enn triste personer (Park og Banaji, 2000 referert i Bazerman, 2006).

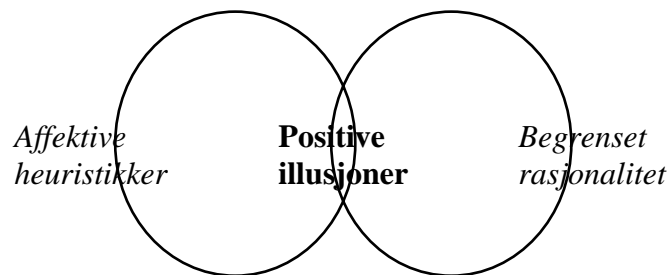
### *2.2.2 Beslutninger og positive illusjoner*

Ifølge Ottesen og Grønhaug (2005) involverer positive illusjoner feilaktig persepsjon av en selv og omgivelsene. I begrepet ligger en antakelse om at man ser seg selv og sine omgivelser i et mer *positivt lys* enn hva realiteten skulle tilsi (se for eksempel Taylor, 1989; Taylor og Brown, 1988). Når slike feilslutninger viser et varig/stabilt og systematisk mønster med en klar retning, kalles de *illusjoner* (Taylor og Brown, 1988).

Positive illusjoner oppstår, som sagt innledningsvis, i skjæringspunktet mellom kognisjon og affektive prosesser. De er dermed et resultat av både kognitive feilslutninger, og feilslutninger av mer affektiv art (Bazerman, 2006; Lovallo og Kahneman, 2003). Illusjonene er med andre ord satt sammen av feilaktig persepsjon av seg selv og omgivelsene, som et resultat av menneskers begrensede rasjonalitet. De er også et resultat av at beslutningstaker i for stor grad stoler på affektive heuristikker. Hvordan emosjoner påvirker beslutningstaking er et forholdsvis uutforsket og komplekst område (Bazerman, 2006). Jeg vil ikke komme nærmere inn på skillet mellom kognisjon og affeksjon, men registrerer at elementer fra begge leirer ligger til grunn for de positive illusjonene. Som en følge av menneskelige feilslutninger i



beslutningsprosesser, kan mennesker betraktes som kvasi-rasjonelle framfor rasjonelle (Thaler, 2000).



**Figur 1: Positive illusjoner**

De fire kategoriene av positive illusjoner kan i stor grad kobles til ulike betraktninger omkring det man i personlighetspsykologien kaller for *selvet*. *Selvbilde* er knyttet til hvilke forestillinger man har om egne evner og ferdigheter, mens *selvtillit* måler hvor stor tro man har på seg selv (Kaufmann og Kaufmann, 1998). Begrepet ”*self-efficacy*” (selvopplevd mestringsevne) utviklet av Albert Bandura er også interessant i denne sammenheng. Dette begrepet dreier seg om hvor stor tro man har på egne evner og ferdigheter i ulike situasjoner. Både urealistisk positivt selvbilde, urealistisk optimisme, illusjon av kontroll og selvfavoriserende attribusjon kan kobles til betraktninger omkring eget selvbilde, og vurdering av egne evner og ferdigheter. Betraktninger omkring eget selvbilde kan gi seg utslag i en overvurdering av egne evner og ferdigheter sammenlignet med andre. Urealistisk optimisme er knyttet til en overvurdering av egne fremtidige oppnåelser. Illusjonen av kontroll gjenspeiles i grad av kontroll man opplever å ha i høyst usikre situasjoner. Selvfavoriserende attribusjon kan knyttes til i hvor stor grad man tenker at de prestasjonene man oppnår er et resultat av egen dyktighet.

Hvor stor tro man har på seg selv vil også påvirke atferden til en person. Ifølge Bandura (1997) utvikler mennesker persepsjoner omkring egne evner og ferdigheter, som i sin tur er retningsgivende for hva en person prøver å oppnå, og hvor mye innsats som legges ned. En person som er ”blindet” av positive illusjoner betrakter gjerne seg selv med ”rosenrøde briller”, og dermed øker risikoen for at feilslutninger oppstår ved beslutningstaking (Lovallo og Kahneman, 2003). Når de positive illusjonene er retningsgivende for atferd, er det med andre ord grunn til bekymring.

## 2.3 Forskning knyttet til kjønnsforskjeller

Mye forskning er gjort for å belyse forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder beslutningstaking. Jeg vil her presentere forskning som hver for seg kan være med å belyse om det finnes kjønnsmessige forskjeller når det gjelder tro på egne evner og ferdigheter i ulike situasjoner (konfidens), og en følelse av kontroll (risikopreferanse). Disse begrepene er også i stor grad knyttet til positive illusjoner. De fleste beslutninger fattes i omgivelser som kan karakteriseres som usikre. Beslutninger involverer ofte subjektive vurderinger av potensielle muligheter og ulemper forbundet med spesielle handlinger (Johnson og Powell, 1994). Beslutningstaking kan derfor delvis assosieres med risikotaking, ved at man må vekte potensielle gevinster opp mot mulige negative konsekvenser. Konfidens, eller selvsikkerhet, dreier seg om selvbevissthet omkring egen kognisjon, også kalt *metakognitiv opplevelse* (Flavell, 1979). Begrepet kan med andre ord knyttes til hvor stor tro man har på egen styrke eller ferdigheter i ulike situasjoner (Bandura, 1997).

Holdning til risiko ble blant annet studert av Hudgens og Fatkin (1985). Ved å bruke et dataprogram med militære oppgaver, ønsket de å kartlegge holdning til risiko blant amerikansk militærpersonale i alderen 18-30 år. Oppgavene involverte en datagrafisk simulering av en slagmarksituasjon, der respondentene skulle vurdere hvorvidt de skulle sende en tanks gjennom et minefelt eller ikke, kun basert på informasjon om antallet miner i området. Resultatene av disse undersøkelsene viste at de kvinnelige deltakerne hadde en lavere preferanse for risiko enn de mannlige. Det ble også hevdet at forskjellene mellom kvinner og menn er større når graden av tvetydighet i situasjonen øker.

Gjennom en studie av tippekuponger i England ønsket Johnson og Powell (1994) å kartlegge gambling-atferden til den gjennomsnittlige engelskmann. Undersøkelsene involverte karakteristikk som risikonivå (i form av type innsats/veddemål) og kvalitet på beslutninger (i form av gevinst). Resultatene viste en klar tendens til lavere risikopreferanse blant kvinner. Det ble imidlertid argumentert for at forskjellene kan skyldes for eksempel erfaring og utdanningsnivå. For å teste denne påstanden ble det derfor gjennomført undersøkelser blant ledelsesstudenter, for å fastslå om erfaring og utdanning øker toleranse for risiko. Funnene fra disse undersøkelsene viste ingen signifikante forskjeller mellom menn og kvinner med hensyn til risikoholdning.

Stinerock, Stern og Solomon (1991) konkluderte i en studie av finansielt orienterte sparere med at kvinner hadde lavere risikopreferanse, og en høyere grad av nervøsitet i finansielle beslutninger, enn menn. I en studie gjennomført av Jianakiplos og Bernasek (1998) fant de at enslige kvinner er relativt mer risikoaverse i finansielle beslutninger enn single menn. Lavere risikopreferanse kan også knyttes til det faktum at bare 25 % av årlige nyetableringer her i landet blir foretatt av kvinner (Alsos og Ljungren, 2006). Mannlige entreprenører er dermed i klar overvekt.

Estes og Hosseini (1988) ønsket å identifisere personkarakteristikker som påvirker konfidens i ulike investeringsbeslutninger. De utførte eksperimentelle tester med over 1000 respondenter i USA. Det mest slående funnet var at kvinner hadde signifikant lavere konfidens i ulike beslutningssituasjoner enn menn, etter å ha kontrollert for faktorer som alder, erfaring, utdanning, og kunnskapsnivå. Kjønn var også den viktigste forklaringsvariabelen som påvirket konfidens i ulike investeringssituasjoner.

Det har vært mye diskutert hvorvidt forskjellene mellom menn og kvinner er reelle, eller om de primært skyldes kontekstuelle faktorer. Dette settes under lupen i en studie av Schubert, Brown, Gysler og Brachinger (1999). De gjennomførte en eksperimentell studie for å teste kjønnsspesifikke risikoholdninger i finansielle beslutninger, og fant at relativ risikoholdning er sterkt avhengig av den finansielle beslutningssituasjonen. Konklusjonen herfra er altså at kvinner ikke er mer risikoaverse enn menn når det tas hensyn til kontekstuelle faktorer. Undersøkelsene til Hudgens og Fatkin (1985) er bygget på mannsorienterte oppgaver, og dette kan i stor grad ha påvirket resultatene. Bromiley og Curley (1992) referert i Powell og Ansic (1997), argumenterer også for at kjønnsforskjeller i atferd og risikoholdning varierer med den atferdsmessige konteksten, som for eksempel om det dreier seg om finansielle beslutninger eller fritidsvalg. Masters og Meier (1988) peker også på at det økende antallet kvinnelige entreprenører er et brudd med den stereotype holdningen til kvinner som mindre risikovillige enn menn.

På den andre siden finnes det også forskning som rapporterer kjønnsforskjeller på tvers av kontekst. Powell og Ansic (1997) fokuserte i sine studier på kontekstuelle faktorer som oppgaveformulering og ulike nivåer av familiaritet. De gjennomførte to finansielle beslutningseksperimenter for å teste mulige kjønnsforskjeller med hensyn til risikoatferd.

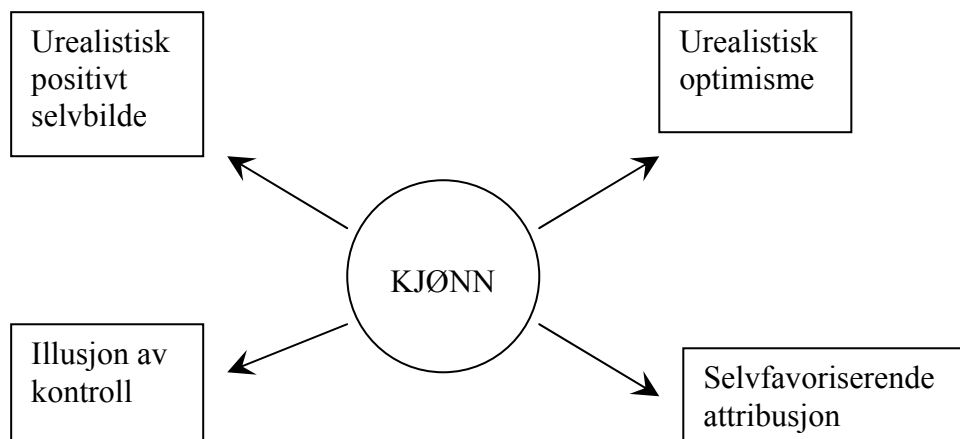
Resultatene viste at kvinner er mindre risikosøkende enn menn uavhengig av familiaritet, framing (oppgaveformulering), kostnader eller tvetydighet. Levin et al. (1988) ønsket også å kartlegge om kontekstuelle faktorer hadde noen innvirkning på kjønnsforskjeller. De utførte eksperimentelle gambling-beslutninger blant studenter, og fant at kvinner var mindre villige til å ta risiko uavhengig av om oppgaven ble presentert med en ”winn-frame” eller en ”lose-frame”. Det vil si at uavhengig av om spørsmålene ble formulert i positive eller negative termer, var de kvinnelige respondentene generelt mindre villige til å gamble. Kvinner var også mer forsiktige i ulike beslutningssituasjoner enn menn.

### ***Oppsummering***

Studiene knyttet til forskjeller mellom menn og kvinner viser et komplekst og sammensatt bilde. Det er i stor grad enighet om at kvinner og menn ikke er signifikant forskjellige når det gjelder kvaliteten ved beslutninger (Johnson og Powell, 1994; Hudgens og Fatkin, 1985; Estes og Hosseini, 1988). Forskning presentert her støtter imidlertid antakelsen om at kvinner og menn er forskjellige på områder som risikopreferanse og konfidens, i stor grad uavhengig av kontekstuelle faktorer. Disse områdene er også nært knyttet til positive illusjoner, og det er derfor nærliggende å tro at det også finnes kjønnsforskjeller her. Dette vil jeg gå dypere inn på i utarbeidingen av det konseptuelle rammeverket.

## **2.4 Konseptuelt rammeverk og utledning av hypoteser**

Det konseptuelle rammeverket danner utgangspunkt for utarbeiding av hypoteser, som skal hjelpe meg å svare på problemstillingen for denne oppgaven. Hypotesene utledes med utgangspunkt i en grundig gjennomgang av de ulike begrepene som til sammen utgjør positive illusjoner. For hvert av elementene vil jeg først klargjøre selve begrepet, og trekke frem forskning som støtter dets eksistens. Deretter vil jeg gi eksempler på hvordan illusjonen generelt kan påvirke beslutningstaker. Med utgangspunkt i forskning knyttet til kjønnsforskjeller, vil jeg så argumentere for at kvinner og menn er forskjellige, og utlede hypoteser som påstår dette.



**Figur 2: Konseptuelt rammeverk**

### 2.4.1 Urealistisk positivt selvbilde

Et menneskes selvbilde kan defineres som ”*de forestillingene man har om egne evner og ferdigheter*” (Kaufmann og Kaufmann, 1998). Disse forestillingene er med andre ord en subjektiv opplevelse som i stor grad vil variere fra person til person. Et urealistisk selvbilde innebærer mangel på samsvar i opplevelsen av seg selv og virkeligheten.

Flere studier viser at mennesker har en tendens til å betrakte seg selv som bedre enn andre når det kommer til en rekke forskjellige personlighetstrekk og evner/ferdigheter (Lovallo og Kahneman, 2003). Eksempler på urealistiske selvevalueringer inkluderer tendensen til å betrakte seg selv som mer intelligent (Gabriel, Critelli og Ee, 1994), mer tiltrekkende (Gurman og Balban, 1990), og som bedre sjåførere (Svenson, 1981 referert i Moore et al., 1999) enn gjennomsnittet. Babcock og Loewenstein (1997) hevder også at mennesker har en generell oppfatning av seg selv som overlegne i forhold til andre når det gjelder personlighetstrekk som blant annet ærlighet, samarbeidsevne, helse og intelligens.

En undersøkelse gjort blant en million studenter i USA i løpet av 1970-årene, viste at studenter flest betrakter seg selv som bedre enn gjennomsnittet (Lovallo og Kahneman, 2003). 70 % av studentene vurderte sine egne lederegenskaper som over gjennomsnittet, mens bare 2 % plasserte seg selv under gjennomsnittet. Ved vurdering av egne sosiale ferdigheter, hevdet 60 % at de var over gjennomsnittet, og 25 % betraktet seg selv i topp 1 %-sjiktet.

Et urealistisk positivt selvbilde kan påvirke en beslutningstaker på mange måter. For eksempel kan det føre til overdreven tiltro til egne vurderinger, med det resultat at man tar lite veloverveide beslutninger. Her kan man tenke seg at beslutninger tas på grunnlag av intuisjon eller magefølelse, fremfor en mer rasjonell tilnæringsmodell. Man overvurderer egen evne til å se gode løsninger i ulike situasjoner, og investerer for eksempel i klare tapsprosjekter. For stor tro på egne kapabiliteter kan også føre til at man overvurderer evnen til å unngå eller overkomme potensielle fremtidige problemer (Lovallo og Kahneman, 2003). Slik kan beslutninger knyttet til for eksempel igangsetting av fremtidige prosjekter undervurdere sannsynligheten for at ting kan skjære seg underveis.

Stone (1994) hevder at en høy subjektiv mestringssevne fører til overdreven tro på egne evner. Forskning presentert tidligere støtter antakelsen om at menn generelt har større tro på seg selv og egne ferdigheter, enn kvinner. Studiene til Estes og Hosseini (1988) viste betydelige forskjeller mellom menn og kvinner på områder som selvtillit og konfidens i beslutningstaking knyttet til investeringer. Levin et al. (1988) fant også at kvinner er mer usikre på seg selv i ulike beslutningssituasjoner enn menn. Hvordan man opptrer, er med andre ord delvis et resultat av tro på egne ferdigheter.

At kvinner og menn har ulike oppfatninger av egne evner tas også opp i en artikkel i Bergens Tidende (18.10.2006). I artikkelen hevdes det at kvinner blir ”skremt” av bedrifter som søker etter personer med sterke personlige kvalifikasjoner. Kvinnene avstår gjerne fra å søke fordi de ikke anser seg selv og egne kvalifikasjoner som gode nok. Menn, på den andre siden, er gjerne flinkere til å ”selge” seg selv. Det er interessant å merke seg at selv om kvinner presterer like bra som menn i ulike jobbsituasjoner, er den sentrale tendensen at kvinner ikke er like selvsikre som menn. Selvsikkerhet kan sies å være knyttet til forestillinger omkring seg selv og egne evner, fremfor basert på faktiske resultater. Dutton og Brown (1997) hevder at folk med lav selvtillit vet de er smarte, men at opplevelsen, eller følelser, omkring egne evner også er viktige.

Oppsummert viser studier at kvinners tro på egne ferdigheter og evner generelt er lavere enn menns. Det er derfor nærliggende å tro at kvinner i mindre grad enn menn er utsatt for et urealistisk positivt selvbilde. For å underbygge dette understreker også Lenney (1977) at lav

selvtillit blant kvinner rapporteres i mange studier. Med dette som utgangspunkt ønsker jeg å teste følgende hypotese:

### **H1: Menn har i større grad enn kvinner et urealistisk positivt selvilde**

#### *2.4.2 Urealistisk optimisme*

*"The future will be great, especially for me"*

Taylor og Brown, 1988

Denne typen av optimisme innebærer en forventning om en bedre og lysere fremtid enn andre (Kramer, 1994 referert i Bazerman, 2002; Taylor, 1989). Weinstein (1980) rapporterer at mennesker anslår sannsynligheten for å få en god jobb, høy lønn, bli omtalt i avisen og få begavede barn som høyere enn hva virkeligheten tilsier. I tillegg undervurderer de sannsynligheten for å bli utsatt for innbrudd, oppleve en tragisk skilsmisse, utvikle et alkoholproblem og få kreft. Studier viser også at de fleste mennesker anslår sannsynligheten for å bli utsatt for noe kriminelt som mindre enn for andre (Perloff og Fetzer, 1986 referert i Moore et al., 1999).

Kramer (1991) referert i Bazerman (2002), fant i studier av MBA-studenter at 68 % av klassen forventet å oppnå resultater i den 25 % øverste delen av klassen. Videre forventet studentene at de ville lære mer enn sine klassekamerater, oppnå bedre resultater, og bidra mer i undervisningssammenheng. En slik optimisme kan føre til at man avslår det beste jobbtilbudet som realistisk sett kan forventes, i en illusjonert tro om at noe bedre er i vente rundt neste sving.

En optimistisk innstilling til fremtiden henger også sammen med, og påvirkes av, overoptimistisk tro på egne evner. Bazerman (2006) og Kruger og Dunning (1999) viser at mennesker har en tendens til å overestimere egne evner både sosialt og intellektuelt. Et skremmende funn er at de mest inkompetente også er de mest illusjonerte. Kruger og Dunning (1999) ønsket å teste folks vurderinger av egne evner opp mot faktiske resultater på en grammatikkprøve. Det viste seg her at de som scoret lavt på testen i større grad overestimerte egne resultater, enn de som gjorde det bra.

Moore et al. (1999) simulerte investeringsbeslutninger blant studenter, og fant at de fleste deltakerne tenderte mot overoptimistiske prediksjoner knyttet til fremtidig avkastning. Her ble det også oppdaget en kobling mellom forventet gevinst og illusjon av kontroll. Det var generelt slik at studentene overvurderte i hvor stor grad de kunne forutsi fremtidige hendelser.

I en beslutningssituasjon kan urealistisk optimisme gi seg utslag ved at man for eksempel undervurderer sannsynligheten for negative hendelser i fremtiden. Man anser gjerne sannsynligheten for at negative hendelser inntreffer som mindre enn for gjennomsnittet. Videre kan man ha et urealistisk bilde av fremtidige oppnåelser, som igjen kan føre til store skuffelser når forventningene ikke lever opp til virkeligheten. Vi kan også tenke oss lederen som overvurderer sannsynligheten for at et prosjekt skal lykkes, og bagatelliserer sannsynligheten for konkurs. Slik kan beslutningstakeren falle i en ”planning fallacy” (Lovallo og Kahneman, 2003), der de potensielle gevinstene forherliges på bekostning av en mer rasjonell vekting av mulige utfall. Utarbeiding av budsjetter kan mangle realisme, noe som kan føre til en illusjonert forventning til fremtiden. Her vil jeg igjen trekke frem eksemplet med Bybanen i Bergen presentert innledningsvis, og de store endringene i predikerte kostnadsestimater.

Med utgangspunkt i forskning som har påvist forskjeller med hensyn til konfidens og kvinner (Estes og Hosseini, 1988), kan det argumenteres for at dette også i stor grad kan overføres til hvilken innstilling man har til fremtiden. Dersom kvinner generelt har mindre tro på egne ferdigheter og evner, er det nærliggende å tro at kvinner også vil ha mindre urealistiske forventninger til hva de kan oppnå i fremtiden. Det er som sagt også påvist en kobling mellom tro på egne evner og innstilling til fremtiden (Bazerman, 2006; Kruger og Dunning, 1999).

Robbins (2005) peker også på at selvtillit er direkte knyttet til forventninger til suksess. Personer med høy selvtillit tror at de innehar de evner som trengs for å gjøre suksess for eksempel på jobb. Slik vil personer med høy selvtillit gjerne ha et mer optimistisk syn på sine fremtidsutsikter, enn personer med lavere selvtillit. Med utgangspunkt i det syn at kvinner generelt har lavere selvtillit enn menn, kan det være interessant å teste følgende hypotese:

**H2: Menn har i større grad enn kvinner urealistiske forventninger til fremtidige oppnåelser**



### *2.4.3 Illusjon av kontroll*

Illusjon av kontroll innebærer en tendens til feilaktig å tro at man kan kontrollere ukontrollerbare situasjoner (Langer, 1975; Crocker, 1982). Studier viser at mennesker overestimerer i hvor stor grad egen atferd kan garantere et bestemt utfall (Langer, 1975; Miller og Ross, 1975). Dette innebærer at man bagatelliserer den rollen flaks eller stokastiske variabler spiller i ulike situasjoner.

Lovallø og Kahneman (2003) gjennomførte et eksperiment der deltakerne ble bedt om å trykke på en knapp som kunne eliminere et rødt lys. Hvorvidt lyset blinket, var et resultat av en kombinasjon av deltakerens handling og ren tilfeldighet. Overraskende nok viste det seg at de fleste deltakerne overestimerte egen innvirkning på om lyset blinket eller ikke. Langer (1975) fant også at mennesker har en sterk preferanse for selv å velge lodd i et lotteri, selv om dette ikke har noen effekt på å øke vinnerjansene. Hun viste også at folk ofte oppfører seg som om de kan kontrollere tilfeldigheter.

Illusjonen av kontroll er også nært knyttet til en persons selvsikkerhet i ulike beslutningssituasjoner. Slovic, Fischhoff og Lichtenstein (1982) fant i sine studier en slik kobling. Personer som skulle estimere oddsene for at de svarte rett på generelle kunnskapsspørsmål, ga konsekvent gale svar. Generelt var personene for selvsikre med hensyn til egne vurderinger, og var også villige til å gamble høyt.

Illusjoner av kontroll kan påvirke beslutningstaker på flere måter. Man overvurderer gjerne i hvor stor grad man kan kontrollere utfallet av ulike beslutninger, og går inn i beslutningsprosessen med et snevert syn på mulige alternative løsninger. Beslutningene kan også i for stor grad hvile på intuisjon eller magefølelse, fremfor en rasjonell veiing av ulike alternative løsninger. For stor tro på egne evner kan også føre til at man overestimerer i hvor stor grad man vil være i stand til å unngå eller enkelt overkomme potensielle problemer. Ved å undervurdere sannsynligheten for at ting kan gå galt, øker også fallhøyden betraktelig (Lovallø og Kahneman, 2003). Man har således et urealistisk bilde av egen kontroll, og lever i den tro at man vil klare å overkomme alle fremtidige hindringer.

Med utgangspunkt i definisjonen av selvbilde (Kaufmann og Kaufmann, 1998), kan man argumentere for at illusjonen av kontroll er sterkere hos menn enn hos kvinner. Dersom det er slik at kvinner generelt har mindre tro på egne evner og ferdigheter, og at kvinner også er mindre risikosøkende enn menn, vil det være nærliggende å tro at kvinner ikke er like utsatt for denne typen av positive illusjoner. Ifølge Levin et al. (1988) er kvinner generelt mindre villige til å gamble, og er også mer forsiktige i beslutninger enn menn. Dersom kvinner er mindre risikosøkende enn menn (se Powell og Ansic, 1997; Hudgens og Fatkin, 1985; Stinerock et al., 1991), vil dette også påvirke hvordan man oppfatter en beslutningssituasjon. Menn ser gjerne på risiko som en utfordring, og overestimerer dermed hvor stor grad av kontroll de har. Kvinner på den andre siden vil være mer forsiktige.

Ifølge Stone (1994) eksisterer det en delvis overlapping mellom kontrollillusjoner og subjektiv mestringsevne. Høy grad av subjektiv mestringsevne kan føre til at avgjørelser tas på et dårlig informasjonsgrunnlag, man legger gjerne mer vekt på støttende informasjon, og overveier færre alternative løsninger (Tasa, 2002 referert i Halvorsen, Bjerke og Hovet, 2003). Dette kan i sin tur føre til lite gjennomtenkte beslutninger med stor sannsynlighet for negative utfall.

Begrepet selvopplevd mestringsevne kan også gjenspeile en følelse av kontroll over ens omgivelser (Schwarzer og Scholz, 2002; Stone, 1994). Det reflekterer i hvor stor grad man tror at man kan kontrollere usikre situasjoner ved aktiv inngripen. Høy subjektiv mestringsevne indikerer dermed at man har stor tro på egne evner og ferdigheter i møte med en usikker verden. Hvis antakelsen om at kvinner har mindre tro på seg selv holder, er det nærliggende å tro at de dermed ikke er like utsatt for illusjoner av kontroll. Moore et al. (1999) hevder også at urealistisk optimisme og illusjon av kontroll henger sammen. Dersom vi støtter oss til forskning som sier at kvinner er mindre utsatt for urealistisk optimisme, vil en påstand om at kvinner også er mindre utsatt for kontrollillusjoner være fornuftig.

Kontrollillusjoner kan oppsummert knyttes til begreper som selvsikkerhet, subjektiv mestringsevne og urealistisk optimisme. Siden forskning viser at kvinner ikke er like utsatt for illusjoner knyttet til disse begrepene, fremsettes følgende hypotese:

**H3: Menn har større tro på egen grad av kontroll i ulike situasjoner enn kvinner**

#### 2.4.4 Selvfavoriserende attribusjon

Attribusjonsteori tar for seg hvordan mennesker tolker årsaken til ulike hendelser (Robbins, 2005). Ifølge Martinko (1995) har mennesker et iboende behov, eller ønske, om å forstå og kontrollere omgivelsene. Når vi observerer en persons atferd, vil vi generelt forsøke å bestemme hvorvidt den kan tillegges indre eller ytre faktorer. Indre faktorer kjennetegnes ved å være under en persons kontroll. Eksterne faktorer har en person lite kontroll over, og man tvinges mer eller mindre til en bestemt type atferd av utenforliggende situasjonsfaktorer (Robbins, 2005).

Empiri har vist at det ofte oppstår feilslutninger som kan forstyrre attribusjoner. En slik feilslutning er selvfavoriserende attribusjon. Den kommer til uttrykk ved at mennesker har en tendens til å ta æren for suksess, og skyldte nederlag på ytre omstendigheter (Kaufmann og Kaufmann, 1998; Robbins, 2005; Martinko, 1995; Marsh, 1986). Kramer (1994) referert i Bazerman (2006) hevder at John F. Kennedy nettopp beskrev denne effekten når han sa at *“victory has a thousand fathers, but defeat is an orphan”*. Et jobbtilbud etter endt jobbintervju tolkes gjerne som et resultat av egne kunnskaper og ferdigheter. Dersom en annen får jobbtilbudet, vil du derimot være mer tilbøyelig til å tolke dette som et resultat av flaks eller tilfeldigheter. Under dotcom-bølgen på slutten av 90-tallet var også investorer raske med å skryte av egen ekspertise og investeringsdyktighet. Da boblen sprakk, var det imidlertid liten vilje til å ta ansvar for nedgangen - da skyldte man på dårlige analyser, aggressive meglere, treg reaksjonsevne fra myndighetenes side og så videre.

Bazerman (2006) sier at selvfavoriserende attribusjon fører til at folk fokuserer på de aspekter ved et problem som tillater dem å unngå skyld, for slik å bevare et positivt selvbilde. Kramer (1994) referert i Bazerman (2002) argumenterer også for at selvfavoriserende attribusjon fører til at individer gjerne overestimerer egne bidrag til sin organisasjon. Videre vil det typisk være slik at gode resultater i en bedrift forklares som et resultat av god ledelse, mens store underskudd skyldes på ytre omstendigheter, som skattepolitikk eller konjunkturer i markedet (Kaufmann og Kaufmann, 1998). Selvfavoriserende attribusjon kan også føre til at folk overestimerer sannsynligheten for å lykkes, og underestimerer tiden det vil ta å fullføre et prosjekt, en mye utbredt feilvurdering i mange bedrifter.

Selvfavoriserende attribusjon kan også påvirke beslutningstaker i etterkant av en beslutning. Lederen som ikke tar selvkritikk for nederlag, vil gjøre samme feil gang på gang i ulike beslutningssituasjoner. Dermed mister man viktig input som kan være med å forbedre fremtidig beslutningstaking. For å ta bedre beslutninger er det viktig å lære av sine feil, og endre seg deretter. En uvillighet til å se egne utilstrekkeligheter fører til at man går glipp av viktig lærdom. På den andre siden kan man falle i den grøften av man tar for mye ansvar for hendelser som generelt ikke kan påvirkes. Dette kan føre til at man blir handlingslammet, og unngår å ta beslutninger i frykt for å mislykkes. Selgeren som tolker årsaken til salgssvikt med utgangspunkt i egen udyktighet vil ha reduserte forventninger til fremtidig suksess, og mest sannsynlig også redusere fremtidig innsats.

Forskning viser som sagt tidligere at kvinner generelt har mindre tro på egne evner og ferdigheter, og det er derfor nærliggende å tro at kvinner også vil være mindre utsatt for selvfavoriserende attribusjon. Kvinner vil i mindre grad enn menn tolke suksess utelukkende som et resultat av egne handlinger. Dutton og Brown (1997) argumenterer nettopp for at det eksisterer en slik kobling mellom selvsikkerhet og tolkning av suksess. De konkluderer blant annet med at personer med høy selvtillit/selvsikkerhet viser større bias for selvfavoriserende attribusjon enn personer med lav selvtillit, primært fordi de har større tro på egne evner, og høyere forventninger til suksess. Dette støttes av Lovallo og Kahneman (2003) og Blaine og Crocker (1993, referert i Dutton og Brown, 1997), som også trekker frem at en person som har høy selvsikkerhet vil tolke suksess, men ikke nederlag, som et resultat av egne evner og ferdigheter.

Selvsikkerhet og forventninger til suksess kan knyttes til både kontrollillusjoner og urealistisk optimisme (Stone, 1994; Moore et al., 1999). Dersom vi drar paralleller mellom kontrollillusjoner, selvsikkerhet og kjønnsforskjeller, vil det generelt være slik at kvinner vil være mer tilbakeholdne enn menn med å ta æren for suksess, og i større utstrekning enn menn ha en ytre årsaksfortolkning her. Brown og Dutton (1995) sier også at personer med høy selvtillit påvirkes mindre av negative utfall enn personer med lav selvtillit. I lys av det kjønnsmessige fokuset kan dette tolkes som at kvinner i større grad enn menn tar nederlag personlig. Med dette rammeverket som utgangspunkt, ønsker jeg å teste følgende hypotese:

**H4: Menn er i større grad enn kvinner utsatt for selvfavoriserende attribusjon**

For å skille mellom tolkning av suksess og nederlag har jeg valgt å splitte denne hypotesen opp i to underhypoteser:

**H4a: Menn tar i større grad enn kvinner æren for suksess**

**H4b: Menn skylder nederlag på ytre omstendigheter i større grad enn kvinner**

#### *2.4.5 Oppsummering av hypoteser*

---

*H1: Menn har i større grad enn kvinner et urealistisk positivt selvbilde*

*H2: Menn har i større grad enn kvinner urealistiske forventninger til fremtidige oppnåelser*

*H3: Menn har større tro på egen grad av kontroll i ulike situasjoner enn kvinner*

*H4: Menn er i større grad enn kvinner utsatt for selvfavoriserende attribusjon*

*H4a: Menn tar i større grad enn kvinner æren for suksess*

*H4b: Menn skylder nederlag på ytre omstendigheter i større grad enn kvinner*

---

### 3. METODE

*"Doing research is an exercise in trade-offs"*

-Robbins, 2005

Valg av forskningsdesign, tilnæringsmetode og utvalgsenheter ble tatt før jeg innledet samarbeid med medstudent. Jeg vil derfor først diskutere hvorfor, og hvordan, jeg kom frem til spørreskjema blant studenter som relevant datainnsamlingsmetode. Deretter vil jeg gi en kort beskrivelse av utvalget i undersøkelsen, før jeg vil gå inn på selve utformingen og gjennomføringen av undersøkelsen. Her vil jeg forklare hvordan spørreskjemaet ble konstruert, konkret prosedyre for innsamling av data, og klargjøring av datamaterialet gjennom faktoranalyse.

#### 3.1 Forskningsdesign

*"A research design is the framework or plan for a study, used as a guide to collect and analyze data"*

-Churchill og Iacobucci, 2005

Forskningsdesignet for en oppgave utgjør en overordnet plan for selve datainnsamlingsprosessen. Det sier noe om hvilken type data man trenger, hvordan disse dataene skal skaffes til veie, og hvordan de skal analyseres (Gripsrud, Olsson og Silkoset, 2004). Det er vanlig å skille mellom tre hovedtyper av design; *eksplorativt* (utforskende) design, *deskriptivt* (beskrivende) design og *kausalt* (årsak-virkning) design (Gripsrud et al., 2004; Churchill og Iacobucci, 2005). I praksis vil skillelinjene mellom de ulike typene ikke alltid være like klare, og man kombinerer gjerne ulike tilnæringer i samme arbeid. Forskning handler nettopp om å anvende de metoder som til enhver tid kan hjelpe oss til å belyse et problem (Grennes, 2001).

Designet for en oppgave bør generelt reflektere problemstillingen og formålet med oppgaven (Jacobsen, 2005). I denne oppgaven har jeg hatt både et eksplorativt og et deskriptivt fokus. Innledningsvis ønsket jeg å tilegne meg innsikt og en grunnleggende helhetsforståelse av emnet. I teoridelen av oppgaven har jeg identifisert og utdypet viktige elementer og begreper, som har dannet grunnlaget for arbeidet med problemstillingen. Hypotesene mine er også

utformet med den hensikt å oppnå ny innsikt, og predikere sammenhenger som tidligere har vært lite belyst. Således har denne oppgaven i en viss grad et eksplorerende fokus. Den innledende prosessen har bidratt til å øke min fortrolighet med, og innsikt i, positive illusjoner som begrep, slik at prioriteringen for det videre arbeidet ble lettere.

Det primære formålet med denne oppgaven er imidlertid å *beskrive* fenomenet positive illusjoner. Gjennom undersøkelsen ønsker jeg å kartlegge hvordan dette fenomenet utarter seg på et gitt tidspunkt, for slik å oppnå dypere innsikt og forståelse. Jeg ønsker å beskrive nivået på denne variabelen sett i lys av kjønnsmessige forskjeller. Oppgaven bygger på en klar problemstilling, og et sett med hypoteser som har som siktemål å skape økt kunnskap og innsikt i mulige sammenhenger mellom positive illusjoner og kjønn. Således har oppgaven et klart deskriptivt fokus (Gripsrud et al., 2004; Jacobsen, 2005). Den eksplorative fasen la grunnlaget for tilnærmingen til området, mens den deskriptive fasen har hatt som siktemål å svare på problemstillingen.

Ut fra tidsmessige vurderinger har jeg valgt tverrsnittstudie som forskningsopplegg. Slike studier innebærer at man studerer virkeligheten kun på ett tidspunkt (Jacobsen, 2005). Ifølge Jacobsen (2005) passer tverrsnittstudier bra til beskrivende problemstillinger. Gjennom en slik tilnærming kan jeg få et bilde av hvordan positive illusjoner utarter seg på det tidspunktet undersøkelsen finner sted. Ideelt sett skulle jeg kanskje fokusert på tidsseriestudier for å si noe om fenomenets utvikling over tid. På grunn av rammene for denne oppgaven lar dette seg imidlertid vanskelig gjennomføre. Et forslag vil derfor være at andre studenter kan bygge videre på de resultatene som fremkommer her for å kartlegge tidsmessige effekter. Dette vil jeg også komme tilbake til avslutningsvis i oppgaven.

### **3.2 Tilnæringsmetode**

*”Før jeg ved, hva jeg skal undersøke, kan jeg ikke vite, hvordan jeg skal gjøre det.”*

- Jette Fog, 1979 (i Holme og Solvang, 1991)

Oppgavens tilnæringsmetode dreier seg om hvilken type data som skal samles inn. Grovt sett kan vi dele i to hovedtyper av tilnæringsmetoder; kvalitative og kvantitative (Grennes,

2001; Holme og Solvang, 1991; Churchill og Iacobucci, 2005). *Kvalitative metoder* innebærer liten grad av formalisering, og har primært et forstående sikte. Hensikten er i all hovedsak rettet mot å få fram hvordan mennesker *fortolker* og *forstår* en gitt situasjon (Jacobsen, 2005). Kvalitative metoder er åpne for ny informasjon og uventede oppdagelser, og henger derfor ofte sammen med mer induktive tilnærminger til en problemstilling. Eksempler på kvalitative metoder er observasjon og åpne intervjuer.

Den *kvantitative metoden* kan betraktes som analytisk i tradisjonell forstand. Den hviler på mer formaliserte og strukturerte metoder, og benytter matematiske og statistiske teknikker for å strukturere datamaterialet. Hvilke forhold som er av interesse defineres ut fra valgt problemstilling, og undersøkeren definerer også spørsmål og svaralternativer. Opplegget er preget av avstand i forhold til datakilden (Holme og Solvang, 1991).

### *3.2.1 Valg av tilnæringsmetode*

Som med valg av forskningsdesign, er tilnæringsmetode knyttet til type problemstilling, formålet med undersøkelsen og tilgjengelige ressurser (Halvorsen, 2003). Denne oppgaven har primært en deduktiv innfallsvinkel, der jeg ønsker å teste bestemte teorier gjennom utarbeidede hypoteser. Med en slik innfallsvinkel er det vanlig med en kvantitativ tilnæringsmetode (Halvorsen, 2003). Problemstillingen for oppgaven er også så klar at den lar seg strukturere på forhånd, og tjener til å teste hypoteser (Jacobsen, 2005). For å kunne gjøre statistiske undersøkelser omkring kjønnsmessige forskjeller, er det også en forutsetning at antallet undersøkelsesenheter er av en viss størrelse. Dette sikres gjennom en kvantitativ tilnærming (Halvorsen, 2003).

På den andre siden forutsetter et kvantitativt design at undersøkelsesobjektene kan tilpasse sin forståelse av virkeligheten i faste svaralternativer. Et minimumskrav til meg som forsker, er dermed at jeg definerer fenomenet på en meningsfull måte for deltakerne. Dette har også vært et klart siktemål i selve utformingen av spørreskjemaet. Blant annet ble spørsmålene utformet for å kunne passe inn i en students hverdag. Dette vil jeg imidlertid komme nærmere inn på under selve konstruksjonen av spørreskjemaet.



Det finnes også tilgjengelige ressurser ved skolen som kan være til hjelp ved kvantitative analyseteknikker. Det er både statistiske programmer og eksperter tilgjengelig, som kan veilede og hjelpe underveis i arbeidet. Med studenter som respondenter vil en kvantitativ tilnærming også være mindre ressurskrevende enn en kvalitativ metode. Man kan her samle inn mye data på forholdsvis kort tid.

### 3.2.2 Spørreskjema som metode

Man skiller gjerne mellom to hovedtyper av kvantitative metoder; *spørreskjematemetoden* og *intervjumetoden* (Halvorsen, 2003; Kaufmann og Kaufmann, 1998). I denne oppgaven har jeg valgt *spørreskjema* som metode for innsamling av data. Dette er den kvantitative metoden som også benyttes mest i praksis (Grennes, 2001). Selv om intervju kan bidra til å få frem flere nyanser ved respondent, og er mer fleksibel i form og innhold, er dette en tidkrevende metode. Jeg har derfor utelukkende valgt å bruke spørreskjema for innsamling av data.

Spørreskjema åpner opp for innhenting av mye informasjon fra hver respondent. Det har også den fordelen at respondent kan være anonym, noe som kan bidra til større ærlighet og åpenhet. De samme spørsmålene kan stilles til et stort antall mennesker, og slik danne grunnlaget for å kunne benytte statistiske metoder for analyse av datamaterialet (Halvorsen, 2003). Det er imidlertid noen ulemper knyttet til bruk av spørreskjema som datainnsamlingsmetode. Metoden krever for det første at respondenten kan sette seg inn i den virkeligheten som konstrueres i spørreskjemaet. Videre vil enkelte gjerne ikke ta undersøkelsen seriøst, men krysse av med det formål å bli fortrest mulig ferdig. Ved bruk av studenter som respondenter kan risikoen for dette være høy. Uten klare incentiver knyttet til deltakelse, kan dette i verste fall føre til en lav deltakelsesandel. For å spare tid med hensyn til oppfølging og puring, og lettere kunne rekruttere studenter, ble spørreskjemaet vårt derfor delt ut personlig. Det er som regel lettere å få folk til å delta dersom man spør dem ansikt til ansikt, fremfor via mail eller post. Ved fysisk tilstedeværelse kan man også oppklare misforståelser eller tvetydigheter i spørreskjemaet som de enkelte respondentene måtte oppleve underveis i utfyllingen.

Både økonomiske og tidsmessige kostnader er tatt med i betraktningen ved valg av spørreskjema som metode, og personlig utlevering av selve spørreskjemaet. Gitt de rammene

som settes for en masteroppgave, samt designet for oppgaven, mener jeg at spørreskjema er mest hensiktsmessig for mitt formål. Ved å distribuere det ut selv spares kostnader forbundet ved postale fremgangsmåter. Man mottar også svar umiddelbart etter at utfyllingen er fullført, og sparer dermed verdifull tid. For å kunne gjøre statistiske analyser er det også nødvendig med en viss informasjonsmengde, og dette er lettere gjennom spørreskjema enn for eksempel intervjuer.

### **3.3 Populasjon og utvalg**

Fokuset i oppgaven er, som sagt tidligere, på beslutninger av mer kompleks natur. En naturlig innfallsvinkel ville kanskje vært å bruke virkelige beslutningstakere i næringslivet som undersøkelsesobjekter. Jeg vil derimot argumentere for at studenter kan være et godt alternativ, både på grunn av tidsmessige vurderinger, og fordi studenter er morgendagens ledere. Etter endt studium vil de fleste studenter tre inn i arbeidslivet, og bli en del av den populasjonen som denne oppgaven primært sikter mot. Ved å bruke studenter som utvalgsenheter kan jeg dermed få en rekke indikasjoner på hvordan den fremtidige tilstanden vil se ut. Slik kan jeg også si noe om positive illusjoner er et fenomen av tiden, eller om morgendagens ledere fortsetter dagens trend. Utvalgsenheter ble bevisst valgt på tvers av ulike årskull, slik at undersøkelsen spenner fra ”ferske” studenter til snart nyutdannede økonomer.

Studenter er også mye brukt i undersøkelser, av flere grunner. Tilgangen til studentmassen er enkel, noe som bidrar til innsamling av et stort materiale over forholdsvis kort tid. Siden jeg har valgt en kvantitativ tilnærming i denne oppgaven, er dette en viktig faktor. Det er også forholdsvis uproblematisk å rekruttere studenter til undersøkelser, noe som gjenspeiles i det faktum at det meste av dagens forskning foregår på høyskoler og universiteter rundt om i landet (Friedman og Sunder, 1994). Man sparer dermed verdifull tid ved å bruke studenter som respondenter. Dette gjenspeiles også i at selve gjennomføringen av min undersøkelse ble unnagjort over en kort tidsperiode. Ved å bruke studenter var det også mulig å levere ut spørreskjemaet personlig, og slik høste fordeler som ble drøftet under tilnæringsmetode. Mye av den forskning som er gjort på positive illusjoner har også tatt utgangspunkt i studenter som undersøkelsesobjekter (Taylor og Brown, 1988)

På den andre siden vil jeg trekke frem at profesjonelle har mer erfaring enn studenter, og dermed i større grad enn studenter er i stand til å se virkelighetsaspektet i undersøkelsene. De har gjerne opplevd lignende situasjoner i arbeidslivet, og kan lettere relatere ulike problemstillinger til det virkelige liv. For å motvirke denne effekten ble spørsmålene i spørreskjemaet bevisst utformet for å passe inn i studenters hverdag. Der eksisterende måleinstrumenter har fokusert på situasjoner fra arbeidslivet, har vi valgt å fokusere på situasjoner i studiehverdagen.

### **3.4 Undersøkelsens kvalitet**

For å kunne bruke de data vi har samlet inn for statistiske analyser, og kunne trekke konklusjoner på bakgrunn av dette, er undersøkelsens kvalitet viktig. I denne sammenheng vil jeg trekke frem betraktninger knyttet til undersøkelsens *validitet* og *reliabilitet* (Selnes, 1999). Validitet dreier seg om i hvilken grad testen virkelig måler det den er tiltenkt å måle (Kaufmann og Kaufmann, 1998). Det finnes ulike typer av validitetsbegrep, i denne oppgaven er begrepsvaliditet (instrumentvalidering) og intern validitet spesielt viktig. Reliabilitet betyr pålitelighet, og har å gjøre med hvordan undersøkelsen er gjennomført. I denne sammenheng vil jeg trekke frem reliabilitet i forhold til selve måleinstrumentet, datainnsamlingen og databehandlingen (Selnes, 1999).

#### *3.4.1 Undersøkelsens gyldighet*

*Begrepsvaliditet* er knyttet til i hvilken grad vi har vi klart å måle det vi ønsker å måle (Selnes, 1999). Det sier altså noe om sammenhengen mellom begrepsdefinisjon i problemstilling og teori, og begrepsdefinisjon i spørreskjemaet. For å sikre en klar sammenheng har vi lagt vekt på en klar og konsis definisjon, og et lettfattelig språk i spørreskjemaet. Dette er også viktig for å unngå tvetydighet eller feiltolkninger hos respondentene. Når det gjelder mer abstrakte begreper (som denne oppgaven omhandler), kan begrepsvaliditet være et problem. Det er vanskelig å måle begrepet direkte, og vi må derfor tilnærme oss dette gjennom indirekte målinger. Dette har vi gjort ved hjelp av en faktoranalyse, og resultatene herfra vil jeg komme tilbake til avslutningsvis i metoddelen.

Gjennom en slik analyse er det mulig å få indikasjoner på om instrumentet (spørreskjemaet) fungerer som tiltenkt, og at spørsmålene gjenspeiler de begreper og variabler som inngår i vår undersøkelsesmodell. Det er viktig å teste for både konvergent validitet (er spørsmålene for en variabel konsistente med hverandre?) og diskriminant validitet (måler variablene ulike ting?) (Sannes, 2004).

Utover en ren teknisk instrumentvalidering ved hjelp av faktoranalyse, må instrumentet også virke fornuftig (ha ”*face-validity*”). Dette er mer en vurderingssak, og kan ikke måles objektivt (Selnes, 1999). Etter en kritisk vurdering av spørreskjemaet sammen med samarbeidspartner, mener jeg at dette virker fornuftig, og at det tjener til formålet for min oppgave.

*Intern validitet* dreier seg om i hvilken grad vi kan si at det eksisterer et kausalitetsforhold (Selnes, 1999). Det vil ofte være et motsetningsforhold mellom intern og ekstern validitet. Ekstern validitet dreier seg om i hvilken grad vi kan generalisere resultatene. Denne oppgaven har som primærmål å fastslå om det eksisterer en sammenheng mellom kjønn og positive illusjoner, og jeg vil derfor fokusere på viktigheten av å sikre intern validitet. Uten intern validitet er det heller ingenting å generalisere. For å sikre intern validitet vil jeg sammenligne mine resultater med tidligere forskningsresultater. Dersom mine resultater viser sammenhenger som tidligere har vært påvist, øker også sannsynligheten for at det er hold i mine funn.

### 3.4.2 Undersøkelsens pålitelighet

*Reliabilitet* (pålitelighet) i forbindelse med måleinstrumentet har å gjøre med hvor godt vi måler det vi faktisk måler (Selnes, 1999). Vi ønsker robuste og stabile mål, slik at resultatene ikke blir følsomme for små justeringer i instrumentet. En vanlig teknikk for å teste dette i SPSS er Cronbach`s alpha. Dette vil jeg komme nærmere inn på i faktoranalysen.

I utformingen av spørreskjemaet er det også viktig at spørsmålene er presise og klare, slik at respondentene forstår hva som forventes av dem, og svarer i henhold til reelle preferanser. Dersom spørsmålene er tvetydige vil persepsjon få en avgjørende rolle, og det kan føre til at resultatene vil sprike. Dette kan også gå på bekostning av reliabiliteten. I utformingen av

spørreskjemaet var vi bevisst på å bruke enkle og presise spørsmål, og fikk også bekreftelse på at dette fungerte i pilotundersøkelsen.

I datainnsamlingsprosessen har pålitelighet å gjøre med hvordan spørreskjemaet blir utfyllt. Vi var bevisst på å forklare hva som skulle gjøres i utfyllingen, og hadde en liten innledningstekst til hver del med klare instruksjoner om hva vi forventet av respondentene. Vi var også til stede under utfyllingsprosessen, slik at vi kunne oppklare eventuelle misforståelser underveis i prosessen. Det kan også oppstå feil i forbindelse med databehandlingen, spesielt ved innlegging og koding av dataene (Selnes, 1999). Under arbeidet med innlegging av data i SPSS var vi bevisst verdien av nøyaktighet, for å sikre pålitelighet også i denne delen av prosessen.

### **3.5 Beskrivelse av utvalget**

Totalt deltok 195 studenter i undersøkelsen, hvorav 114 var menn og 81 var kvinner. Dette tilsvarer en kjønnsmessig fordeling på 58 % menn, og 42 % kvinner (vedlegg 3). Til sammenligning viser data fra 2006 at kjønnsfordelingen totalt sett ved Norges Handelshøyskole er 63 % menn og 37 % kvinner (tall hentet fra Database for statistikk om høyere utdanning, <http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev>). Gjennomsnittsalderen i datamaterialet var 22 år, med en spredning fra 18-38 år. Cirka 87 % av respondentene var 25 år eller yngre. 50 % av utvalget hadde bare 3-årig videregående skole som høyeste fullførte utdanning. 14 % hadde 1-2 år på høyskole eller universitet, mens 28 % hadde 3-4 år. For en mer utdypende beskrivelse av utvalget henvises det til vedlegg 3.

### **3.6 Konstruksjon av spørreskjemaet**

#### *3.6.1 Layout*

Vi la vekt på å utforme et innbydende og forståelig spørreskjema. For hver del hadde vi en liten innledningstekst, med praktiske instruksjoner til utfylling av skjemaet. Her kom det klart fram hva vi forventet av respondenten. Vi la også vekt på et lettfattelig språk, og prøvde

derfor å unngå fagspråk eller begreper som kunne skape misforståelser. For å sikre høy svarprosent, og at respondentene tok undersøkelsen seriøst, valgte vi å begrense antallet spørsmål. Vårt mål var at undersøkelsen maksimalt skulle ta 15 minutter å svare på. For mange spørsmål fører gjerne til at respondent ikke svarer overveid, eller unnlater å svare på enkelte spørsmål.

Spørreskjemaet bestod totalt av fem deler. Første del inneholdt generelle instruksjoner i forbindelse med utfylling av skjemaet, samt bakgrunnsopplysninger som alder, kjønn og utdanning. Bakgrunnsvariabler ble bevisst plassert i del 1 for å gi respondentene en myk start (Halvorsen, 2003). Deretter ble spørsmål for de fire ulike kategoriene av positive illusjoner delt inn i separate kapitler. Vi valgte å ha en overskrift for hver del, for å gi en indikasjon på hva spørsmålene dreide seg om. De ulike delene var noenlunde like tidkrevende, og vi mente derfor at det ikke var nødvendig å ta hensyn til rekkefølgen for å sikre at respondentene holdt motivasjonen oppe gjennom hele undersøkelsen. Inkludert bakgrunnsspørsmålene bestod spørreskjemaet av 64 spørsmål (se vedlegg 1).

### *3.6.2 Formulering av spørsmål*

En utfordring ved bruk av spørreskjema som metode er formuleringen av spørsmålene (Halvorsen, 2003). En viktig beslutning som vi måtte ta i den sammenheng var bruk av åpne eller lukkede spørsmål. Åpne spørsmål har den fordelen at respondent står fritt til å svare det han eller hun vil. Ulempene er at det krever større deltakelse fra respondenten, og man risikerer da flere blanke svar (Halvorsen, 2003).

Lukkede spørsmål innebærer at svaralternativene er gitt på forhånd, og respondenten er dermed gitt en referanseramme som svaret må ligge innen (Halvorsen, 2003). Dette begrenser respondentens svarfrihet, og man tar lite hensyn til individuelle forskjeller. Man risikerer også at respondent synes de fastlagte svarene passer dårlig. Dette kan føre til at enkelte lar være å svare på noen spørsmål. Fordelene med lukkede spørsmål er imidlertid at det gjør analyser lettere, spørsmålene er presise innenfor de svaralternativene som gis, og det åpner også opp for sammenlikning på tvers av respondenter (Halvorsen, 2003).

Vi valgte bevisst å kun bruke lukkede svaralternativer i undersøkelsen. Studenter har gjerne begrenset tålmodighet, og det var derfor viktig for oss å holde omfanget av undersøkelsen på et minimum. Med faste svaralternativer tar det kortere tid å svare, noe som kan bidra til at flere deltar. Man slipper også å tenke for mye over hva man skal svare, men kan svare ut i fra det som først faller en inn. Det er også unødvendig å tolke svarene, og det letter dermed arbeidet med å analysere datamaterialet.

### 3.6.3 Utvikling av måleinstrumenter

*”Et upresist svar på et riktig spørsmål er mer verd enn et presist svar på et galt problem”*

-Grennes, 2001

I utformingen av spørreskjemaet har vi både tatt utgangspunkt i eksisterende måleinstrumenter, og utarbeidet egne spørsmål. Etablerte måleinstrumenter har den fordelen at spørsmålene er valide, ettersom de er blitt testet ut tidligere. Dermed kan resultater lettere sammenlignes med resultater fra tidligere forskning. Ulempen er imidlertid at disse måleinstrumentene ikke nødvendigvis er universelle, men ofte tilpasset en bestemt kontekst. Vi har i flere tilfeller gjort visse justeringer ved eksisterende måleinstrumenter. Hensikten har da vært å sikre at respondentene lettere skal kunne sette seg inn i konteksten de ulike spørsmålene henviser til. Vi mente at det var nødvendig å omforme spørsmål som henviste til situasjoner i arbeidslivet, siden et fåtall av studentene har erfaring fra arbeidslivet utover deltids- og sommerjobber. Spørsmålene ble utformet med utgangspunkt i mer generelle situasjoner, eller situasjoner som kan relateres til studiehverdagen. Jeg mener at essensen i instrumentene likevel er den samme som opprinnelig tiltenkt. Ghauri og Grønhaug (2005) trekker også frem viktigheten av å tilpasse designet til for eksempel respondentenes utdanningsnivå.

I tilfeller der eksisterende måleinstrumenter har vært mangelfulle eller lite hensiktsmessige å benytte, har vi utarbeidet egne spørsmål. Faren ved selvutviklede spørsmål er imidlertid at det kan være vanskelig å fastslå om vi faktisk måler det vi ønsker å måle (validitet). I pilottesten fikk vi gode indikasjoner på at de selvutviklede spørsmålene fungerte som tiltenkt. Gjennom faktoranalysen kan vi også få visse indikasjoner på validiteten til testverktøyet. Dette vil jeg også komme tilbake til avslutningsvis i metodekapitlet.

Gjennom hele undersøkelsen har vi benyttet oss av en syv-punkts Likertskala. Det vanligste er å bruke en skala med 5-7 punkter (Kaufmann og Kaufmann, 1998). Med syv punkt får man gjerne frem flere nyanser enn ved fem, og vi valgte derfor bevisst å bruke syv punkter gjennom hele spørreskjemaet. For en fullstendig oversikt over hvilke spørsmål som ble benyttet i spørreskjemaet vises det til vedlegg 1.

### *Urealistisk positivt selvbilde*

Denne variabelen ble målt ved 15 spørsmål, med en rangering fra ”*passer svært dårlig*” til ”*passer svært bra*”. Hensikten var å måle om studenter har et overdrevent positivt syn på egne ferdigheter. Vi valgte å utarbeide egne påstander inspirert av anerkjente forskere. I tillegg brukte vi et måleinstrument utviklet av Halvorsen et al. (2003), som måler konfidens.

I teoridelen presenterte jeg empiri som viser at mennesker betrakter seg selv som smartere (Gabriel et al., 1994), mer tiltrekkende (Gurman og Balban, 1990), og som bedre ledere (Lovallo og Kahneman, 2003) enn gjennomsnittet. Med dette som utgangspunkt utviklet vi påstander som ”Mine akademiske ferdigheter er bedre enn gjennomsnittet”, ”Jeg anser meg selv som mer tiltrekkende enn gjennomsnittet” og ”Mine lederegenskaper er bedre enn gjennomsnittet”. Andre påstander som ble utviklet for å teste generelle oppfatninger av en selv er ”Jeg anser meg selv som ærligere enn gjennomsnittet”, ”Jeg er flinkere enn de fleste til å holde fokus i ulike situasjoner” og ”Jeg har vanskeligere for å oppnå tillit enn de fleste”. Vi ønsket å ha spørsmål som kunne måle et bredt spekter av egenskaper og ferdigheter, for å finne om det faktisk er slik at mennesker stort sett er optimistiske i sine vurderinger (Taylor, 1989).

Når det gjelder måleinstrumentet til Halvorsen et al. (2003), består dette av 7 påstander ment å måle hvordan man vurderer egne evner i en konkret beslutningssituasjon. Siden ikke alle påstandene var like relevante i vår sammenheng, valgte vi ut 4 påstander som vi ønsket å bruke. Vi valgte også å gjøre noe om på ordlyden i påstandene, for å tilpasse dem til studenters hverdag. For eksempel ble den opprinnelige påstanden ”Jeg er bedre enn de fleste til å fatte effektive og gode beslutninger”, endret til ”Jeg er bedre enn de fleste til å fatte gode beslutninger, både privat og i skolesammenheng”. Andre påstander vi har brukt (men omformulert i en viss grad), som kan knyttes til dette måleinstrumentet er ”Jeg er bedre enn



gjennomsnittet til å løse komplekse oppgaver”, ”Jeg er mindre attraktiv på arbeidsmarkedet enn mine medstudenter” og ”Jeg er bedre enn de fleste til å innhente riktig type og mengde informasjon når jeg fatter beslutninger”.

### *Urealistisk optimisme*

For å måle denne variabelen brukte vi et måleinstrument som ble utviklet av Weinstein (1980). Han utarbeidet en liste over ulike positive og negative fremtidige hendelser, og ønsket å måle graden av urealistisk optimisme knyttet til disse. Selv om dette instrumentet primært tar for seg ønsketenkning, argumenterer Weinstein for at urealistisk optimisme delvis kan presentere ønsketenkning. Med dette som utgangspunkt valgte vi ut 16 hendelser som vi brukte i spørreskjemaet; 8 positive og 8 negative. Vi valgte bevisst å blande de positive og negative hendelsene for å skape variasjon, og hindre at respondentene ble påvirket av rekkefølgen. Der det var nødvendig gjorde vi små justeringer. For eksempel ble påstanden ”your achievements in newspaper” endret til ”Å få personlige oppnåelser beskrevet i Aftenposten”.

Svarene skulle rangeres på en skala fra ”*svært usannsynlig*”, til ”*svært sannsynlig*”.

### *Illusjon av kontroll*

For å måle kontrollillusjoner hentet vi inspirasjon fra flere hold. For det første tok vi utgangspunkt i 6 items utviklet av Houghton, Mark, Aquino og Goldberg (2000). Dette instrumentet var imidlertid litt på siden av vår vinkling. For å tilpasse spørsmålene til våre respondenter valgte vi derfor å gjøre visse endringer i spørsmålsformuleringen. Totalt tre av spørsmålene herfra ble brukt. Påstanden ”Our group could accurately predict total market demand for the contact lenses” ble endret til ”Jeg kan nokså nøyaktig forutsi min egen fremtid”. ”Jeg kan oppnå gode resultater ved å bruke mine ferdigheter og kunnskap” ble formulert med utgangspunkt i ”If we were in charge, our group`s skills would be the most important determinant of success of the ODI`s contact lens introduction”. ”Our group could succeed at making this venture a success even though many other managers would fail” ble omformulert til ”Jeg kan lede et prosjekt til suksess der mange andre ledere ville mislykkes”. Denne siste påstanden er også brukt i Halvorsen et al. (2003), i et måleinstrument for kontrolloppfatning. Fra Halvorsen et al. (2003) hentet vi også to påstander; ”I usikre

situasjoner føler jeg ofte større grad av kontroll enn hva andre gjør” og ”Jeg foretrekker å samle inn viktig informasjon selv, fremfor å motta fra andre”.

Vi benyttet oss også av en påstand utviklet av Mattias Jerusalem og Ralf Schwarzer; ”Samme hva som hender er jeg vanligvis i stand til å takle det”. Denne påstanden er knyttet til en persons subjektive mestringsevne, og reflekterer en følelse av kontroll i ulike situasjoner (Schwarzer og Scholz, 2002). Vi benyttet oss av den norske oversettelsen på hjemmesiden til Schwarzer (<http://userpage.fu-berlin.de/~health/norway.htm>). I forlengelsen av dette utviklet vi også en egen påstand; ”Jeg innehar evner og ferdigheter som gjør meg i stand til å møte de fleste problemer og motbakker i arbeidslivet”.

Inspirert av Epstein, Pacini, Heier og Denes-Raj (1996), og instrumentet Rational-Experimental Inventory (REI), utviklet vi påstanden ”Jeg stoler på egen magefølelse når jeg tar beslutninger”. Dette instrumentet er utarbeidet for å måle tro på egen intuisjon. Magefølelse kan være en viktig indikator for å måle følelse av kontroll i en situasjon. Begrepet kobler tro på seg selv med tro på egne vurderinger i usikre omgivelser.

Til slutt utarbeidet vi også egne påstander knyttet til risikoholdning og beslutninger i studenters hverdag. Her vil jeg trekke frem at de positive illusjonene i stor grad overlapper hverandre, og det kan i noen tilfeller være vanskelig å vurdere hvorvidt et spørsmål passer best i en kategori fremfor en annen. Dette gjelder for eksempel de egenutviklede påstandene ”Dersom jeg har nok informasjon, vil jeg kunne forutsi utfallet av en investering”, eller ”Jeg er bedre enn de fleste til å forutsi viktige endringer i arbeidsmarkedet”. Disse utsagnene sier noe om hvordan den enkelte vurderer egne ferdigheter og evner. Således kan de også plasseres under kategorien *urealistisk positivt selvbilde*. Men utsagnene sier også noe om hvor stor grad av kontroll man opplever at man har i en bestemt situasjon. March og Shapira (1987) hevder at ledere ofte tror de kan predikere en hendelse nettopp fordi de har evner og ferdigheter til å kontrollere den. Vi valgte derfor å bruke disse påstandene under *kontrollillusjoner*. Andre selvutviklede påstander er blant annet ”Risiko kan i stor grad elimineres av kunnskap og ferdigheter” og ”Jeg er bedre enn de fleste til å prioritere tidsbruken min”. Den siste påstanden er ment å måle hvor stor grad av kontroll den enkelte føler at han eller hun har over hverdagen.

Respondentene skulle til sammen svare på 15 spørsmål, på en skala fra ”*passer svært dårlig*”, til ”*passer svært bra*”.

### *Selvfavoriserende attribusjon*

I mangel på passende etablerte måleinstrumenter, valgte vi å utarbeide egne spørsmål for å måle selvfavoriserende attribusjon. Martinko (1995) ble i en viss grad brukt som inspirasjonskilde når det gjaldt spørsmålsformulering, men ingen påstander er hentet herfra.

Vi forsøkte å utarbeide påstander som tar for seg hvordan man tolker suksess og nederlag, og la disse så tett opp til den virkeligheten studenter opererer i som mulig. Eksempler på egendefinerte påstander er ”Dersom jeg mislykkes på eksamen er det et resultat av manglende egeninnsats”, ” I gruppearbeid har jeg en liten rolle med hensyn til resultatet av gruppens arbeid”, ” Mine gode vennskap er et resultat av mine evner til å pleie vennsksforhold” og ”Mine gode eksamensresultater skyldes ofte flaks med hensyn til oppgavene”. Vi utarbeidet også en påstand som er knyttet til Langer (1975) sine studier av tolkning av suksess i pengespill. Dette gjelder påstanden ”Gevinster i pengespill skyldes min kunnskap om spilllets gang”.

Vi valgte ut 15 påstander for å teste denne variabelen, og svarene skulle rangeres på en skala fra ”*passer svært dårlig*”, til ”*passer svært godt*”.

### *3.6.4 Reversering av spørsmål*

I utformingen av spørreskjemaet valgte vi bevisst å reversere noen av spørsmålene. Dette ble gjort for å kontrollere at respondentene tok undersøkelsen seriøst, og ikke bare krysset av uten å lese spørsmålene godt nok. Slik er det også mulig å luke ut useriøse svar som kan forstyrre analysene.

### *3.6.5 Pilottest*

Hensikten med en pilottest er å undersøke om spørreskjemaet fungerer som tiltenkt, *før* man setter i gang med selve undersøkelsen. Det kan for eksempel være vanskelig å predikere

hvordan respondentene vil tolke og reagere på spørsmålene. Vi var spesielt interessert i om spørsmålene var forståelige, og ønsket å identifisere og korrigere potensielle problemer før selve undersøkelsen. Ved å gjøre en pilotstudie kan man få en del indikasjoner, men ingen sikre svar. Pilotundersøkelsen vår ble gjennomført på et masterkurs med 20 studenter (10 gutter og 10 jenter). Vi fikk ingen umiddelbare tilbakemeldinger om uklarheter i spørreskjemaet, og vårt førsteinntrykk var derfor at spørreskjemaet fungerte som vi ønsket.

På grunn av pilottestens begrensede omfang, er det vanskelig å si noe sikkert om spørreskjemaets validitet og reliabilitet. Vi kan likevel få en del indikasjoner på hvordan testverktøyet fungerer, og hvordan svarene fordeler seg. Vi analyserte svarene fra piloten ved å gjøre deskriptive analyser i SPSS. Vi så da på minimums- og maksimumsverdier, gjennomsnittsverdier, standardavvik og på fordelingsegenskapene til de ulike påstandene. Minimums- og maksimumsverdier kan si oss noe om variansen i svarene, og om skalaen brukes i stor grad. Dersom bredden på denne variansen er liten, kan dette være et tegn på at skalaen ikke fungerer som tiltenkt, eller at spørsmålet ikke er presise nok. Ved å se på fordelingsegenskaper til de ulike spørsmålene kan vi blant annet vurdere hvorvidt fordelingen er symmetrisk eller skjev. Skjeve fordelinger er tegn til bekymring, og man bør da vurdere å endre spørsmål. Formulering av spørsmål inneholder også i stor grad en affektiv komponent (for eksempel påstand knyttet til sannsynligheten for å utvikle et alkoholproblem, se vedlegg 1, del 3). Det er derfor viktig å være bevisst spørsmålsformuleringen, og analysere denne med et kritisk blikk.

De enkle testene vi utførte på pilotresultatene viste oss at det var lite uklarheter med hensyn til spørsmål, og skalaen ble også brukt i stor grad. For noen få spørsmål var skalaen brukt i mindre grad. Årsaken til dette kan imidlertid skyldes det begrensede utvalget, fremfor uklarheter i selve testverktøyet. Vi valgte derfor å se bort fra dette. Det var heller ingen problemer med fordelingen til de ulike spørsmålene.

Med utgangspunkt i analysene beskrevet ovenfor valgte vi å beholde spørreskjemaet i sin opprinnelige form, uten å gjøre noen endringer. Resultatene fra pilottesten ble derfor inkludert i selve analysen. Dette er ifølge Alston og Bowles (i Halvorsen, 2003) et legitimt valg. Enkeltitemene fungerte også godt i pilottesten, noe vi ikke er garantert dersom vi hadde gjort endringer. Antallet spørsmål var også tilfredsstillende ut i fra tidsmessige hensyn, og vi valgte derfor å beholde antallet spørsmål i sin helhet.

### **3.7 Prosedyre for innsamling av data**

For å komme i kontakt med studenter som kunne tenke seg å delta i undersøkelsen, henvendte vi oss til kursansvarlig for to masterkurs og et bachelorkurs. Vi skisserte kort opplegget for foreleser, og ba om tillatelse til å presentere undersøkelsen for studentene på slutten av en forelesningstime. De ulike kursene ble valgt med bakgrunn i et ønske om en viss aldersspredning i datamaterialet. Vi valgte kun ett bachelorkurs fordi antallet studenter her er mye høyere enn på masternivå. Selve undersøkelsen ble gjennomført over en todagersperiode i midten av oktober 2006.

Det første vi gjorde i hver av klassene var å presentere oss selv og undersøkelsen vår. Vi ga deretter en kortfattet instruks til utfylling av spørreskjemaet. Her la vi vekt på å forklare hva de ulike delene i spørreskjemaet omhandlet, hvordan skala var utformet, og hva vi forventet av respondentene. Vi understreket også viktigheten av aktiv bruk av hele skalaen, at respondentene måtte svare i forhold til reelle preferanser, og ikke unnlate å svare. Vi ba så om frivillige som kunne tenke seg å delta. Selve undersøkelsen ble gjennomført i klasserommet studentene befant seg i. Deltakelse skulle skje i pausen mellom to forelesninger, og vi la vekt på at det ikke skulle ta mer enn cirka 10-15 minutter å svare på undersøkelsen. Vi valgte bevisst å unngå incentiver knyttet til deltakelse, da motivet for å delta gjerne knyttes til mulig belønning, fremfor deltakelse i seg selv. Vi trakk imidlertid frem at undersøkelsen kunne være en mulighet til selvransakelse, og til å lære seg selv bedre å kjenne. Slik ønsket vi å fokusere på den indre motivasjonen ved deltakelse. Vi trakk også frem at vi i pilotundersøkelsen fikk tilbakemelding på at studentene syntes undersøkelsen var spennende og interessant. Vi var til stede under hele undersøkelsen, for slik å kunne oppklare eventuelle spørsmål og uklarheter respondentene måtte støte på underveis. Det ble ikke gitt noe oppfølgende informasjon etter selve gjennomføringen av undersøkelsen.

### **3.8 Klargjøring av data - Faktoranalyse**

Før jeg kan sette i gang med analyser, må dataene fra undersøkelsen klargjøres. Dette ble gjort gjennom en faktoranalyse. Hovedmålet med en slik analyse er å se om det er mulig å identifisere underliggende dimensjoner i datamaterialet, for å kunne redusere antallet variabler

(Kent, 2001). En faktoranalyse har primært to hovedfaser; først ønsker man å klarlegge det underliggende mønsteret i datamaterialet (konformativ fase), for så å lage en indeks (eksplorativ fase) (Sannes, 2004).

Alle data fra undersøkelsen ble først lagt inn i SPSS. For de ulike bakgrunnsvariablene ble det opprettet tallkoder, siden SPSS ikke forstår tekst. For eksempel ble mann registrert som 1 og kvinne som 2. Ubesvarte item ble stående blanke. Vi ønsket ikke å bruke gjennomsnittsverdien for blanke item, i frykt for å påvirke den totale fordelingen til de ulike variablene. Det er også viktig at variablene kodes i samme retning, og de spørsmålene som var reverserte i spørreskjemaet måtte derfor snus. Dette bidrar også til å lette tolkningen av resultatene.

For å opprette en faktor stilles det visse krav både til faktorladning og faktorens stabilitet. Faktorladningen til en variabel indikerer korrelasjonen mellom variabelen og den faktoren som den nærmest kan assosieres med. Ifølge Gripsrud et al. (2004) er en mye brukt tommelfingerregel å kreve at faktorladningene i absoluttverdi skal være større enn 0,3. Ladninger som er større enn 0,5 blir vurdert som meget signifikante (Hair, Andersson, Tatham og Black, 2004). Et item må heller ikke lade sterkere på en annen faktor enn den som velges. For å kunne opprette en faktor bør det også være et visst antall spørsmål som lader sterkest på akkurat denne faktoren. Vi ønsket i hovedsak å operere med faktorer som inneholdt minst tre spørsmål.

For å kunne slå sammen svar for enkeltspørsmål innenfor samme faktor, stilles det også krav til faktorens stabilitet. Dette kan testes ved cronbach's alpha. Forskere på 60-tallet foreslo at minimumsverdien burde være på rundt 0,5-0,6, senere er dette blitt justert opp til 0,7 (Kent, 2001). Det er imidlertid viktig å understreke at det ikke finnes klare retningslinjer i litteraturen for hva som er en "akseptabel" eller "tilfredsstillende" verdi. De ulike forslagene til minimumsverdier reflekterer mer erfaring og intuisjon, fremfor et krav om å oppnå en bestemt verdi. "Akseptabel" verdi må derfor brukes som en indikator fremfor en "test", og relateres til hensikten med undersøkelsen (Kent, 2001).

Når ulike faktorer skal vurderes er det også viktig å bruke skjønn, og gruppering av spørsmål må virke intuitivt fornuftig (Kent, 2001). Det nytter lite at statistiske kriterier tilfredsstilles, dersom koblinger ikke gir mening i forhold til teori og tidligere forskning. Vi har forsøkt å ta

fatt på faktoranalysen med både teoretiske krav og sunn fornuft i bakhodet. I de tilfeller der faktorladningen for et spørsmål har vært forholdsvis lav, har vi prøvd å se på den praktiske nytten av spørsmålet, og vurdert hvorvidt spørsmålet kan bidra med noe til analysen. For spørsmål som har hatt høye ladninger på to faktorer, har vi vurdert hvor spørsmålet passer best i forhold til hvilke andre variabler som lader på samme faktor. For faktorer med lave cronbach`s alpha-verdier har vi testet ut ulike kombinasjoner av items, og kommet frem til en gruppering som virker fornuftig i forhold til hva teorien sier om positive illusjoner. På grunn av plasshensyn er faktoranalysen, med tilhørende cronbach`s alpha-verdier, plassert i vedlegg 2.

Med utgangspunkt i kriteriene knyttet til validitet og reliabilitet, opprettet vi faktorene *inflatert ego* og *det gode mennesket* under urealistisk positivt selvbilde (vedlegg 2, tabell 1). Betegnelsene er valgt med utgangspunkt i hvilken type spørsmål som inngår i de ulike faktorene. I *inflatert ego* inngår spørsmål som ”Jeg er bedre enn gjennomsnittet til å løse komplekse oppgaver”, ”Mine akademiske ferdigheter er bedre enn gjennomsnittet” og ”Jeg anser meg selv som mer tiltrekkende enn gjennomsnittet”. Totalt fem spørsmål inngår i denne faktoren. I faktoren *det gode mennesket* inngår spørsmål som ”Jeg anser meg selv som ærligere enn gjennomsnittet” og ”Jeg er mer ansvarlig enn de fleste”. Denne faktoren består også av fem spørsmål. Cronbach`s alpha for faktor 1 er 0,697, og for faktor 2 0,703. Dette er rundt kravet på 0,7, og kan anses som tilfredsstillende.

For urealistisk optimisme ble faktoren *karriereoptimisten* opprettet (vedlegg 2, tabell 2). Her inngår spørsmål som ”Å få et svært godt jobbtillbud før du er ferdig å studere”, og ”Å få en startlønn på mer enn 250.000 kr”. Totalt fire spørsmål inngår i denne faktoren, med en cronbach`s alpha-verdi på 0,69.

Under illusjon av kontroll opprettet vi faktoren *den selvsikre lederen*, med totalt syv spørsmål av typen ”Dersom jeg går inn for det kan jeg få en prestisjefylt jobb”, og ”Samme hva som hender er jeg vanligvis i stand til å takle det”. Cronbach`s alpha-verdien var her 0,794, som anses som bra (vedlegg 2, tabell 3).

Når det gjelder årsaksfortolkning, viste faktoranalysen at de ulike enkeltitemene var veldig spredt. Det var derfor vanskelig å identifisere noen klare faktorer. Løsningen ble å ”tvinge” SPSS til å lage to faktorer. Dette ble gjort for å se hvordan de ulike enkeltitemene grupperte

seg i forhold til en indre og ytre årsaksfortolkning. Ikke alle spørsmålene ladet på disse to faktorene, og de ble derfor kuttet ut. En *indre årsaksfortolker* og en *ytre årsaksfortolker* ble opprettet (vedlegg 2, tabell 4).

Den *indre årsaksfortolker* inkluderer spørsmål som ”Dersom jeg blir tilbudt en jobb, er det et resultat av min personlighet og kompetanse” og ”Egne vurderinger har vært avgjørende for de prestasjonene jeg har oppnådd”. Dersom vi ser på typen av spørsmål som inngår her, måler denne faktoren tolkning av suksess. En høy score indikerer at man tar æren for suksess. Det vil si at man tenker at gode resultater skyldes personlige egenskaper. Totalt inngår fem spørsmål i denne faktoren. Noen av spørsmålene her hadde en faktorladning på mindre enn 0,3, og det kan diskuteres om disse bør kuttet ut. Siden det ikke var noen problemer med kryssladninger, har vi imidlertid valgt å inkludere to spørsmål med noe lav faktorladning (se vedlegg 2, tabell 4). Enkelte spørsmål som hadde lav faktorladning bidro også til å øke cronbach`s alpha, og dette var avgjørende for at de ikke ble kuttet ut. Cronbach`s alpha for denne faktoren var bare 0,421, noe som kan være en svakhet. Resultatene som fremkommer senere bør dermed tolkes med forsiktighet.

Den *ytre årsaksfortolker* inneholder spørsmål som ”De dårlige beslutningene jeg har tatt skyldes forhold utenfor min kontroll” og ”Dersom jeg ikke går videre fra et jobbintervju skyldes det uflaks”. Totalt tre spørsmål inngår i denne faktoren. Typen av spørsmål indikerer at faktoren måler hvordan man tolker nederlag. En lav score betyr her at man skylder nederlag på ytre faktorer (gå grunn av reverserte spørsmål). Cronbach`s alpha for faktoren var bare 0,444, som igjen utgjør en svakhet ved de resultater som fremkommer i analysedelen.



## 4. RESULTATER

”Den selyfølgelige slutning er bare selyfølgelig etter slutningen.”

- Hernes, 1979 (i Holme og Solvang, 1991)

### 4.1 Deskriptiv analyse

**Tabell 1**

Deskriptiv statistikk for faktorene

	N	Min	Max	Mean	SD	Skjevhet	Kurtosis
<i>Det inflaterte ego</i>	195	2,20	6,40	4,48	0,79	-,105	-,089
<i>Det gode mennesket</i>	195	2,20	6,60	4,83	0,72	-,519	,907
<i>Karriereoptimisten</i>	195	1,50	7,00	4,15	1,05	,135	-,060
<i>Den selvsikre lederen</i>	195	2,71	7,00	4,86	0,79	-,036	-,076
<i>Indre årsaksfortolker</i>	194	3,60	7,00	5,23	0,67	,012	-,178
<i>Ytre årsaksfortolker</i>	194	1,00	7,00	4,64	0,87	-,550	1,691

Fra tabell 1 over ser vi at gjennomsnittverdiene for alle faktorene ligger over midtverdien på skalaen. Høyest er verdien for *indre årsaksfortolker*. Skalaen er også brukt i utstrakt grad, noe som indikerer en god spredning i datamaterialet. Dette får vi også bekreftet ved å se på verdiene for skjevhet og kurtosis. Skjevhet måler symmetrien til fordelingen, mens kurtosis indikerer hvor spiss eller flat fordelingen er i forhold til en normalfordeling (Hair et al., 2004). Generelt bør disse verdiene være lavere enn 1,96 (5 %-nivået) for at vi kan bruke statistiske tester basert på normalfordelingen (Sannes, 2004). Fordelingen i datamaterialet er forholdsvis symmetrisk med små haler til begge sider av gjennomsnittet. Når det gjelder kurtosis ser vi av tabellen at verdien for *ytre årsaksfortolker* er noe høy. En positiv verdi indikerer at vi har en spiss fordeling sammenlignet med en normalfordeling. Men verdien er likevel innenfor akseptabelt nivå på 1,96. Vi kan dermed anta tilnærmet normalfordeling, og bruke gjennomsnittet som et mål på sentraltendensen i datamaterialet. Dette vil også danne utgangspunkt for hypotesetestingen.

## 4.2 Testing av hypoteser

For å teste mine hypoteser vil jeg benytte meg av independent sample t-tester. Nullhypotesen for hver t-test er formulert med utgangspunkt i en antakelse om like gjennomsnittsverdier for menn og kvinner. Alternativhypotesen, på den andre siden, påstår at det eksisterer forskjeller. Om nullhypotesen skal gis støtte eller forkastes, avgjøres blant annet av den aktuelle testobservatør og valgt *signifikansnivå*. Det er dermed et gradsspørsmål, og ikke et enten/eller spørsmål. Jeg ønsker så høy prediksjonskraft som mulig, og har valgt 5 % signifikansnivå som minimumsnivå. Dette er også en vanlig antakelse (se for eksempel Hair et al., 2004; Gripsrud et al., 2004). Signifikansnivået sier noe om sannsynligheten for å forkaste en sann nullhypotese (Gripsrud et al., 2004). Med 5 % signifikansnivå impliserer dette at jeg er 95 % sikker på at sammenhengene som påstås i alternativhypotesene ikke kun skyldes tilfeldigheter.

Jeg vil ta for meg en og en hypotese, og presentere resultatet fra t-testen. De ulike testene er gjennomført i SPSS, og jeg vil her bare presentere t-verdier med tilhørende p-verdier. P-verdien til en test sier noe om sannsynligheten for at vi observerer en t-verdi som er så ekstrem som vi observerer, gitt at nullhypotesen er sann (Wooldridge, 2003). En implikasjon av dette er at små p-verdier er bevis mot nullhypotesen, mens store p-verdier ikke er bevis mot nullhypotesen. Generelt vil jeg forkaste nullhypotesen dersom p-verdien < signifikansnivået. SPSS produserer i utgangspunktet bare p-verdier for tosidige tester. Det vil si at alternativhypotesen ikke sier noe om *retningen* på forskjellene. Siden jeg predikerer at menn scorer høyere enn kvinner, vil jeg i de tilfeller der det har betydning for mine konklusjoner regne ut p-verdien for en ensidig test. På bakgrunn av disse testene vil jeg så fastslå hvorvidt mine hypoteser får støtte eller ikke.

#### 4.2.1 Hypotese 1:

##### Menn har i større grad enn kvinner et urealistisk positivt selvbilde

**Tabell 2**

Deskriptiv statistikk for urealistisk positivt selvbilde

	N	Mean	SD
<i>Det inflaterte ego:</i>			
Mann	114	4,65	0,73
Kvinne	81	4,24	0,80
<i>Det gode mennesket:</i>			
Mann	114	4,87	0,70
Kvinne	81	4,77	0,74

**Tabell 3**

Resultater fra t-test av urealistisk positivt selvbilde

Faktor	Effekter
<i>Det inflaterte ego</i>	$t = 3,71, p = 0,00$
<i>Det gode mennesket</i>	$t = 0,99, p = 0,32$

#### *Det inflaterte ego*

Fra tabell 2 kan vi lese at både gjennomsnittsverdiene for menn og kvinner ligger over middelverdien på skalaen ( $Mean(menn) = 4,65$  og  $Mean(kvinner) = 4,24$ .)

Gjennomsnittsverdien for de mannlige deltakerne er også høyere enn for kvinnene.

Variasjonen rundt gjennomsnittet er derimot noe større for kvinner enn for menn ( $SD(kvinner) = 0,80$  mot  $SD(menn) = 0,73$ ). En t-test av gjennomsnittsverdiene produserer en t-verdi på 3,65, med en tilhørende p-verdi på 0 (tabell 3). En p-verdi tilnærmet 0 tilsier at vi forkaster nullhypotesen på alle valgte signifikansnivåer. På bakgrunn av denne faktoren forkaster vi dermed nullhypotesen om like gjennomsnitt, og påstår at det finnes forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder tro på egne evner og ferdigheter.

### *Det gode mennesket*

Også for denne faktoren er gjennomsnittsverdien for menn høyere enn for kvinner ( $Mean(menn) = 4,87$  og  $Mean(kvinner) = 4,77$ ) (tabell 2). Begge verdiene ligger også godt over gjennomsnittet på skalaen. Tilhørende svingninger rundt gjennomsnittet er  $SD(menn) = 0,70$  og  $SD(kvinner) = 0,74$ . Fra tabell 3 kan vi lese en t-verdi på 0,99, med en tilhørende p-verdi på 0,32. For en ensidig test vil p-verdien være 0,16 ( $0,32/2$ ). Det vil si at vi må tillate et signifikansnivå på tilnærmet 16 % før vi kan forkaste nullhypotesen. Med 5 % signifikansnivå som kriterium kan vi dermed ikke forkaste nullhypotesen om like gjennomsnitt. Selv om gjennomsnittsverdiene er ulike, er denne forskjellen ikke tilstrekkelig til å påstå signifikante forskjeller.

Oppsummert ser vi at t-test av faktoren *det inflaterte ego* støtter hypotesen om at menn har større tiltro til egne ferdigheter enn kvinner, mens faktoren *det gode mennesket* ikke gjør det.

#### 4.2.2 Hypotese 2:

**Menn har i større grad enn kvinner urealistiske forventninger til fremtidige oppnåelser**

**Tabell 4**

Deskriptiv statistikk for urealistisk optimisme

	N	Mean	SD
<i>Karriereoptimisten:</i>			
Mann	114	4,35	1,06
Kvinne	81	3,86	0,97

**Tabell 5**

Resultater fra t-test av urealistisk optimisme

Faktor	Effekter
<i>Karriereoptimisten</i>	$t = 3,29, p = 0,001$

Fra tabell 4 kan vi lese at gjennomsnittsverdien for menn ( $Mean(menn) = 4,35$ ) er høyere enn for kvinner ( $Mean(kvinner) = 3,86$ ). Det er også verdt å merke seg at gjennomsnittsverdien for kvinner er under gjennomsnittet på skalaen. Tilhørende variasjon rundt gjennomsnittet er for menn  $SD = 1,06$ , og for kvinner  $SD = 0,97$ . Dette sier oss at verdiene for menn svinger mer rundt gjennomsnittet enn verdiene for kvinner. En t-test av gjennomsnittsverdiene produserer en t-verdi på 3,34, med en tilhørende p-verdi på 0,001 (tabell 5). Med 5 % signifikansnivå kan vi dermed forkaste nullhypotesen, og påstå at det finnes forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder synet på fremtiden. Den lave p-verdien indikerer også at dette er et sterkt funn statistisk sett. Med utgangspunkt i denne testen kan vi dermed konkludere med at H2 får støtte.

#### 4.2.3 Hypotese 3:

##### **Menn har større tro på egen grad av kontroll i ulike situasjoner enn kvinner**

**Tabell 6**

Deskriptiv statistikk for illusjon av kontroll

	N	Mean	SD
<i>Den selvsikre lederen:</i>			
Mann	114	5,00	0,76
Kvinne	81	4,67	0,80

**Tabell 7**

Resultater fra t-test av illusjon av kontroll

Faktor	Effekter
<i>Karriereoptimisten</i>	t = 2,93, p = 0,004

Tall fra tabell 6 forteller oss at både gjennomsnittsverdiene for menn og kvinner ligger over middelverdien. Relativt sett er verdien for menn høyere enn for kvinner ( $Mean(menn) = 5,00$  og  $Mean(kvinner) = 4,67$ ). Tilhørende variasjon rundt gjennomsnittsverdiene er  $SD(menn) = 0,76$  og  $SD(kvinner) = 0,80$ . Fra tabell 7 kan vi lese en t-verdi på 2,93, med tilhørende p-verdi på 0,004. Med 5 % signifikansnivå kan vi dermed forkaste nullhypotesen, og påstå at

forskjellene mellom menn og kvinner er statistisk signifikante. Resultatet støtter dermed hypotesen om at menn har større tro på egen grad av kontroll i ulike situasjoner enn kvinner.

#### 4.2.4 Hypotese 4:

*Menn er i større grad enn kvinner utsatt for selvfavoriserende attribusjon*

**Tabell 8**

Deskriptiv statistikk for selvfavoriserende attribusjon

	N	Mean	SD
<i>Indre årsaksfortolker:</i>			
Mann	113	5,16	0,70
Kvinne	81	5,33	0,62
<i>Ytre årsaksfortolker:</i>			
Mann	113	4,55	0,93
Kvinne	81	4,76	0,76

**Tabell 9**

Resultater fra t-test av selvfavoriserende attribusjon

Faktor	Effekter
<i>Indre årsaksfortolker</i>	$t = -1,71, p = 0,089$
<i>Ytre årsaksfortolker</i>	$t = -1,71, p = 0,089$

#### *H4a: Menn tar i større grad enn kvinner æren for suksess*

For *indre årsaksfortolker* er både gjennomsnittsverdiene for menn og kvinner høye ( $M(\text{menn}) = 5,16$  og  $M(\text{kvinner}) = 5,33$ ) (tabell 8). Tilhørende variasjoner rundt gjennomsnittsverdiene er  $SD(\text{menn}) = 0,70$  og  $SD(\text{kvinner}) = 0,62$ . Det er også verdt å legge merke til at den kvinnelige scoren er høyere enn den mannlige. En høyere gjennomsnittsverdi for kvinner kan bety at kvinner, i gjennomsnitt, tolker suksess som et resultat av personlige egenskaper i større grad enn menn. En t-test av disse verdiene produserer en t-verdi på  $-1,71$ , med tilhørende p-verdi på  $0,089$  (tabell 9). Igjen kan vi finne p-verdien for en ensidig test som

$0,089/2 = 0,04$ . Med 5 % signifikansnivå kan vi dermed konkludere med at disse forskjellene er statistisk signifikante. Resultatene viser med andre ord at *kvinner* i større grad enn *menn* tar æren for suksess. Siden min hypotese påstår at forskjellene går motsatt vei, kan jeg derimot ikke konkludere med at H4a får støtte.

***H4b: Menn skylder nederlag på ytre omstendigheter i større grad enn kvinner***

Fra tabell 8 kan vi lese at gjennomsnittsverdien for menn er noe lavere enn for kvinner ( $M(\text{menn}) = 4,55$  og  $M(\text{kvinner}) = 4,76$ ). Begge verdiene er derimot forholdsvis høye. Lave verdier indikerer her en tendens til å skylde nederlag på ytre omstendigheter (se vedlegg 2, tabell 4). Variasjonen rundt gjennomsnittet er noe høyere for menn enn for kvinner ( $SD(\text{menn}) = 0,93$  og  $SD(\text{kvinner}) = 0,76$ ). Fra tabell 9 ser vi at en t-test av gjennomsnittsverdiene produserer en t-verdi på -1,71, med en tilhørende p-verdi på 0,089. Med en ensidig test får vi en p-verdi på 0,04 (0,089/2). Med 5 % signifikansnivå kan jeg dermed forkaste nullhypotesen om ingen forskjeller, og påstå at det finnes signifikante forskjeller mellom menn og kvinner. Jeg får dermed støtte for hypotesen om at menn i større grad enn kvinner tolker nederlag som et resultat av ytre faktorer.

Oppsummert ser vi at t-testene for årsaksfortolkning viste signifikante forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder selvfavoriserende attribusjon, men ikke begge underhypotesene får støtte. Hypotese 4a blir ikke støttet, mens resultatene fra t-test av ytre årsaksfortolker gir støtte til hypotese 4b.

### 4.3 Oppsummering av resultater

<u>Hypotese</u>	<u>Konklusjon</u>
<i>H1: Menn har i større grad enn kvinner et urealistisk positivt selvbilde</i>	<i>Delvis støttet</i>
<i>H2: Menn har i større grad enn kvinner urealistiske forventninger til fremtidige oppnåelser</i>	<i>Støttet</i>
<i>H3: Menn har større tro på egen grad av kontroll i ulike situasjoner enn kvinner</i>	<i>Støttet</i>
<i>H4: Menn er i større grad enn kvinner utsatt for selyfavoriserende attribusjon</i>	<i>Delvis støttet</i>



## 5. ANALYSE OG DRØFTING AV RESULTATER

I resultatdelen brukte jeg statistiske tester for å avgjøre om hypotesene mine fikk støtte. Det er imidlertid også viktig å diskutere hvorvidt det finnes teoretisk belegg for resultatene. I dette kapitlet vil jeg derfor drøfte resultatene fra t-testene i lys av tidligere teori. Jeg vil her ta for meg en og en hypotese separat.

### 5.1 Hypotese 1

Dersom vi ser på gjennomsnittsverdiene for faktor 1 (*det inflaterte ego*) og faktor 2 (*det gode mennesket*), ser vi at både menn og kvinner ligger noe over gjennomsnittet på skalaen. Dette er i samsvar med resultater funnet av blant annet Gabriel et al. (1994), Gurman og Balban (1990) og Lovallo og Kahneman (2003), som tyder på at mennesker har en tendens til å overvurdere egne talenter, og tro at de er over gjennomsnittet når det gjelder positive trekk og evner.

I samsvar med tidligere forskning knyttet til tro på egne ferdigheter (Lenney, 1977; Estes og Hosseini, 1988; Levin et al., 1988), viste resultatene fra testing av faktor 1 at de mannlige respondentene har et mer urealistisk positivt selvbilde enn de kvinnelige. Det vil si at kvinner har mindre tro på seg selv, og har i mindre grad en oppfatning av seg selv som smartere enn andre (Dutton og Brown, 1997; Estes og Hosseini, 1988; Lenney, 1977). Fra t-testen kan vi også lese at denne antakelsen gjelder for alle valgte signifikansnivåer, noe som statistisk sett er et sterkt funn. Når det gjelder faktor 2, kan vi ut i fra testene her derimot ikke konkludere med at kvinner og menn er forskjellige med hensyn til egne vurderinger.

Et interessant moment knyttet til mine funn, er hvilken type item som inngår i de to faktorene (se vedlegg 2, tabell 1). Den første faktoren inneholder items som blant annet dreier seg om antakelser omkring hvor godt man løser komplekse oppgaver, intelligens, intuisjon og fysisk tiltrekningskraft. Typen av items kan i stor grad sies å måle egosentriske egenskaper. Slike personer har ifølge Bandura (1997) og Stone (1994) stor tro på egne ferdigheter på tvers av ulike situasjoner. Typen av items som inngår i faktor 2 dreier seg på den andre siden blant annet om samarbeidsevne, ærlighet og ansvarlighet. Dette er gjerne ferdigheter som er viktige i relasjon til andre. Studiene til Estes og Hosseini (1988) og Levin et al. (1988) fokuserer på at

menn er mer selvsikre i beslutningssituasjoner som vektlegger egosentriske egenskaper. Mine funn støtter også denne antakelsen, ved at menn scorer signifikant høyere enn kvinner på faktor 1.

De to faktorene kan også skilles ved at faktor 1 måler ”harde” egenskaper, mens faktor 2 måler ”myke” egenskaper. I litteraturen har det vært mye fokusert på ulike former for stereotyper når det gjelder synet på hvilke egenskaper menn og kvinner innehar. Vanlige stereotyper dreier seg om at menn er intellektuelt overlegne, mer emosjonelt stabile, og generelt oppnår bedre resultater enn kvinner (Billing og Alvesson, 1989). Slike stereotypier tar også ofte utgangspunkt i at det dreier seg om genetiske forskjeller mellom menn og kvinner. Dersom man godtar genetiske forklaringer som sterke og uunngåelige, kan dette også føre til selvoppfyllende profetier. Relevansen av slike selvoppfyllende profetier ble testet av forskere ved University of British Columbia i Canada ([www.forskning.no/Artikler/2006/oktober/1161344503.55](http://www.forskning.no/Artikler/2006/oktober/1161344503.55)). Gjennom et eksperiment studerte de kjønnsforskjeller mellom studenter innen matematikkfaget. Som utgangspunkt ble det bevisst vekslet mellom å gi uttrykk for at forskjeller mellom menn og kvinner skyldes genetiske forutsetninger, og at de er et resultat av erfaringer (for eksempel forskjellsbehandling på skolen). Resultatene viste, oppsiktsvekkende nok, at de kvinnene som ble fortalt at de var genetisk underlegne, gjorde det vesentlig dårligere enn de kvinnene som ble fortalt at forskjellen mellom kjønnene bare skyldes erfaringer. Forskerne konkluderer med at stereotyper således kan ha stor innflytelse på hvilke resultater man oppnår.

Poenget med dette eksemplet er å vise at stereotyper i stor grad kan være med å påvirke hvordan man betrakter seg selv. Ifølge Robbins (2005) er det faktisk slik at kvinner i høyere grad enn menn baserer selvtillit på hva andre tenker og synes om dem. Dette kan være en mulig forklaring på de klare forskjellene mellom menn og kvinner på de mer egosentriske verdiene (faktor 1). Det kan også være en forklaring på at det ikke er signifikante forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder de mer integrative egenskapene (faktor 2).

Integrative egenskaper trekkes gjerne frem som mer ”kvinnelige” egenskaper.

Jeg vil også trekke frem *nivået* på gjennomsnittsverdiene for menn og kvinner. Både menn og kvinner har gjennomsnittsverdier som ligger over gjennomsnittet på skalaen. Det vil si at *både* menn *og* kvinner vurderer seg selv som bedre enn gjennomsnittet. Argumentasjonen over er imidlertid ikke rettet mot nivået på verdiene, men på kvinner relativt til menn. At kvinner

scorer så høyt som de gjør, kan være en indikasjon på at de stereotype holdningene ikke er et fastgrodd tankemønster blant de kvinnelige studentene på NHH. Dette kan også være en forklaring på hvorfor forskjellene mellom menn og kvinner ikke var signifikante for faktor 2. Johnson og Powell (1994) argumenterer nettopp for at det ikke finnes signifikante kjønnsforskjeller med hensyn til tro på egne vurderinger når man tar hensyn til utdanningsnivå. Det kan dermed være slik at forskjellene mellom menn og kvinner er mindre når det gjelder høyt utdannede personer.

I forlengelsen av dette er det derimot overraskende å finne at forskjellene blant undersøkelsesobjektene når det gjelder faktor 1 er så klare. Det kreves gode karakterer for å bli tatt opp som student ved NHH, og kvinner og menn stiller her på lik linje. De store forskjellene for faktor 1 kan muligens være et resultat av at betraktninger omkring egne evner er like så viktige som faktiske resultater (Dutton og Brown, 1997). I artikkel i Bergens Tidende (18.10.2006) settes det fokus på kvinners selvtillit i forhold til jobbsøking. En viktig grunn til at kvinner unngår å søke på jobber med tøffe krav i stillingsannonsen, er at de ikke føler seg flinke nok. *”Menn er mer selvsikre, og tar gjerne godt i når de snakker om egne kvalifikasjoner. De er også flinkere til å kaste seg ut i ting, mens jenter er mer tilbakeholdne.”* (BT, 18.10.2006). Her presenteres også begrepet *”de flinke jentene”*, som beskriver jenter som generelt sett er veldig dyktige, men som selv ikke skjønner hvor flinke de er. Det trekkes også frem at kvinner fremstår som mer selvkritiske enn menn. Det kan i forlengelsen av dette spekuleres i om kvinner faktisk stiller høyere krav til seg selv enn hva menn gjør, og dermed i mindre grad enn menn får bekræftelse på at de er flinke eller smarte nok. Slik kan kvinners selvkritiske innstilling forsterke følelsen av ikke å være ”god nok”, noe som vil gi seg utslag i dårligere selvvurderinger.

### *Oppsummering*

Når det gjelder hvorvidt faktor 1 eller faktor 2 vil ha mest innvirkning i en beslutningssituasjon, vil jeg igjen trekke frem typen av item som inngår i faktorene. Egenskaper som samarbeidsevne, ærlighet og ansvarlighet vil i liten grad utgjøre en trussel når det gjelder konkrete vurderinger som gjøres i en beslutningsprosess. Som diskutert i teoridelen, er det overdreven tro på egne evner i forhold til for eksempel intelligens eller intuisjon, som i størst grad kan påvirke beslutningstaker negativt (Bazerman, 2006). Jeg vil derfor argumentere for at resultatene fra t-test av faktor 1 veier tyngre enn resultatene fra

faktor 2, i vurderingen av hvorvidt hypotesen støttes eller ikke. Formålet med denne oppgaven er å se på urealistisk positivt selvbilde i forhold til beslutningstaking. Jeg vil derfor konkludere med at hypotesen i stor grad støttes gjennom mine resultater, slik jeg også har argumentert for i teoridelen. Selv om jeg har trukket frem potensielle modererende forklaringer for resultatene, vil jeg påstå at disse ikke i tilstrekkelig grad kan forklare de tydelige forskjellene mellom menn og kvinner når det gjelder egosentriske egenskaper.

Mine funn kan også tyde på at det kanskje er nødvendig med en mer findeling av hvilken type egenskaper det er snakk om. Dutton og Brown (1997) hevder at fokuset på spesifikke fremfor generelle egenskaper står sterkt innenfor forskning omkring selvbilde. I tilknytning til dette kan det også være interessant å teste mer konkret hvordan ulike stereotype holdninger kan påvirke tro på egne evner og ferdigheter.

## 5.2 Hypotese 2

Resultatene fra t-testen viser at mennene i utvalget har mer urealistiske forventninger til fremtiden enn kvinnene. Vi ser også at dette funnet statistisk sett er veldig tydelig (lav p-verdi). Typen av items som inngår i denne faktoren indikerer at vi her snakker om hvilke forventninger man har til fremtidig *suksess* (se vedlegg 2, tabell 2). At menn har et urealistisk syn på fremtiden stemmer overens med tidligere forskningsresultater av blant andre Kramer (1991, i Bazerman 2002), Bazerman (2006) og Kruger og Dunning (1999). De finner at mennesker har en tendens til å vurdere fremtidig suksess som mer sannsynlig enn virkeligheten tilsier. Gjennomsnittsverdien for kvinner indikerer derimot at kvinner ikke har det samme urealistiske synet på fremtidig suksess.

En forklaring på forskjellene mellom menn og kvinner kan være koblingen mellom selvtillit og syn på fremtiden. Bazerman (2006) og Kruger og Dunning (1999) hevder at en optimistisk innstilling til fremtiden i stor grad påvirkes av en overoptimistisk tro på egne evner. Dette støttes også av Robbins (2005), som sier at selvtillit er direkte knyttet til forventninger til suksess. Som mine funn for selvevaluering viser, og tidligere forskning bekrefter (Estes og Hosseini, 1988; Lenney, 1977), har kvinner mindre selvtillit enn menn. Dette kan bety at de også har mindre forventninger til hva de kan prestere i fremtiden.

Dette resonnementet kan også kobles til hvilken type egenskaper som fremheves for å predikere suksess. Egosentriske egenskaper, som for eksempel intelligens, trekkes i større grad enn mer relasjonsorienterte egenskaper frem som viktige for å gjøre karriere. Mine funn viser som sagt at menn scorer høyere enn kvinner på både egosentriske egenskaper og urealistisk optimisme. Dersom oppfatningen er at de egosentriske egenskapene fører til suksess, kan dette også forklare hvorfor menn scorer høyere enn kvinner på urealistisk optimisme.

For å drøfte andre mulige forklaringer på mine resultater, vil jeg ta utgangspunkt i dagens tilstand i næringslivet, og ulike typer av kjønnsrolleforventninger. Det er et faktum at menn og kvinner per i dag ikke er fullt ut likestilte i arbeidslivet. Det settes blant annet spørsmålsteget ved kvinners dyktighet, og om de innehar de egenskaper som trengs for å sitte i viktige lederstillinger. Det er også et faktum at det er lettere for en mann å komme i lederposisjon og gjøre karriere. Dette gjenspeiles i at de fleste lederstillinger per i dag besittes av menn. Kravene til kvinner for å lykkes er også høyere enn for menn (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann, 2003). Dette ser vi blant annet ved at kvinner må kvoterer inn i styreverv (<http://www.bt.no/lokalt/article282541.ece>). Det at kvinner møter flere hindringer enn menn på veien mot framtidig suksess, kan være en forklaring på hvorfor kvinner ikke ser like lyst på fremtiden som menn.

Kjønnsrollemønstre i samfunnet kan også være med å forklare mine funn. Tradisjonelt sett har det vært slik at menn har vært opptatt av å gjøre karriere, mens kvinner ikke i like stor grad har fokusert på dette. Dette kan bety at kvinner ikke har vektlagt fremtidige prestasjoner i like stor grad som menn. Et modererende element i den sammenheng er knyttet til respondentenes valg av utdanning. Kvinner som velger økonomisk utdanning må ha gjort seg noen tanker om fremtiden, og det kan dermed diskuteres om dette utsagnet holder i denne sammenheng.

Det er først i den senere tid at kvinner har gjort sitt inntog i næringslivet. Dersom den generelle oppfatningen i samfunnet er at kvinner ikke hører hjemme i arbeidslivet, kan dette skape en selvoppfyllende profeti (som diskutert under hypotese 1). Liten tiltro til kvinners kvaliteter kan dermed bidra til lavere selvtillit (Robbins, 2005). Liten tro på egne evner vil igjen føre til et mer pessimistisk syn på fremtiden. Denne sammenhengen har også blitt påvist tidligere (Bazermann, 2006; Kruger og Dunning, 1999). Vi kan slik få en negativ spiral der

andres forventninger og manglende tro på egne ferdigheter og fremtiden, gjensidig påvirker hverandre i negativ retning.

### *Oppsummering*

Mine funn tyder på at forskjellene mellom menn og kvinner med hensyn til fremtidige oppnåelser er betydelige og reelle. Det vil si at kvinner har et mindre urealistisk bilde av fremtiden sammenlignet med menn. Årsakene knyttet til disse funnene kan derimot diskuteres. På den ene siden er det påvist en kobling mellom tro på egne evner og ferdigheter og synet på fremtiden. Siden menn scorer høyere på egosentriske egenskaper, støtter mine funn med hensyn til syn på fremtiden denne koblingen. På den andre siden kan det også være at forskjellene skyldes reelle barrierer i næringslivet, eller at de er et resultat av tradisjonelle kjønnsrolleforventninger.

### *5.3 Hypotese 3*

Gjennomsnittsverdiene for både menn og kvinner er godt over gjennomsnittet på skalaen, noe som bekrefter at mennesker generelt har en tendens til å overvurdere egen grad av kontroll i ulike situasjoner (Lovallo og Kahneman, 2003; Slovic et al., 1982). Videre viste resultatet fra t-testen (tabell 7) at menn er mer utsatt for illusjoner av kontroll enn kvinner. Dette er også i samsvar med tidligere teori som har funnet forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder holdning til risiko. Forskning hevder at kvinner er mindre villige til å gamble (Levin et al., 1988), og mindre risikosøkende enn menn (Powell og Ansic, 1997; Hudgens og Fatkin, 1985; Stinerock et al., 1991). Menn ser også i større grad risiko som en utfordring, slik Lovallo og Kahneman (2003) hevder mennesker gjør. Dette støttes også av tall som viser at bare 25 % av årlige nyetableringer gjøres av kvinner (Alsos og Ljunggren, 2006). Entreprenørskap kan i stor grad kobles til risikoholdning, og hvilke holdninger man møter usikre situasjoner med.

Det at menn scorer høyt på kontrollillusjoner kan også kobles til høy score på urealistisk positivt selvbilde (March og Shapira, 1987). Ifølge Stone (1994) og Schwarzer og Scholz (2002) eksisterer det en delvis overlapping mellom kontrollillusjoner og tro på egne evner og ferdigheter. Selvtillit kan i stor grad nettopp sies å gjenspeile en følelse av kontroll over ens

omgivelser (Schwarzer og Scholz, 2002). Mine funn viser signifikante forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder egosentriske egenskaper, og dette kan være med å forklare funn med hensyn til kontrollillusjoner.

Mine funn støtter også opp under tidligere teori som sier at det finnes en kobling mellom syn på fremtiden og kontrollillusjoner (Moore et al., 1999). Her tenker man seg en positiv kobling mellom de to begrepene, det vil si at høy grad av kontrollillusjon henger sammen med høy grad av urealistisk optimisme. Fra resultatdelen ser vi at jeg finner forskjeller mellom menn og kvinner både når det gjelder urealistisk optimisme og kontrollillusjoner. En betraktning omkring dette er at i hvor stor grad man føler at man kan påvirke sin egen fremtid, vil være avgjørende for prediksjoner knyttet til fremtidige prestasjoner.

Når det gjelder de sterke koblingene mellom selvbilde, fremtidstanker og kontrollillusjoner, vil jeg også trekke fram validiteten til mine måleinstrumenter. Har jeg klart å måle det jeg ønsker å måle? Siden det ikke bare er brukt etablerte måleinstrumenter, kan det settes spørsmålstegn ved mine resultater. Det er mulig at noen av variablene under kontrollillusjoner i større grad måler selvoppfatning, og at de heller burde vært med i denne delen. Det kan imidlertid være vanskelig å skille mellom selvoppfatning og kontrollillusjoner mer konkret, siden begge begrepene i stor grad dreier seg om tro på egne ferdigheter. Det vil si at de langt på vei måler samme ting. Dersom vi ser på typen av item som inngår i faktoren *karriereoptimisten* (vedlegg 2, tabell 3), mener jeg likevel at disse i stor grad måler egen følelse av kontroll i usikre situasjoner. Jeg vil derfor argumentere for at forskjellene jeg har funnet er signifikante og reelle, og at testverktøyet har fungert som tiltenkt.

### *Oppsummering*

Mine funn støtter tidligere forskning omkring kvinners og menns kontrollillusjoner. Menn har i større grad enn kvinner tro på at de kan kontrollere sine omgivelser. Statistisk sett er disse forskjellene også betydelige. Forskjellene kan kobles til både selvoppfatning og syn på fremtiden, og mine funn viser konsistente sammenhenger i forhold til hva tidligere forskning hevder. Selv om det kan settes spørsmålstegn ved den delvise overlappingen mellom de ulike begrepene, mener jeg at de resultatene som fremkommer her er reelle og betydelige.

#### 5.4 Hypotese 4

Når det gjelder indre årsaksfortolkning, scorer både kvinner og menn godt over gjennomsnittet på skalaen. Høy score for begge kjønn er konsistent med forskning som viser at akademisk flinke studenter, i større grad enn andre, tar æren for suksess (Marsh, 1986). Høye gjennomsnittsverdier også for ytre årsaksfortolkning kan være en indikasjon på at begge kjønn også i en viss grad tar nederlag personlig.

Resultatene fra t-testene viste at kvinner, i større grad enn menn, tolker *både suksess og nederlag* som et resultat av personlige egenskaper. Når det gjelder tolkning av nederlag, er mine funn i samsvar med tidligere teori. Brown og Dutton (1995) sier blant annet at personer med høy selvtilitt påvirkes mindre av nederlag enn personer med lav selvtilitt. Videre hevder også Lovallo og Kahneman (2003) at det er en typisk trend at personer med stor tro på egne evner skylder nederlag på ytre faktorer. Dette støttes også av Blaine og Crocker (1993, i Dutton og Brown, 1997). Tidligere har jeg funnet forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder tro på egne evner og ferdigheter, og med utgangspunkt i teori er disse funnene også konsistente med tolkning av nederlag.

At kvinner i større grad enn menn tar æren for suksess, var imidlertid et noe uventet og overraskende resultat. Dette stemmer heller ikke overens med hva tidligere forskning sier. I teoridelen argumenterte jeg for at det finnes en positiv kobling mellom selvsikkerhet og tolkning av suksess. Dette hevder også Dutton og Brown (1997), og Blaine og Crocker (1993, referert i Dutton og Brown, 1997) i sine studier. Personer med stor tro på egne evner og ferdigheter er mer tilbøyelig til å tolke suksess, og ikke nederlag, som et resultat av egne egenskaper. Denne argumentasjonsrekken støttes også av Lovallo og Kahneman (2003), som trekker frem at tendensen til å overdrive egne talenter henger sammen med, og forsterkes av, tendensen til å mistolke årsaken til ulike hendelser. I forlengelsen av dette skulle man da kunne anta at menn, som i mine tester har større tro på egne evner og ferdigheter, også burde score høyt på indre suksesstolkning. Mine funn viser imidlertid at de kvinnelige deltakerne i større grad enn de mannlige har en indre suksesstolkning, og disse forskjellene er også statistisk signifikante.



Dersom det er slik at kvinner, i større grad enn menn, har en indre årsaksramme i møte med verden, er dette et interessant og spennende funn. Det er imidlertid flere modererende elementer som kan trekkes frem for å forklare mine funn. Det første jeg vil diskutere er svakheter knyttet til selve testverktøyet. Det kan settes spørsmålstegn ved både validiteten og reliabiliteten til måleinstrumentet som ble brukt for å måle årsaksfortolkning. For det første tok vi ikke i bruk et eksisterende rammeverk for å teste årsaksfortolkning, og det kan dermed stilles spørsmålstegn ved validiteten til undersøkelsen (Cohen og Swerdlik, 2002 referert i Halvorsen et al., 2003). Her kan det diskuteres om sammenhengen mellom begrepsdefinisjonen i teori, og definisjon i spørreskjemaet, er så klar og konsis at vi faktisk måler det vi ønsker å måle. Hvorvidt spørsmålene for de to variablene viste et konsistent mønster kan også diskuteres (konvergent validitet). Faktorladningene for flere av variablene var forholdsvis lave, noe som er et varseltegn. På den andre siden var det lite problemer med kryssladninger (diskriminant validitet), noe som trekker i positiv retning. Ghauri og Grønhaug (2005) understreker også viktigheten av å tilpasse måleinstrumentet til respondentene, noe vi hadde som siktemål under selve utformingen av spørsmålene.

Når det gjelder reliabiliteten til måleinstrumentet, var cronbach`s alpha-verdiene for begge faktorene lave. Det kan dermed stilles spørsmålstegn ved om de enkelte itemene egentlig er robuste nok til å brukes som en skala. Lave alpha-verdier indikerer lite robuste og stabile mål, og kan være en indikasjon på at kvaliteten ved testverktøyet er dårlig (Kent, 2001). På den andre siden vil jeg peke på andre kvalitetsaspekter som går utover en rent teknisk instrumentvalidering og reliabilitetstesting. I utformingen av spørreskjemaet var vi bevisst på en fornuftig spørsmålsformulering og layout. I pilottesten fikk vi ingen negative tilbakemeldinger knyttet til dette aspektet, noe som kan tyde på at instrumentet har ”face-validity”. Man kan også i en viss grad sikre reliable resultater ved å være bevisst på en klar og presis spørsmålsformulering. Slik kan man unngå sprikende og mangelfulle besvarelser, fordi respondentene ikke vet hva som forventes av dem. I selve utformingsprosessen fokuserte vi bevisst på dette, noe som taler for en viss grad av reliabilitet i de fremkomne resultatene (Selnes, 1999).

Mine resultater kan også være påvirket av typen items som inngår i de to faktorene. I *indre årsaksfortolker* finner vi items som blant annet måler hvordan man tolker årsaken til gode vennskap, og til at andre misliker en. Disse variablene kan knyttes til diskusjon under hypotese 1, der jeg trekker frem at menn i større grad enn kvinner fokuserer på egosentriske,

fremfor integrative, egenskaper. Mens menn gjerne måler suksess i forhold til prestasjoner og oppnåelser, vil kanskje kvinner også måle suksess i forhold til relasjoner til andre. Dette kan være en mulig forklaring på at kvinner scorer så høyt som de gjør på faktoren *indre årsaksfortolker*. Taylor og Brown (1988) hevder nettopp at selvfavoriserende attribusjon vil være mer fremtredende for atferd som oppfattes som viktig for den enkelte. Marsh (1986) trekker også frem at i hvor stor grad selvfavoriserende attribusjon gjør seg utslag, er avhengig av individuelle karakteristikk og hvilken type handling og kontekst det er snakk om.

Når det gjelder *ytre årsaksfortolker*, er denne utelukkende satt sammen av spørsmål med negativ wording (se vedlegg 2, tabell 4). Dette kan representere en betydelig svakhet. Spørsmål med negativ wording oppfører seg annerledes enn andre spørsmål, og har gjerne en tendens til å gruppere seg sammen nettopp i kraft av at de har negativ wording. Dette kan ha påvirket både faktorinndeling, og tilhørende funn fra hypotesetestene. Det kan også være at kvinner og menn reagerer forskjellig på negativ wording. Dette blir imidlertid spekulasjoner siden det finnes lite konkret forskning å støtte seg til på dette området.

I en artikkel på forskning.no (<http://www.forskning.no/Artikler/2005/juni/117697426.01>) hevdes det at forskning de siste årene langt på vei imøtegår tidligere holdninger omkring årsaksfortolkning. Med andre ord kan dette bety at forskjellene mellom kjønnene når det gjelder å tilskrive årsaker til at man lykkes eller ikke, ikke er så store som tidligere antatt. Dette kan også moderere mine funn.

### *Oppsummering*

Mine funn indikerer at kvinner, i større grad enn menn, har en indre årsaksfortolkning både når det gjelder suksess og nederlag. Dette er i seg selv et interessant funn, men jeg vil være forsiktig med å dra for bastante konklusjoner på nåværende tidspunkt. Som jeg har diskutert her er det flere faktorer som taler for at mine funn bygger på betydelige svakheter. Det er derfor vanskelig å konkludere med hvorvidt de resultatene som fremkommer er av forskningsmessig betydning. Et forslag er derfor å utarbeide et bedre måleinstrument før det trekkes noen sikre konklusjoner omkring mulige kjønnsforskjeller. Dette vil jeg også kommentere avslutningsvis i oppgaven.

## 6. DISKUSJON OG IMPLIKASJONER

### 6.1 Oppsummering av hovedfunn

I denne oppgaven har jeg ønsket å kartlegge *om* det finnes forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder positive illusjoner, og eventuelt *hvilke* forskjeller som finnes. Jeg har gjennom undersøkelsen funnet ut at det eksisterer betydelige forskjeller, både når det gjelder synet på seg selv, sine omgivelser og fremtiden. For det første fant jeg ut at menn har større tro på egne evner og ferdigheter enn kvinner. Dette gjelder spesielt egosentriske egenskaper som intelligens, intuisjon og utseende. Her var forskjellene også veldig tydelige. Når det gjelder mer integrerende egenskaper, som for eksempel samarbeidsevne og ansvarlighet, var imidlertid forskjellene ikke signifikante. I en beslutningssituasjon vil de egosentriske egenskapene være mest fremtredende, noe jeg også argumenterte for i analysedelen. Når det gjelder synet på fremtiden, fant jeg her betydelige forskjeller mellom menn og kvinner. Menn ser i større grad enn kvinner for seg en suksessrik fremtid.

Tro på egne evner kan kobles til tro på kontroll i ulike situasjoner, og også her scorer menn høyere enn kvinner. Menn tror i større grad enn kvinner at de kan kontrollere sine omgivelser ved aktiv inngripen. Mine tester viste også at disse forskjellene var signifikante på lave signifikansnivåer. Når det gjelder selvfavoriserende attribusjon, fant jeg ut at kvinner, i større grad enn menn, tolker *både* suksess *og* nederlag med utgangspunkt i personlige egenskaper. Dersom det er slik at kvinner møter verden med en indre årsaksorientering, er dette potensielt et spennende funn. Det er imidlertid flere modererende elementer knyttet til disse resultatene, noe jeg har drøftet inngående i forrige kapittel.

### 6.2 Praktiske implikasjoner

At menn er mer utsatt for positive illusjoner enn kvinner, er i seg selv et interessant og spennende funn. Det innebærer at menn er både mer selvsikre (Estes og Hosseini, 1988), mer risikosøkende (Powell og Ansic, 1997; Stinerock et al., 1991), og har både større tro på seg selv og på fremtidige prestasjoner (Kruger og Dunning, 1999) enn kvinner. Menn blindes

også i større grad av troen på at de kan kontrollere sine omgivelser, slik Lovallo og Kahneman (2003) hevder folk generelt gjør.

En generell implikasjon fra disse resultatene dreier seg om hvordan man konseptualiserer konsekvensene av de positive illusjonene (Kramer, Newton og Pommerenke, 1993). Taylor og Brown (1988) fokuserer på hvilke positive psykologiske konsekvenser en optimistisk innstilling kan ha, for eksempel når det gjelder å løse vanskelige problemer. Optimisme kan også øke både engasjement og pågangsmot, og bidra til at man tør å kaste seg ut i usikre situasjoner. På den andre siden er det flere og flere forskere som argumenterer for at de sosiale konsekvensene av positive illusjoner i all hovedsak er ødeleggende (Kramer et al., 1993; Bazerman, 2006; Lovallo og Kahneman, 2003). Dette har også vært mitt fokus i denne oppgaven. En implikasjon av mine funn kan for eksempel være at menn har et snevrere fokus i beslutningsprosesser enn kvinner. Her kan man tenke seg at menn tar beslutninger på et tynnere informasjonsgrunnlag, fokuserer på støttende informasjon, og overveier færre alternative løsninger i beslutningsprosessen (Tasa, 2002 referert i Halvorsen et al., 2003). Dette støttes også av Robbins (2005) som hevder at menn generelt analyserer en beslutningssituasjon mindre enn kvinner. Lite gjennomtenkte beslutninger kan få katastrofale følger, noe jeg har gitt flere eksempler på i denne oppgaven.

I beslutningsprosesser hvor viktige veivalg skal tas, er det med andre ord avgjørende at optimismen balanseres mot realismen. Optimismen må altså ha rot i virkeligheten. Med utgangspunkt i mine funn kan kvinner generelt bidra til mer balanserte beslutningsprosesser, og slik være et viktig supplement til mennenes mer positive innstilling. Dette resonnementet har viktige implikasjoner for enhver organisasjon. For det første kan det fordre til en større bevisstgjøring av fordelene med mer heterogene arbeidsgrupper. Dette argumentet taler blant annet for en større vekt av kvinnelige styremedlemmer. Per i dag viser tall at kun 30 prosent av styrene i norske allmennaksjeselskap oppfyller krav om minimum 40 prosent kvinneandel (<http://www.dn.no/karriere/article832376.ece>). Pålegget fra regjeringen har så langt møtt massiv motstand i næringslivet. Tall fra samme artikkel viser at 37 prosent av selskapene ikke har en eneste kvinne i sine styrer. Dette er skremmende, med tanke på at rene ”herreklubber” risikerer å bli blindet av en optimisme som i verste fall kan få katastrofale følger for en bedrift (Lovallo og Kahneman, 2003; Kahneman og Lovallo, 1993; Moore et al., 1999).

I styrene fattes viktige beslutninger, som får konsekvenser både for bedriftens verdiskapning og evne til overlevelse. Den ensidige tendensen med styre bestående av menn i 50-årene legger lokk på mangfoldet, og ødelegger organisasjonens evne til å tenke kritisk. Stor grad av likhet og enighet mellom deltakerne i gruppen representerer derfor både en utfordring og en trussel. En høy grad av gruppetenkning kan for eksempel forsterke gruppens tro på usårbarhet og overoptimisme, med påfølgende høy risikotaking (Janis, 1982 i Grønhaug et al., 2003). Slik kan man falle i en *planning fallacy* (Lovallo og Kahneman, 2003), der positive aspekter ved et prosjekt forherliges på bekostning av en mer rasjonell vurdering av mulige fordeler og ulemper. Dette kan også gi en stor skjevhet til de videre analysene. Det kan også føre til suboptimale investeringsbeslutninger, som en følge av overvurdering av framtidig avkastning (Moore et al., 1999). Kahneman og Lovallo (1993) peker også på at positive illusjoner kan føre til at man foretar store kapitalinvesteringer som bygger på urealistiske prognoser, og urealiserbare planer.

Homogenitet blant gruppemedlemmer kan også øke konformitetspresset innad, med høy grad av selvsensurering av avvik fra tilsynelatende gruppeenighet (Janis, 1982 referert i Grønhaug et al., 2003). Slik kan man komme inn i en negativ spiral, der gruppetenkning og konformitetspress kan svekke styrets beslutningskvalitet. I stedet for utelukkende å diskutere om kvinner er kompetente nok til å være med og styre, må det i større grad settes fokus på at kvinner kan bidra til å redusere gruppetenkning, og i en viss grad være en motvekt til mennenes mer optimistiske innstilling.

Beslutningstaking er også en naturlig del av arbeidsdagen til ledere. Suksessfull ledelse er i stor grad knyttet til suksessfull beslutningstaking. Ifølge Dagens Næringsliv (<http://www.dn.no/karriere/article830267.ece>) er det blant de 200 viktigste topplederstillingene i Norge bare ti kvinner. Dette tilsvarer en prosentandel på 5 %. Videre trekkes det frem at bare tre av 224 selskaper notert på Oslo Børs har kvinnelig toppsjef, hvorav en er vikar. Per i dag er det altså altfor få eiere som tør å satse på kvinner. En forklaring på det lave antallet kvinnelige toppledere, kan være at kvinner har mindre tro på seg selv enn menn. Dette finner jeg også støtte for i mine undersøkelser. Kvinner *føler* seg gjerne ikke flinke nok, slik jeg diskuterte under hypotese 1. Dette kan føre til at kvinner lar være å søke på slike stillinger. Forskning viser også at det eksisterer et ”glasstak” for kvinner som ønsker å gjøre karriere (Grønhaug et al., 2003). Dette innebærer at kvinner, i noen tilfeller, må yte mer enn menn for å bli vurdert til de samme stillingene. Sammen med

stereotype holdninger knyttet til kvinners kompetanse, skaper dette potensielt store barrierer for kvinner i næringslivet.

”Glasstaket”, stereotype holdninger, og mine funn omkring kvinners manglende tro på egne ferdigheter, kan dermed bidra til å opprettholde den lave kvinneandelen på toppen. Med tanke på mine funn i denne oppgaven, er det viktig med et økt fokus på disse problemene. Man må jobbe både med å redusere stereotype oppfatninger, og også bygge ned faktiske hindringer. Det må altså en større bevisstgjøring til for å gjøre noe med den mannlige overvekten. Enhver bedrift burde være interessert i å hente ut den ekstra verdiskapningen et større kvinnefokus kan skape.

Foruten økt fokus på heterogenitet, er det viktig med en større grad av bevisstgjøring omkring positive illusjoners innvirkning på beslutningstaker. *Forewarned is forearmed* (Hammond et al., 1998). Gjennom økt bevisstgjøring kan man utvikle strategier for en mer rasjonell tilnærming til en beslutningssituasjon. For enhver organisasjon er det viktig å fokusere både på individuell og organisatorisk endring. På det individuelle planet bør den enkelte kritisk vurdere om de beslutningene som tas har rot i virkeligheten, eller om de hviler på en illusorisk oppfatning av en selv og sine omgivelser. Det er også viktig å identifisere situasjoner der feilslutninger med stor sannsynlighet vil oppstå. Uten gode rutiner i organisasjonen kan det imidlertid være vanskelig med endring. Det er gjerne slik at høyt organisatorisk press i stor grad svekker organisasjonens evne til å tenke kritisk (Lovallo og Kahneman, 2003). Det stilles store krav både til ytelse og verdiskapning for bedrifter som opererer i usikre og tøffe omgivelser. Prosjekter med svært optimistiske prognoser foretrekkes ofte fremfor prosjekter som bygger på mer realistiske prognoser, i tro på større potensielle gevinster. Med slike ”rosenrøde briller” øker også fallhøyden betraktelig, noe som på lang sikt kan få katastrofale følger (Kahneman og Lovallo, 1993).

Utover et økt fokus på kvinners positive bidrag i enhver organisasjon, er det altså av avgjørende betydning at bedriften fokuserer på gode og veloverveide beslutningsprosesser. Slik kan man hindre at overoptimisme forringer beslutningskvaliteten (Lovallo og Kahneman, 2003; Kahneman og Lovallo, 1993). Lovallo og Kahneman (2003) foreslår blant annet at bedriften løfter blikket utenfor egne lokaler, i tilnærmingen til viktige beslutninger (*”the outside view”*). Ved å bruke en ekstern referanseramme i utarbeiding av prognoser og kalkyler, kan en bedrift sprøyte inn nødvendig realisme for å ta veloverveide beslutninger.

## *Oppsummering*

Resultatene fra mine undersøkelser fordrer til et økt fokus på kvinners positive bidrag i enhver organisasjon. Det er blant annet viktig å ta et oppgjør med motforestillinger mot kvinner i styret, og også legge forholdene til rette for flere kvinnelige toppsjefer. Betydningen av et mer heterogent arbeidsmiljø kan ikke understrekes ofte nok. Utover rent mangfoldighetsmessige perspektiver, kan kvinner bidra med en realisme som kan være et supplement til mennenes mer usensurerte tro på seg selv. Slik kan man hente ut viktige synergieffekter i balansen mellom optimisme og realisme på en bedre måte enn det som er tilfelle i dag. Jeg vil imidlertid avslutningsvis understreke faren med et for stort fokus på kjønnsforskjeller; *”Utfordringen er å finne en balansegang mellom det å overfokusere på og dermed bidra til å skape eller opprettholde kjønnsforskjeller, og det å ignorere og dermed usynliggjøre betydningen av kjønn”* (Alsos og Ljunggren, 2006).

### **6.3 Begrensninger ved undersøkelsen**

Det første jeg vil trekke frem når det gjelder begrensninger, er mulige feilkilder både hos den som utfører undersøkelsen, og respondentene (Cohen, Swerdlik og Philips, 1996 referert i Halvorsen et al., 2003). Masteroppgaven er på mange måter en svenneprøve i metode, og man har lite tidligere erfaring å støtte seg til. Både utforming og gjennomføring av undersøkelse kan dermed inneholde potensielt flere feilkilder. I arbeidet med denne oppgaven har jeg vært bevisst egne begrensninger, og har fokusert på å tilegne meg innsikt og kunnskap om metodiske tilnæringer gjennom tidligere forskning. For både utforming og gjennomføring av undersøkelsen hentet vi nyttige tips fra anerkjente forskere, og tidligere masteroppgaver. Vi har også forsøkt å utforme og gjennomføre undersøkelsen etter de retningslinjer som foreligger. Gjennom pilotundersøkelsen fikk vi også indikasjoner på at spørreskjemaet fungerte som tiltenkt. Disse momentene har langt på vei bidratt til å redusere de helt store feiltrinnene.

Respondentene kan også være mulige feilkilder. For eksempel kan mangel på seriøsitet, og tolkning og tillegging av mening til de ulike spørsmålene føre til feilkilder. Undersøkelsen vår fant sted i ulike klasserom, med liten avstand mellom respondentene. Det var dermed lett for

deltakerne å utveksle synspunkter underveis i undersøkelsen. Gitt de tidsmessige begrensningene for oppgaven, og størrelsen på utvalget, mener jeg likevel at denne metoden var den mest hensiktsmessige. Vi kunne slik samle inn et stort datamateriale over en kort tidsperiode. Det er også lettere å rekruttere deltakere om det ikke innebærer så store anstrengelser fra deltakernes side. Dersom vi skulle gjennomført undersøkelsen i mer kontrollerte omgivelser, kunne dette gått på bekostning av deltakelsesandelen. Ved å være tilstede under selve undersøkelsen, hadde vi også mulighet til å oppklare misforståelser knyttet til selve spørreskjemaet. Disse betraktningene oppveier i stor grad for mulige feilkilder knyttet til omgivelsene.

En annen type av begrensninger som jeg vil trekke frem, er knyttet til spørreskjema som datainnsamlingsmetode. Med spørreskjema (framfor for eksempel intervju), er det for det første begrenset hvor mye informasjon som kan hentes inn. Det forutsetter også at respondenten kan tilpasse sin virkelighet til den virkeligheten som konstrueres i spørreskjemaet. Sammen med valg av lukkede spørsmål er referanserammen i stor grad gitt, og det kan diskuteres om man får fram et tilstrekkelig nyansert bilde av respondentene.

Sett i lys av både problemstilling og formålet med denne oppgaven, mener jeg likevel at spørreskjema var det mest hensiktsmessige valget. For å teste hvorvidt tidligere teori er holdbar, fordrer det en viss størrelse på utvalget. Med spørreskjema er det lettere å samle inn store mengder informasjon, noe som kan være både tidkrevende og frustrerende med for eksempel intervjumetoden. Spørreskjema er dermed det mest økonomiske og tidsbesparende alternativet. Vi valgte å levere ut spørreskjemaene selv, og sparte dermed kostnader forbundet med for eksempel utsending via post. Vi fikk også umiddelbar respons, og sparte dermed verdifull tid i selve gjennomføringsprosessen. De begrensninger lukkede spørsmål kan medføre, kan langt på vei oppveies av betraktninger knyttet til selve gjennomføring og analyse av data. Lukkede svaralternativer krever mindre innsats, og vil ta kortere tid å gjennomføre. Videre lettes både innlegging og tolkning av datamaterialet med lukkede spørsmål. For en mer utdypende drøfting av datainnsamlingsmetode vises det til metodedelen.

Det er også visse begrensninger knyttet til måleinstrumentene som ble brukt i undersøkelsen. Vi valgte i stor grad å utarbeide egne spørsmål, i mangel på passende etablerte måleinstrumenter. Det kan dermed stilles spørsmålstejn ved validiteten til undersøkelsen (Cohen og Swerdlik, 2002 referert i Halvorsen et al. 2003). Jeg mener likevel at tilpasning av



eksisterende måleinstrumenter, og utvikling av egne spørsmål, var mest hensiktsmessig for denne oppgaven. Vi var bevisste på å sikre forståelse av spørsmålene hos studentene, og tok derfor utgangspunkt i situasjoner som studenter kan kjenne seg igjen i. Dette valget støttes også av Ghauri og Grønhaug (2005), som sier at det er nødvendig å gjøre tilpasninger til hvilke respondenter man står ovenfor.

Når det gjelder reliabiliteten til de ulike måleinstrumentene, vil jeg igjen trekke frem faktorene *indre* og *ytre årsaksfortolker*. Lave cronbach`s alpha-verdier for begge faktorene er en svakhet som i stor grad kan ha påvirket mine resultater. Med andre ord kan det diskuteres i hvor stor grad vi kan stole på disse resultatene (Grennes, 2001). For å kunne dra sikre konklusjoner om årsaksfortolkning er det kanskje nødvendig å spissformulere spørsmålene enda mer, og i større grad skille mellom tolkning av suksess og nederlag (for eksempel i forhold til wording), enn det som fremgår av spørreskjemaet. Det er også mulig at dette fenomenet ikke måles tiltrekkelig med en enkel intern-ekstern måleskala. Marsh (1986) argumenterer nettopp for at selvfavoriserende attribusjon i større grad bør kobles til for eksempel kontekst og respondentenes kunnskapsnivå. Jeg overlater imidlertid til fremtidige forskere å utarbeide et mer presist verktøy, for slik å kunne kartlegge mer konkret hvordan kjønn påvirker dette fenomenet.

Utvalget definerer også på mange måter hvilke muligheter, og begrensinger, som ligger i de resultatene som fremkommer (Halvorsen, 2003). I forrige avsnitt drøftet jeg mulige praktiske implikasjoner av mine resultater. Det vil si at jeg så på implikasjoner utover rammene for denne oppgaven. Hvorvidt mine resultater kan settes inn i en større sammenheng, vil i stor grad bestemmes av om utvalget i denne oppgaven er representativt for den populasjonen jeg primært henvender meg til (Grennes, 2001). Som jeg har argumentert for i metodedelene, er studenter morgendagens ledere. Hvilke betraktninger de gjør seg vil kunne gi noen indikasjoner på den fremtidige tilstanden i norsk næringsliv. Studenter er også mye brukt i internasjonal forskning (se for eksempel Moore et al. (1999); Dutton og Brown (1997); Levin et al. (1988); Kruger og Dunning (1999)). Taylor og Brown (1988) peker på at en stor del av de funn som er gjort med hensyn til positive illusjoner, er basert på undersøkelser av studenter. I disse arbeidene trekkes det også paralleller utover rammene for selve undersøkelsene.

Det ligger også visse begrensninger i de statistiske metodene som er brukt i denne oppgaven.

Dersom man stoler blindt på statistiske analyseverktøy, kan man i verste fall ende opp med lite meningsfulle resultater. Det er derfor viktig å bruke både sunn fornuft, og kritisk sans, når man analyserer strukturene i datamaterialet (Kent, 2001). Resultatene som fremkommer bør være fornuftige både i forhold til tidligere teori, og i forhold til praktisk nytte. I faktoranalysen var vi opptatt av at ulike koblinger både skulle tilfredsstillende statistiske krav, og virke intuitivt fornuftige i forhold til tidligere forskning. Jeg har også forsøkt å drøfte resultatene fra t-testene i lys av det teoretiske rammeverket, og i forhold til praktisk nytte.

Generelt sett vil det alltid være både fordeler og ulemper knyttet til valg av metodisk tilnærming. Som Robbins (2005) så passende hevder er det å gjøre undersøkelser nettopp en øvelse i å foreta ulike avveininger. Innenfor gitte rammer mener jeg at de beslutningene jeg har tatt har vært formålstjenlige for å svare på problemstillingen for denne oppgaven.

## 6.4 Etiske betraktninger

Det er viktig å tenke på ulike etiske aspekter knyttet til gjennomføringen av en undersøkelse. Her vil jeg trekke frem dilemmaer knyttet til den praktiske gjennomføringen, anonymitet, offentliggjøring av resultater og frivillig deltakelse (Everett og Furseth, 2004).

For det første er det viktig å gi ærlig informasjon om undersøkelsens formål og omfang. Her bør det også klart komme frem hva slags deltakelse som forventes av respondentene. I presentasjonen av undersøkelsen vår forklarte vi at vi ønsket å se på beslutningstaking blant studenter. Videre forklarte vi helt konkret hvordan skjemaet skulle fylles ut. Vi valgte bevisst å ikke fokusere for mye på at vi ville studere *positive illusjoner*, for slik å unngå forhåndsoppfatninger med hensyn til spørreskjemaets innhold. Jeg mener likevel at vi i tilstrekkelig grad la vekt på en ærlig fremstilling av både formålet med undersøkelsen, og det tidsmessige aspektet ved deltakelse. Vi vektla at undersøkelsen ikke skulle ta mer enn 10-15 minutter, noe som heller ikke ble overskredet.

Vi ønsket også å sikre informantenes anonymitet, og poengterte dette både i presentasjonen av oppgaven, og i selve spørreskjemaet. I introduksjonsdelen til spørreskjemaet klargjorde vi også at resultatene fra undersøkelsen ikke ville bli benyttet til andre formål enn planlagt. I

tillegg la vi vekt på at deltakelse var frivillig, for slik å gi deltakerne en reell mulighet til å velge om de ville delta i undersøkelsen eller ikke.

## 6.5 Forslag til videre forskning

At forskjellene mellom menn og kvinner er så tydelige som mine funn viser, er kanskje noe overraskende tatt i betraktning respondentenes utdanningsbakgrunn. Kvinner som velger økonomiutdanning er gjerne mer fokuserte på egne kapabiliteter enn andre studenter. I forlengelsen av dette kan det være interessant å følge opp mine funn også for andre studentgrupper. Er forskjellene enda mer markante blant studenter som velger for eksempel humanistiske fag? En spennende vri kan være å kombinere dette med hvordan rolleforventninger og ulike stereotypier kan virke inn på selvoppfatning, slik jeg har diskutert tidligere. Dette kan også kombineres med tidsseriestudier, for å kartlegge utviklingen av fenomenet. Blir for eksempel forskjellene mer eller mindre tydelige med årene?

Den beste beskyttelse mot mentale feilslutninger er som sagt bevisstgjøring (Hammond et al., 1998). Denne oppgaven har nettopp hatt som formål å sette søkelyset på positive illusjoner som begrep, i lys av mulige kjønnsforskjeller. Et naturlig neste steg kan da være å utvikle et verktøy for å forbedre beslutningskvaliteten. Det kan for eksempel være interessant å se på hvordan en bedrifts organisasjonskultur kan fremme eller hemme bedre beslutningstaking. Hvordan kan for eksempel bedrifter skape grobunn for mer rasjonelle beslutningsprosesser? Her vil jeg igjen trekke fram forslaget til Lovallo og Kahneman (2003) kalt "*the outside view*". En ide kan være å teste om dette verktøyet fungerer i praksis, og hvordan bedriften skal gå frem for å implementere det.

Som diskutert tidligere ligger det visse svakheter i måleinstrumentet for selvfavoriserende attribusjon. Jeg vil derfor anbefale videre operasjonalisering og forskning for å forbedre dette verktøyet. En vinkling kan være å ta tak i Marsh (1986) sin påstand om at dette fenomenet dårlig kan måles i forhold til en enkel intern-ekstern måleskala. Hvordan man tolker suksess og nederlag har viktige implikasjoner for om man lærer av sine feil (Lovallo og Kahneman, 2003; Bazerman, 2006). Det kan være både interessant og nyttig å fastslå med større sikkerhet om kvinner og menn skiller seg betydelig her, og om forskjellene er slik teori predikerer.

I oppgaven har jeg gjentatte ganger trukket frem at de ulike begrepene av positive illusjoner henger nært sammen, og i noen tilfeller delvis overlapper hverandre (se for eksempel Kruger og Dunning, 1999; Moore et al., 1999; Lovallo og Kahneman, 2003). Det kan i denne sammenheng være interessant å kartlegge mer konkret hvilke variabler som korrelerer med hverandre. Dette kan gi oss et bredere bilde av hvordan de positive illusjonene opptrer og gjør seg utslag. Det kan også si oss noe om hvor stor påvirkningskraft de ulike variablene har på hverandre, og om de gjensidig påvirker og forsterker den totale effekten på beslutningstaker.

Som jeg presiserte innledningsvis i oppgaven, har mitt fokus vært på positive illusjoner i forhold til individuell beslutningstaking. Et annet forslag til fremtidig forskning, er å knytte disse illusjonene til ulike gruppevariabler. Mye av det daglige arbeidet i en bedrift koordineres i forhold til ulike prosjektgrupper. Det kan derfor være interessant å studere hvordan positive illusjoner påvirker beslutninger som tas i grupper. Her kan man for eksempel se på om en jevn kjønnsfordeling har positive implikasjoner for beslutningskvaliteten, sammenlignet med mer homogene grupper.

Positive illusjoner knyttet til beslutningstaking er et spennende område, som det frem til nå har vært lite forsket på i Norge. Jeg vil derfor generelt oppfordre til mer dyptgående forskning, for å opparbeide en større innsikt i hvordan dette fenomenet utarter seg i ulike sammenhenger.

## 7. LITTERATURLISTE

- Alsos, G.A. og Ljungren, E. (2006). *Kjønn og entreprenørskap*. Senter for kvinne- og kjønnsforskning. Tilgjengelig fra: <<http://skok.uib.no/alsos,ljunggren.pdf>>
- Babcock, L. og Loewenstein, G. (1997). *Explaining Bargaining Impasse: The Role of Self-Serving Biases*. Journal of Economic Perspectives, American Economic Association, 11(1), 109-126.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Bazerman, M.H. (2002). *Judgment in Managerial Decision Making*. 5<sup>th</sup> ed. John Wiley and Sons, Inc.
- Bazerman, M.H. (2006). *Judgment in Managerial Decision Making*. 6<sup>th</sup> ed. John Wiley and Sons, Inc.
- Beckmann, V. L., Hager, A. og Idsøe, C. B. (2003). *Positive illusjoner hos finansielle beslutningstakere*. Diplomoppgave ved Handelshøyskolen BI Sandvika.
- Bergens Tidende (18.09.2006). *Menns språk skremmer. Utforming av stillingsannonser ekskluderer kvinner*.
- Billing, Y.D. og Alvesson, M. (1989). *Four ways of looking at women and leadership*. Scandinavian Journal of Management, 5(1), 63-80.
- Brown, J.D. (1986). *Evaluations of self and others: Self-Enhancement biases in social judgments*. Social Cognition, 4, 353-376.
- Brown, J.D. og Dutton, K.A. (1995). *The thrill of victory, the complexity of defeat: Self-esteem and people's emotional reactions to success and failure*. Journal of Personality and Social Psychology, 68, 712-722.
- Bunderson, J. S. and Sutcliffe, K. M. (1995). *Work history and selective perception: Fine tuning what we know*. Academy of Management Proceedings, 459-463.
- Camerer, C. og Lovallo, D. (1999). *Overconfidence and Excess Entry: An Experimental Approach*. The American Economic Review, 89(1), 306-318.
- Chugh, D. (2004). *Societal and Managerial Implications of Implicit Social Cognition: Why Milliseconds Matter*. Social Justice Research, 17(2), 203-222.
- Churchill, G.A. og Iacobucci, D. (2005). *Marketing Research: Methodological Foundations*, 9<sup>th</sup> ed. Thomson: South-Western.
- Crocker, J. (1982). *Biased questions in judgment of covariation studies*. Personality and Social Psychology Bulletin 8, 214-220.

- Dutton, K.A. og Brown, J.D. (1997). *Global Self-Esteem and Specific Self-Views as Determinants of People's Reactions to Success and Failure*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 139-148.
- Epstein, S., Pacini, R., Heier, H. og Denes-Raj, V. (1996). *Individual Differences in Intuitive-Experiential and Analytical-Rational Thinking Styles*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 390-405.
- Estes, R. og Hosseini, J. (1988). *The Gender Gap on Wall Street: An Empirical Analysis of Confidence in Investment Decision Making*. *The Journal of Psychology*, 122(6), 577-590.
- Everett, E.L. og Furseth, I. (2004). *Masteroppgaven: Hvordan begynne – og fullføre*. 2. utg. Universitetsforlaget.
- Flavell, J.H. (1979). *Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive development inquiry*. *American Psychologist*, 34(10), 906-911.
- Friedman, D. og Sunder, S. (1994). *Experimental Methods: A Primer for Economists*. Cambridge University Press.
- Gabriel, M.T., Critelli, J.W. og Ee, J.S. (1994). *Narcissistic illusions in self-evaluations of intelligence and attractiveness*. *Journal of Personality*, 62, 143-155.
- Ghuri, P. og Grønhaug, K. (2005). *Research Methods in Business Studies. A Practical Guide*. 3<sup>rd</sup> ed. Prentice Hall.
- Gill, J. og Johnson, P. (2002). *Research Methods for Managers*. 3<sup>rd</sup> ed. Sage Publications, Ltd.
- Gilovich, T., Griffin, D. og Kahneman, D. (2002). *Heuristics and Biases: The Psychology of Intuitive Judgment*. Cambridge University Press.
- Grennes, T. (2001). *Innføring i vitenskapsteori og metode*, 2. utg. Universitetsforlaget.
- Gripsrud, G., Olsson, U. H. og Silkoset, R. (2004). *Metode og dataanalyse. Med fokus på beslutninger i bedrifter*. Høyskoleforlaget.
- Grønhaug, K., Hellesøy, O. og Kaufmann, G. (2003). *Ledelse i teori og praksis*. Fagbokforlaget.
- Gurman, E.B. og Balban, M. (1990). *Self-evaluation of physical attractiveness as a function of self-esteem and defensiveness*. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 575-580.
- Hair, J.F., Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L. og Black, W.C. (2004). *Multivariate data analysis*. 4th ed. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Halvorsen, K. (2003). *Å forske på samfunnet – en innføring i samfunnsvitenskapelige*

- metoder*. 4. utg. Cappelen Akademisk Forlag.
- Halvorsen, I., Bjerke, A. og Hovet, E. (2003). *Positive illusjoner blant ledere ved beslutningstaking*. Diplomoppgave i Organisasjonspsykologi, Handelshøyskolen BI Sandvika.
- Hammond, J. S., Keeney, R. L. og Raiffa, H. (1998). *The hidden traps in decision making*. Harvard Business Review, 76(5), 47-54.
- Hilton, D. J. (2003). *Psychology and the Financial Markets: Applications to Understanding and Remediating Irrational Decision-Making*. I Brochs, I. og Carillo, J. D. (2003). The psychology of economic decisions. Vol 1: Rationality and well-being, 274-297. Oxford University Press.
- Holme, I.M. og Solvang, B.K. (1991). *Metodevalg og metodebruk*. 2. utg. Tano
- Houghton, S., Mark, S., Aquino, K. og Goldberg, C.B. (2000). *No safety in number: Persistence of biases and their effects on team risk perception and team-decision making*. Group and Organizational Management, 25(4), 325-353.
- Hudgens, G. og Fatkins, L. (1985). *Sex differences in risk taking: Repeated sessions on a computer simulated task*. Journal of Psychology, 119(3), 197-206.
- Jacobsen, D.I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*, 2. utg. Høyskoleforlaget.
- Jianakoplos, N.A. og Bernasek, A. (1998). *Are women more risk averse?* Economic Inquiry, 36(4), 620-630.
- Johnson, J.E.V. og Powell, P.L. (1994). *Decision Making, Risk and Gender: Are Managers Different?* British Journal of Management, 5, 123-138.
- Kahneman, D. (2003). *A Perspective on Judgment and Choice. Mapping Bounded Rationality*. American Psychologist, 58(9), 697-720.
- Kahneman, D. og Lovallo, D. (1993). *Timid choices and bold forecasts: A cognitive perspective on risk taking*. Management Science, 39(1), 17-31.
- Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (1998). *Psykologi i organisasjon og ledelse*, 2. utg. Fagbokforlaget.
- Kent, R. (2001). *Data construction and data analysis for survey research*. Palgrave.
- Kramer, R.M., Newton, E. og Pommerenke, P.L. (1993). *Self-Enhancement Biases and Negotiator Judgment: Effects of Self-Esteem and Mood*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 56, 110-133.
- Kruger, J. og Dunning, D. (1999). *Unskilled and unaware of it: How difficulties in*

- recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments.* Journal of Personality and Social Psychology, 77(6), 1121-1134.
- Kruse, J.B. og Thompson, M.A. (2001). *Valuing low probability risk: survey and experimental evidence.* Journal of Economic Behaviour and Organization, 50, 495-505.
- Langer, E.J. (1975). *The illusion of control.* Journal of Personality and Social Psychology, 32, 311-328.
- Larrick, R. P. (1993). *Motivational factors in decision theories: The role of self-protection.* Psychological Bulletin, 113, 440-450.
- Lenney, E. (1977). *Women's self-confidence in achievement settings.* Psychological Bulletin, 84(1), 1-13.
- Levin, I.P., Snyder, M.A. og Chapman, D.P. (1988). *The Interaction of Experiential and Situational Factors and Gender in a Simulated Risky Decision-Making Task.* The Journal of Psychology, 122(2), 173-181.
- Loewenstein, G., Weber, E.U., Hsee, C.K. og Welch, N. (2001). *Risk as feelings.* Psychological Bulletin, 127(2), 267-286.
- Lovaglio, D. og Kahneman, D. (2003). *Delusions of success: How optimism undermines executives' decisions.* Harvard Business Review, 81(7), 56-63.
- March, J. G. (1994). *A primer on Decision Making.* The Free Press.
- March, J.og Shapira, Z. (1987). *Managerial perspective on risk and risk taking.* Management Science, 33(11), 1404-1418.
- Marsh, H.W. (1986). *The self-serving effect (bias?) in academic attributions: Its relation to academic achievement and self-concept.* Journal of Educational psychology, 78(3), 190-200.
- Martinko, Mark J. (1995). *Attribution Theory: An Organizational Perspective.* St. Lucie Press.
- Masters, R. og Meier, R. (1988). *Sex Differences and Risk Taking Propensity of Entrepreneurs'.* Journal of Small Business Management, 26(1), 31-35.
- Miller, D. T. og Ross, M. (1975). *Self-serving biases in attribution of causality: Fact or fiction?* Psychological Bulletin 82, 213-225.
- Moore, D.A., Kurtzberg, T.R., Fox, C.R. og Bazerman, M.H. (1999). *Positive Illusions and Forecasting Errors in Mutual Fund Investment Decisions.* Organizational Behavior and Human Decision Processes, 79(2), 95-114.
- Ottesen, G.G. og Grønhaug, K. (2005). *Positive illusions and New Venture Creation:*



- Conceptual Issues and an Empirical Illustration*. Creativity and Innovation Management, 14, 505-512.
- Perlof, L.S. og Fetzer, B.K. (1986). *Self-other judgments and perceived vulnerability to victimization*. Journal of Personality and Social Psychology, 50, 502-510.
- Plous, S. (1993). *The Psychology of Judgment and Decision Making*. McGraw-Hill, Inc.
- Powell, M. og Ansic, D. (1997). *Gender differences in risk behaviour in financial decision-making: An experimental analysis*. Journal of Economic Psychology, 18, 605-628.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational behavior*, 11th ed. (International edition). Pearson Prentice Hall.
- Rognsaa, A. (1998). *Kunsten å skrive godt*. Tano Aschehoug.
- Russo, J.E. og Schoemaker, P.J.H. (1992). *Managing Overconfidence*. Sloan Management Review, 33(2), 7-17.
- Sannes, R. (2004). *Dataanalyse og statistikk – kvantitativ tilnærming*. Tilgjengelig fra: <<http://home.bi.no/fg188001/metode/index.htm>>.
- Schubert, R., Brown, M, Gysler, M og Brachinger, H.W. (1999). *Financial Decision-Making: Are Women Really More Risk-Averse?* The American Economic Review, 89(2), 381-385.
- Schwarzer, R. og Scholz, U. (2002). *Cross-cultural assessment of coping resources: The general perceived self-efficacy scale*. Paper presented at the Asian Congress of Health Psychology 2000: Health Psychology and Culture, Tokyo, Japan, August 28-29.
- Selnes, F. (1999). *Markedsundersøkelser*. 4.utg. Tano Aschehoug.
- Simon, H.A. (1957). *Models of man*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Simon, H.A. (1986). *Rationality in Psychology and Economics*. The Journal of Business, 59(4), 209-224
- Slovic, P., Fischhoff, B. og Lichtenstein, S. (1982). *Facts versus fears: Understanding perceived risk*. I D. Kahneman, P. Slovic, og A. Tversky (Red.), Judgment under uncertainty: Heuristics and biases (s.463-489). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Stanovich, K.E. og West, R.F. (2000). *Individual differences in reasoning: Implications for the rationality debate*. Behavioral and Brain Sciences, 23, 645-665.
- Stinerock, R., Stern, B., Solomon, M. (1991). *Sex and Money: Gender differences in the use of surrogate consumers for financial decision making*. Journal of Professional Services Marketing, 7(2), 167-182.
- Stone, D. N. (1994). *Overconfidence in Initial Self-Efficacy Judgments: Effects on Decision*

- Processes and Performance*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 59(3): 452-475.
- Sundgren, M., Dimenàs, E., Gustafsson, J. og Selart, M. (2005). *Drivers of organizational creativity: a path modell of creative climate in pharmaceutical R & D*. R & D Management, 35(4), 359-374.
- Taylor, S.E. (1989). *Positive illusions: Creative self-deception and the healthy mind*. New York: Basic Books.
- Taylor, S.E. og Brown, J.D. (1988). *Illusion and Well-Being . A Social Psychological Perspective on Mental-Health*. Psychological Bulletin, 103(2), 193-210.
- Taylor, S.E. og Brown, J.D. (1994). *Positive Illusions and Well-Being Revisited Separating Fact From Fiction*. Psychological Bulletin, 116(1), 21-27.
- Thaler, R.H. (2000). *From Homo Economicus to Homo Sapiens*. Journal of Economic Perspectives, 14(1), 133-141.
- Tversky, A. og Kahneman, D. (1974). *Judgment under uncertainty: Heuristics and Biases*. Science, 185, 1124-1130.
- Weinstein, N. D. (1980). *Unrealistic Optimism about Future Life Events*. Journal of Personality and Social Psychology, 39(5), 806-820.
- Wooldridge, J.M. (2003). *Introductory Econometrics. A modern Approach*. 2<sup>nd</sup> ed. Thomson, South-Western.

#### Nettreferanser:

- <http://userpage.fu-berlin.de/~health/norway.htm>
- <http://www.forskning.no/Artikler/2006/oktober/1161344503.55>
- <http://www.forskning.no/Artikler/2005/juni/1117697426.01>
- <http://www.dn.no/forsiden/article731798.ece>
- <http://www.dn.no/karriere/article830267.ece>
- <http://www.dn.no/forsiden/borsMarked/article797389.ece>
- <http://www.dn.no/utenriks/article270605.ece>
- <http://www.bt.no/lokalt/article282541.ece>
- <http://www.dn.no/karriere/article832376.ece>
- <http://www.bt.no/meninger/debatt/article313937.ece>

- <http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article731963.ece>
- <http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev>
- <http://www.wikipedia.com>

## VEDLEGG 1 SPØRRESKJEMA

### Studie av beslutningstaking blant studenter

Gjennomført av: Linn Beate Sollund-Walberg og Anne Berit Haugland  
Norges Handelshøyskole

#### ORIENTERING OG INSTRUKSJONER TIL SPØRRESKJEMA

- Denne undersøkelsen har som formål å belyse ulike sider ved beslutningstaking.
- Det vil ta ca 10-15 minutter å besvare alle spørsmålene, og vi setter pris på om du tar deg tid til å fylle ut spørreskjemaet i sin helhet.
- Spørreundersøkelsen vil bli behandlet konfidensielt og anonymt, og skal utelukkende benyttes til statistiske analyser.
- Vær vennlig å fylle ut spørreskjemaet i henhold til de instruksjoner som blir gitt underveis. En hovedregel når du fyller ut, er at den umiddelbare reaksjonen på spørsmålene er den mest riktige.
- Spørreskjemaet er basert på eksisterende internasjonal forskning. Etersom du skal svare ved hjelp av faste svaralternativer, vil du kunne oppleve at det for noen spørsmål er vanskelig å finne et alternativ som stemmer helt med din oppfatning eller situasjon. I slike tilfeller er det viktig at du prøver å velge det svaralternativet som ligger nærmest det du mener er det riktige svaret for deg, og at du ikke unnlater å svare. Du kan dessuten, hvis du ønsker det, gi kommentarer eller utfyllende opplysninger på spørreskjemaet.

Vi setter stor pris på at du tar deg tid til å delta i denne undersøkelsen!!!

## Del 1: Bakgrunnsopplysninger

Først ønsker vi å kartlegge en del bakgrunnsopplysninger som kjønn, alder og utdanning. Du svarer ved å sette kryss ved det alternativet som er riktig eller passer best, og fyller ut for antall år der det er spørsmål om dette.

### B1. Kjønn

Mann:

Kvinne:

### B2. Alder

År: \_\_\_\_\_

### B3. Høyeste fullførte utdanning (sett bare ett kryss)

- 9-årig grunnskole, real- eller middelskole eller kortere
- Ett eller toårig videregående skole
- 3-årig videregående skole (gymnas, handelsskole eller yrkesskole)
- Fullført utdanning ved høyskole eller universitet av 1-2 års normert varighet
- Fullført utdanning ved høyskole eller universitet av 3-4 års normert varighet
- Fullført utdanning ved høyskole eller universitet av 5-6 års normert varighet

## Del 2: Selvoppfatning

Under finner du 15 utsagn som beskriver hvordan du vurderer egne evner og ferdigheter i ulike sammenhenger. For hvert av utsagnene vil vi at du skal sette ring rundt det ene tallet som best indikerer din vurdering av deg selv.

	Passer svært dårlig						Passer svært godt		
S1. Jeg anser meg selv som ærligere enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7		
S2. Jeg er bedre enn de fleste til å fatte gode beslutninger, både privat og i skolesammenheng	1	2	3	4	5	6	7		
S3. Jeg er en bedre sjåfør enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7		
S4. Jeg har en bedre intuisjon enn de fleste	1	2	3	4	5	6	7		
S5. Mine samarbeidsevner er bedre enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7		
S6. Jeg har vanskeligere for å få venner enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7		
S7. Jeg er bedre enn gjennomsnittet til å løse komplekse oppgaver	1	2	3	4	5	6	7		
S8. Jeg er mindre attraktiv på arbeidsmarkedet enn mine medstudenter	1	2	3	4	5	6	7		
S9. Mine akademiske ferdigheter er bedre enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7		
S10. Jeg er flinkere enn de fleste til å holde fokus i ulike situasjoner	1	2	3	4	5	6	7		
S11. Jeg anser meg selv som mer tiltrekkende enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7		
S12. Jeg er bedre enn de fleste til innhente riktig type og mengde informasjon når jeg fatter beslutninger	1	2	3	4	5	6	7		

Forts. del 2: Selvoppfatning
------------------------------

	Passer svært dårlig							Passer svært godt
S13. Jeg har vanskeligere for å oppnå tillit enn de fleste andre	1	2	3	4	5	6	7	
S14. Jeg er mer ansvarlig enn de fleste	1	2	3	4	5	6	7	
S15. Mine lederegenskaper er bedre enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7	

### Del 3: Fremtidstanker

Nedenfor følger en liste over 16 hendelser eller livssituasjoner. Vi er interessert i dine estimater på hvor sannsynlig det er at du vil oppleve hendelsen i fremtiden. Det er ingen svar som er mer riktig enn andre, du skal her svare ved å gi en indikasjon på hva du tror. Det er viktig at du bare setter ring rundt ett tall.

	Svært usannsynlig					Svært sannsynlig	
F1. Å få et svært godt jobbtilbud før du er ferdig å studere	1	2	3	4	5	6	7
F2. Å bli skadet i en bilulykke	1	2	3	4	5	6	7
F3. Å oppleve en tragisk skilsmisse	1	2	3	4	5	6	7
F4. Å bli offer for et innbrudd	1	2	3	4	5	6	7
F5. Å vinne 300.000 kr i tipping, lotto eller annet pengespill	1	2	3	4	5	6	7
F6. Å bli oppsagt fra en jobb	1	2	3	4	5	6	7
F7. Å utvikle et alkoholproblem	1	2	3	4	5	6	7
F8. Å uteksamineres som en av de beste på ditt kull	1	2	3	4	5	6	7
F9. Å få personlige oppnåelser omtalt i Aftenposten	1	2	3	4	5	6	7
F10. Å få en startlønn på mer enn 350.000 kr	1	2	3	4	5	6	7
F11. Å holde din nåværende vekt i 10 år	1	2	3	4	5	6	7
F12. Å få friske barn	1	2	3	4	5	6	7
F13. Å oppleve utbrenthet i løpet av de første ti årene i arbeidslivet	1	2	3	4	5	6	7
F14. Å måtte ta en jobb som ikke er attraktiv	1	2	3	4	5	6	7
F15. Å få kreft	1	2	3	4	5	6	7
F16. Å leve til fylte 80 år	1	2	3	4	5	6	7



## Del 4: Kontrolloppfatning

Her skal du ta stilling til 15 påstander som tar for seg din følelse av kontroll i ulike beslutningssituasjoner. Du skal også her sette ring rundt det ene tallet som du synes passer best til hvert utsagn.

	Passer svært dårlig					Passer svært godt	
	1	2	3	4	5	6	7
K1. Jeg kan nokså nøyaktig forutsi min egen fremtid	1	2	3	4	5	6	7
K2. Til eksamen er jeg bedre forberedt enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7
K3. Jeg stoler på egen magefølelse når jeg tar beslutninger	1	2	3	4	5	6	7
K4. Dersom jeg går inn for det kan jeg få en prestisjefylt jobb	1	2	3	4	5	6	7
K5. Jeg kan lede et prosjekt til suksess der mange andre ledere ville mislykkes	1	2	3	4	5	6	7
K6. Risiko kan i stor grad elimineres av kunnskap og ferdigheter	1	2	3	4	5	6	7
K7. Jeg kan oppnå gode resultater ved å bruke mine ferdigheter og kunnskap	1	2	3	4	5	6	7
K8. Jeg er bedre enn de fleste til å prioritere tidsbruken min	1	2	3	4	5	6	7
K9. Samme hva som hender er jeg vanligvis i stand til å takle det	1	2	3	4	5	6	7
K10. Det er vanskelig å predikere resultatet av en eksamen	1	2	3	4	5	6	7
K11. I usikre situasjoner føler jeg ofte større grad av kontroll enn hva andre gjør	1	2	3	4	5	6	7
K12. Jeg foretrekker å samle inn viktig informasjon selv, fremfor å motta fra andre	1	2	3	4	5	6	7

Forts. del 4: Kontrolloppfatning
----------------------------------

	Passer svært dårlig							Passer svært godt
K13. Dersom jeg har nok informasjon, vil jeg kunne forutsi utfallet av en investering	1	2	3	4	5	6	7	
K14. Jeg er bedre enn de fleste til å forutsi viktige endringer i arbeidsmarkedet	1	2	3	4	5	6	7	
K15. Jeg innehar evner og ferdigheter som gjør meg i stand til å møte de fleste problemer og motbakker i arbeidslivet	1	2	3	4	5	6	7	

## Del 5: Årsaksfortolkning

I denne delen vil vi at du skal ta stilling til 15 påstander som tar for seg hvordan du tolker årsaken til ulike hendelser. Sett en ring rundt det ene tallet du synes passer best for deg.

	Passer svært dårlig							Passer svært godt
AA1. Dersom jeg mislykkes på eksamen er det et resultat av manglende egeninnsats	1	2	3	4	5	6	7	
AA2. I gruppearbeid har jeg en liten rolle med hensyn til resultatet av gruppens arbeid	1	2	3	4	5	6	7	
AA3. De dårlige beslutningene jeg har tatt skyldes forhold utenfor min kontroll	1	2	3	4	5	6	7	
AA4. Mine gode vennskap er et resultat av mine evner til å pleie vennskapsforhold	1	2	3	4	5	6	7	
AA5. Gode kjøp jeg har gjort skyldes oftest flaks	1	2	3	4	5	6	7	
AA6. Mine mislykkede forhold skyldes primært egne svakheter	1	2	3	4	5	6	7	
AA7. Dersom jeg blir tilbudt en jobb er det et resultat av min personlighet og kompetanse	1	2	3	4	5	6	7	
AA8. Gevinster i pengespill skyldes min kunnskap om spillets gang (for eksempel oddsen)	1	2	3	4	5	6	7	
AA9. Dersom noen misliker meg er det fordi jeg ikke er interessant eller morsom nok	1	2	3	4	5	6	7	
AA10. Mine gode eksamensresultater skyldes ofte flaks med hensyn til oppgavene	1	2	3	4	5	6	7	
AA11. Mine fremtidige jobbtillbud vil være avhengig av forhold i markedet	1	2	3	4	5	6	7	
AA12. Dersom jeg ikke går videre fra et jobbintervju skyldes det uflaks	1	2	3	4	5	6	7	

Forts. del 5: Årsaksfortolkning
---------------------------------

	Passer svært dårlig					Passer svært godt	
AA13. Negative tilbakemeldinger på oppgaver tar jeg veldig personlig	1	2	3	4	5	6	7
AA14. Egne vurderinger har vært avgjørende for de prestasjonene jeg har oppnådd	1	2	3	4	5	6	7
AA15. Dårlig karakter på gruppeeksamen skyldes manglende innsats fra de andre i gruppen	1	2	3	4	5	6	7

## VEDLEGG 2 FAKTORANALYSE

### Resultater av faktoranalyse med ortogonal (varimax) rotasjon

Tabell 1: Selvoppfatning

Items	Faktorer	
	1	2
S4 Jeg har en bedre intuisjon enn de fleste	<b>.341</b>	
S7 Jeg er bedre enn gjennomsnittet til å løse komplekse oppgaver	<b>.745</b>	
S9 Mine akademiske ferdigheter er bedre enn gjennomsnittet	<b>.657</b>	
S10 Jeg er flinkere enn de fleste til å holde fokus i ulike situasjoner	<b>.470</b>	
S11 Jeg anser meg selv som mer tiltrekkende enn gjennomsnittet	<b>.459</b>	.318
S1 Jeg anser meg selv som ærligere enn gjennomsnittet		<b>.457</b>
S2 Jeg er bedre enn de fleste til å fatte gode beslutninger, både privat og i skolesammenheng	.481	<b>.540</b>
S5 Mine samarbeidsevner er bedre enn gjennomsnittet		<b>.516</b>
S12 Jeg er bedre enn de fleste til å innhente riktig type og mengde informasjon når jeg fatter beslutninger	.446	<b>.543</b>
S14 Jeg er mer ansvarlig enn de fleste		<b>.437</b>
Rotert eigenvalue	2.28	1.85
Prosent av variansen	15.18	12.30
Cronbach`s alpha	.697	.703

N = 194, faktorladninger under .10 er ikke vist.

**Tabell 2: Fremtidstanker**

Items	Faktorer				
	1	2	3	4	5
F1 Å få et svært godt jobbtilbud før du er ferdig å studere	.202	<b>.630</b>		-.200	
F8 Å uteksamineres som en av de beste på ditt kull	-.114	<b>.577</b>			
F10 Å få en startlønn på mer enn 350.000 kr		<b>.684</b>			
F14F Å måtte ta en jobb som ikke er attraktiv	.284	<b>.535</b>			.136
Rotert eigenvalue	1.99	1.77	1.00	.95	.78
Prosent av variansen	12.46	11.08	6.25	5.91	4.89
Cronbach`s alpha		.690			

N = 194, faktorladninger under 0.10 er ikke vist.

Reverserte items: F14F

**Tabell 3: Kontrolloppfatning**

Items	Faktorer		
	1	2	3
K3 Jeg stoler på min egen magefølelse når jeg tar beslutninger	<b>.428</b>	.194	.148
K4 Dersom jeg går inn for det kan jeg få en prestisjefyllt jobb	<b>.741</b>		.103
K5 Jeg kan lede et prosjekt til suksess der mange andre ledere ville mislykkes	<b>.646</b>	.108	.236
K7 Jeg kan oppnå gode resultater ved å bruke mine ferdigheter og kunnskap	<b>.522</b>	.164	
K9 Samme hva som hender er jeg vanligvis i stand til å takle det	<b>.500</b>		
K11 I usikre situasjoner føler jeg ofte større grad av kontroll enn hva andre gjør	<b>.609</b>		
K15 Jeg innehar evner og ferdigheter som gjør meg i stand til å møte de fleste problemer og motbakker i arbeidslivet	<b>.576</b>	.384	
Rotert eigenvalue	2.68	1.40	1.23
Prosent av variansen	17.84	9.33	8.22
Cronbach`s alpha	.794		

N = 192, faktorladninger under 0.10 er ikke vist.

**Tabell 4: Årsaksfortolkning**

Items	Faktorer	
	1	2
AA2AA I gruppearbeid har jeg en liten rolle med hensyn til resultatet av gruppens arbeid	<b>.546</b>	.119
AA4 Mine gode vennskap er et resultat av mine evner til å pleie vennskapsforhold	<b>.182</b>	-.104
AA7 Dersom jeg blir tilbudt en jobb, er det et resultat av min personlighet og kompetanse	<b>.489</b>	-.166
AA9AA Dersom noen ikke liker meg, er det fordi jeg ikke er interessant og morsom nok	<b>.357</b>	-.152
AA14 Egne vurderinger har vært avgjørende for de prestasjoner jeg har oppnådd	<b>.281</b>	-.299
AA3AA De dårlige beslutningene jeg har tatt skyldes forhold utenfor min kontroll	.132	<b>.644</b>
AA12AA Dersom jeg ikke går videre fra et jobbintervju skyldes det uflaks		<b>.290</b>
AA15AA Dårlige karakterer på gruppeeksamen skyldes manglende innsats fra andre i gruppen	-.126	<b>.518</b>
Rotert eigenvalue	1.32	1.08
Prosent av variansen	8.78	7.21
Cronbach`s alpha	.421	.444

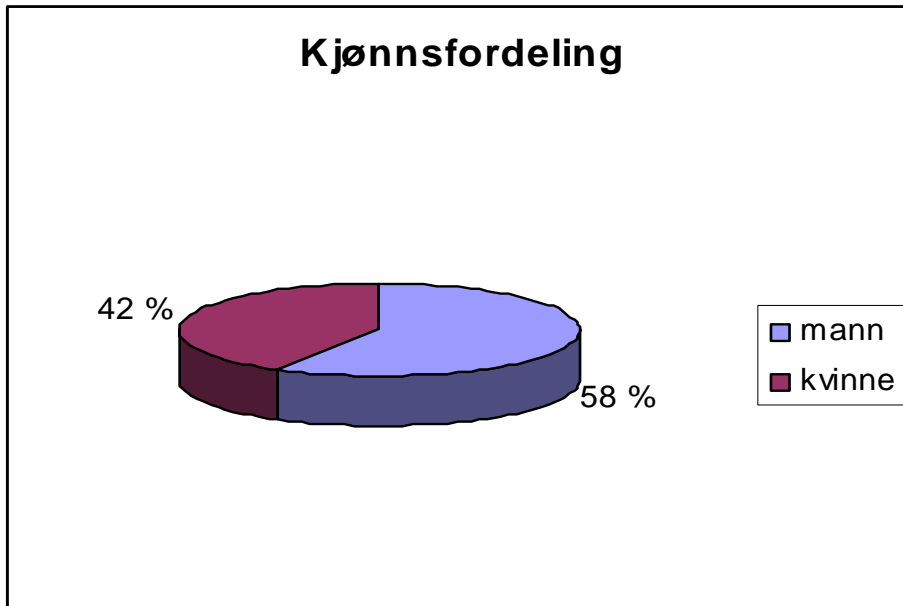
N = 191 (faktor 1) og N = 192 (faktor 2), faktorladninger under 0.10 er ikke vist.

Reverserte items: AA2AA, AA9AA, AA3AA, AA12AA, AA15AA.

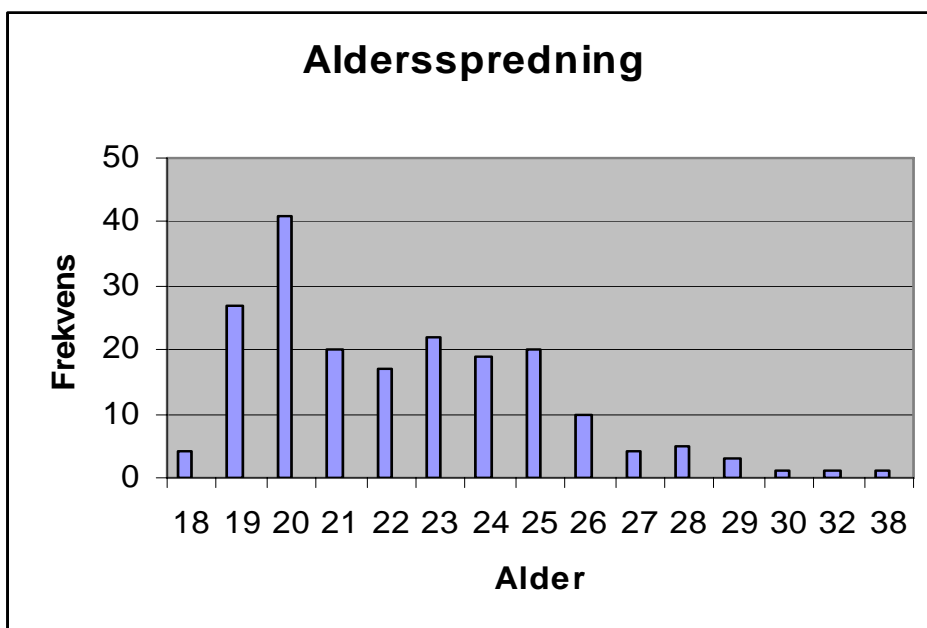


## VEDLEGG 3 BESKRIVELSE AV UTVALGET

### KJØNN

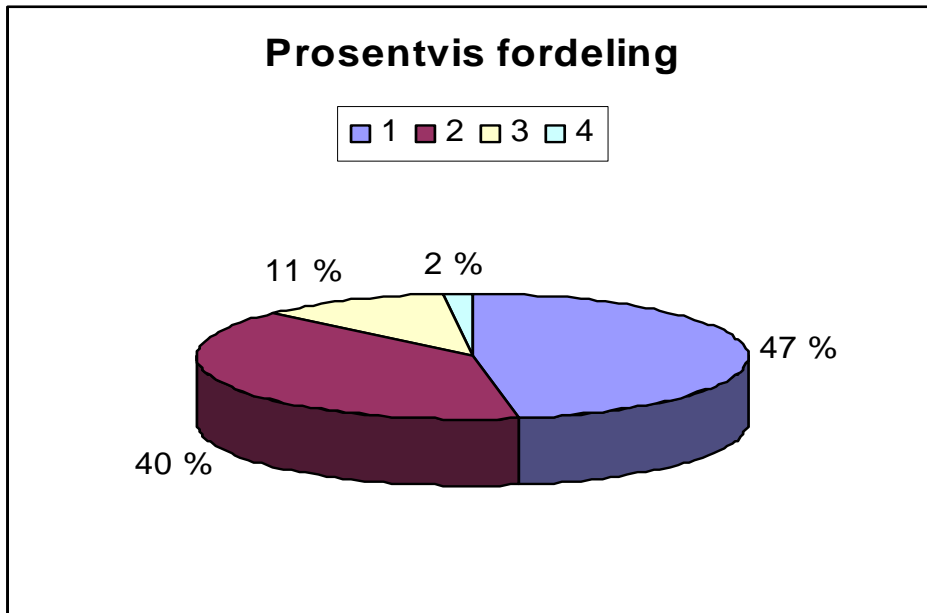


### ALDER



- Gjennomsnittsalder = 22,3 år
- Laveste alder = 18 år
- Høyeste alder = 38 år

### Prosentvis fordeling i forhold til ulike aldersgrupper



### Inndeling i aldersgrupper:

- 1: 18-21 år
- 2: 22-25 år
- 3: 26-29 år
- 4: 30-38 år

## UTDANNING

