

**Stereotypier sin rolle i evalueringen av kvinner som ledere: en semi-systematisk
litteraturstudie**

Elise F. Lundberg

Bacheloroppgave i psykologi

Veileder: Francesco Margoni

Stavanger, 29.04.24

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Institutt for sosialfag



Antall ord: 8664

Abstrakt

Det er en skjevfordeling mellom kjønnene blant toppstillinger i Norge. Kun 26% av toppledere og 17% av daglige ledere i aksjeselskap er kvinner (Lekve, 2023). Stereotypien om at ledere er menn er vist i flere studier (Schein, 1973), og kan være en av årsakene til skjevfordelingen. Denne semi-systematiske studien skal analysere tidligere forskning for å undersøke hvordan kjønnsstereotyper påvirker evalueringen av kvinner som ledere. Et systematisk søk ble gjennomført i PsycInfo og Scopus. Selektoring av artikler ble gjennomført ved å bruke eksklusjons- og inklusjonskriterier samt PRISMA diagrammet. Artiklene inkludert i analysen er publisert fra 2015-2024 og har samlet inn original data i et vestlig kulturelt land. Resultatene viser at det eksisterer en fremtredende kjønnsstereotipi om at ledere er menn, og en økende preferanse for kvinnelige ledere. Studiene viser at kvinner og menn blir vurdert ulikt til tross like forutsetninger, og tilnærming til lederrollen. Evalueringen av kvinnelige ledere varierer basert på kjønn til deltakerne. Begrensninger for denne oppgaven har blant annet vært tidsbegrensningen som har gjort at det kun er inkludert fem artikler i analysen, og at det har vært min subjektive vurdering at disse artiklene passet best til å diskutere problemstillingen. Funnene kan bidra til å skape bevissthet rundt påvirkningen av stereotyper i evalueringen av ledere, og utvikle strategier for å hindre dette. Konklusjonen er at kvinner blir oppfattet som at de mangler egenskaper som kreves av en leder, og at kjønn på den som evaluerer kan ha en påvirkning på hvor positivt en kvinne blir evaluert.

Nøkkelord: Stereotyper, ledelse, kvinnelige ledere

Abstract

There is a gender imbalance in top positions in Norway. Only 26% of the top executives and 17% of managing directors in stock companies are women (Lekve, 2023). The stereotype that leaders are men, has been demonstrated in several studies (Schein, 1973), and this might be the cause of the imbalance. The purpose of the paper is to examine how gender stereotypes influence the evaluation of women as leaders. A systematic search was carried out in PsycInfo and Scopus. Selecting articles were conducted with exclusion- and inclusion criteria and the PRISMA flowchart. The articles are published between 2014-2024 and have sampled original data in western cultural countries. Five articles are included in the review. The results shows that there exists a gender stereotype of leaders being men, and an evolving preference for female leaders. The analysis demonstrates that females are evaluated more negatively, in contrast to men, when both genders show the same approach and have the same prerequisites. The evaluation of female leaders also depends on the gender of the participants. The limited amount of time has been a limitation to the extent that I only included five articles in the review. It has been my subjective appraisal that these articles are the ones best fitted to discuss the issue of the paper. The findings can help demonstrate the value of conducting initiatives to raise awareness of the effects of stereotypes in the evaluation of leaders and develop strategies to prevent this. The conclusion is that there exists a perception of females missing some characteristics a leader should have, and that gender of the ones evaluating can affect the degree women are positively evaluated.

Keywords: stereotypes, leaders, female managers

Innholdsfortegnelse

Stereotypier sin rolle i evalueringen av kvinner som ledere	6
Oppgavens hensikt.....	7
Oppgavens disposisjon	7
Sentrale teorier.....	8
Stereotypier	8
Hvordan inntrykk formes	8
Sosial rolleteori	9
Rollekongruitetsteorien og Think manager – Think male	11
Lederrollen og emosjonelt arbeid	13
Metode	14
Valg av metode.....	14
Litteratursøk.....	15
Tabell 1	15
PICO	15
Systematisk litteratursøk.....	15
Inklusjon- og eksklusjonskriterier	16
Tabell 2	17
Inklusjon- og eksklusjonskriterier.....	17
Figur 1.....	18
PRISMA	18
Populasjon	19
Kvalitet	19
Artikler til analyse	20
Tabell 3.	20
Artikkel 1.	20
Tabell 4.	21
Artikkel 2	21
Tabell 5.	22
Artikkel 3	22
Tabell 6.	23
Artikkel 4.	23
Tabell 7.	24
Artikkel 5	24
Reliabilitet og Validitet	25
Resultater	25
Artikkel 1 - <i>“Leadership and Gender Stereotyping of Emotions”</i>	25

<i>Ble kvinner sett på som mindre lik en suksessrik leder i forhold til emosjons uttrykkelse enn menn?</i>	25
Metode	26
Hovedfunn.....	26
Artikkel 2 – <i>Leader’s Conveyed Emotional Labor and Leadership Evaluations</i>	28
<i>Hvordan påvirket kjønn til leder vurderingen av emosjonelle arbeidsstrategi?</i>	28
Metode	28
Hovedfunn.....	28
Artikkel 3 – <i>Managerial stereotypes over time: the rise of feminine leadership</i>	31
<i>Var det en økende preferanse for feminine lederskapstrekk?</i>	31
Metode	31
Hovedfunn.....	31
Artikkel 4 – <i>Gender stereotypes in leadership: analyzing the content and evaluation of stereotypes about typical male and female leaders (Tremmel & Wahl, 2023)</i>	32
<i>Hvilke stereotyper hadde deltakerne om en leder, og hvordan ble de evaluert?</i>	32
Metode	33
Hovedfunn.....	33
Artikkel 5 – <i>Stereotypes versus preferences: Revisiting the role of alpha males in leadership</i>	34
<i>Var det en preferanse for mannlige ledere?</i>	35
Metode – Studie 1A	35
Hovedfunn – Studie 1A	35
Metode – 1B.....	37
Hovedfunn – 1B.....	37
Metode – Studie 3	38
Hovedfunn – Studie 3	38
Metode – Studie 4	38
Hovedfunn – Studie 4	38
Diskusjon.....	39
Begrensninger	42
Forslag til fremtidig forskning.....	42
Implikasjoner for praksisfeltet	43
Konklusjon.....	43
Litteraturliste:	45

Stereotypier sin rolle i evalueringen av kvinner som ledere

Ifølge Global Gender Gap Report (2023), ligger Norge på 2. plass på verdensbasis når det kommer til likestilling. Vi har likevel 12% igjen før kvinner og menn er 100% likestilte. I 2022 var det flere kvinner enn menn som tok høyere utdanning (Statistisk Sentralbyrå, 2023). Dette kan lede til en mer likestilt kjønnsfordeling i lederstillinger i fremtiden, men foreløpig er den svært skjevfordelt. Kun 26% blant toppledere og 17% av daglige ledere i aksjeselskap er kvinner (Lekve, 2023). Hvordan kan det være en så stor skjevfordeling i et land som ligger på 2. plass på verdensbasis når det kommer til likestilling?

Det er flere ulike forklaringer og meninger rundt hvorfor kvinner er underrepresentert i ledelsesstillinger. Historisk sett har menn vært lenger i arbeidslivet enn kvinner, og dermed også i lederstillinger. Dette kan ha vært med på å danne stereotypier om at menn passer bedre til å være ledere enn kvinner. Studier der alle deltakere har hatt like lang ledererfaring, og vært på samme nivå, har vist at kvinnelige ledere blir vurdert dårligere enn mannlige ledere. Studier som derimot har brukt objektive og målbare kriterier for å vurdere utførelsen av en lederstilling, har vist minimal forskjell mellom menn og kvinner (Kaufmann & Kaufmann, 2015, p. 477).

Det er delte meninger rundt kvinner og menns lederstiler, og om det er en markant forskjell eller ikke. I den vestlige kulturen er det vanlig å se på kvinner som mer emosjonelle enn menn. Denne stereotypien kan skape en barriere for kvinner opp til lederstillinger (Brescoll, 2016). Oppgaven skal sette søkelys på stereotypier sin påvirkning i evalueringen av kvinner som ledere, med utgangspunkt i vestlig kultur. Den tar utgangspunkt i følgende problemstilling:

Hvordan påvirker kjønnsstereotypier evalueringen av kvinner som ledere?

Oppgavens hensikt

Jeg har gjennomført en litteratur studie for å undersøke hvordan kjønnsstereotyper påvirker evalueringen av kvinner som ledere. Grunnen til dette er for å se nærmere på årsaken til den skjeve kjønnsfordelingen, og om kjønnsstereotyper skaper en barriere for kvinner opp mot toppstillinger. Forhåpentligvis kan denne oppgaven bidra til å øke forståelsen og bevisstheten over hvilke stereotyper kvinnelige ledere ofte blir fremstilt under. Spesielt ønsker jeg at menn og kvinner som er med i rekrutteringsprosessen, blir bevisst på egne holdninger og oppfatninger av kvinner som ledere, for å hindre kjønn å være en faktor i selekteringen. Studier på dette området kan bidra til videre forskning for å identifisere metoder, rekrutteringsstrategier og retningslinjer, bedrifter kan iverksette for å skape likestilling. Samtidig kan det redusere påvirkningen av kjønnsstereotyper i oppfattelse, vurdering og selektering av kvinnelige ledere. Gjennom hele oppgaven har det vært et mål å kun oppgi primærkilder, men der det ikke har vært mulig å finne primærkildene, har sekundærkildene blitt oppgitt som referanse.

Oppgavens disposisjon

I teoridelen presenteres teoretiske perspektiver som viser hvordan stereotyper har oppstått, og hvordan de påvirker vår underbevisste og bevisste oppfattelse av kjønnsroller. Teoriene er sentrale for å forstå resultatene i analysen og blir benyttet i diskusjonskapittelet. Metodekapittelet viser en nøye gjennomgang av hele prosessen, fra søk, til valg av artikler. Resultatkapittelet presenterer metode og resultatene fra de valgte artiklene. Til slutt i diskusjonskapittelet blir resultatene sett på i lys av problemstillingen og teoriene tidligere presentert.

Sentrale teorier

Stereotypier

Mennesker organiserer inntrykk inn i skjema. For å kunne prosessere inntrykk raskt, inneholder hvert skjema generelle trekk. Dette gjør at mennesker har en tendens til å danne stereotypier (Kaufmann et al., 2023, p. 212). Stereotypier kan defineres som «grove overforenklinger av vår oppfatning av en gruppe» (Kaufmann et al., 2023, p. 221). Dette innebærer at man forhåndsdommer, og gir en person egenskaper, kun basert på personens tilhørighet til en bestemt gruppe (Heilman, 2012). Når mennesker observerer en adferd og knytter denne opp mot et spesifikt kjønn dannes kjønnsstereotypier (Eagly & Wood, 2012, p. 458). Forskning på kjønnsstereotypier demonstrerer at menn blir sett på som mer «agentic» og kvinner som mer «communal» (Hentschel et al., 2019), (Zell et al., 2015). I denne oppgaven er «agentic» oversatt til handlingsorientert og «communal» oversatt til fellesskapsorientert. Handlingsorientert innebærer aspekter som selvhevdelse, mestringstrang, kompetent, uavhengig og påståelig. Fellesskapsorientert innebærer at man er omsorgsfull, emosjonell sensitiv og uselvisk (Eagly & Steffen, 1984) (Hentschel et al., 2019).

Hvordan inntrykk formes

Kontinuum modellen er en modell som forklarer hvordan folk danner inntrykk. Den forklarer at når man skal danne seg et inntrykk, baserer hjernen seg på de kategoriene eller skjemaene man allerede har (Fiske, 2012).

Stereotypier er med på å styre oppfatningen i møte med en ny person. Der man ikke får direkte informasjon vil ubevisstheten automatisk fylle inn med det som passer med de allerede eksisterende forventningene og stereotypiene man har. Denne prosessen resulterer i at man kan sitte igjen med en oppfatning man tror stammer fra informasjon man har fått, selv om dette ikke er tilfellet (Dunning & Sherman, 1997). Fordommer og stereotypier kan derfor i

stor grad påvirke inntrykkene man former. Et eksempel på dette er at man ser en kvinne, og straks formes inntrykket med informasjon fra stereotypien om at kvinner er fellesskapsorientert. Ved observasjon av adferd som matcher stereotypiene og forventningene man allerede har, vil effekten av stereotypien forsterkes, og ofte føre til en mer positiv oppfatning (Eagly & Karau, 2002).

Folk har en tendens til å forme inntrykk av en person til det man ønsker. Dette skjer ved en aktivering av de stereotypiene som passer med den ønskede oppfatningen. Dersom man er bevisst på effekten stereotypier kan ha, og motivert til å ikke bli påvirket, kan man unngå å la de forme inntrykket man danner (Kundra & Sinclair, 1999). Kontinuum modellen viser også at dersom man har nok motivasjon og informasjon, kan man fokusere på informasjonen man får, og danne et inntrykk uten å bli påvirket av stereotypier i like stor grad (Fiske, 2012, p. 267).

Sosial rolleteori

Den sosiale rolleteorien kan bidra med en forklaring på skjevfordelingen mellom kjønn i lederstillinger, samt hvordan stereotypier har oppstått.

Innenfor en kultur eksisterer det ofte en felles forståelse av bestemte familieroller og yrker, som er typisk for hvert kjønn. Dette kalles for kjønnsroller (Eagly & Wood, 2012, p. 466). Eagly og Wood (2012) foreslår at kjønnsroller og kjønnsstereotypier oppstår når man observerer hvert kjønn i bestemte arbeidsoppgaver, og deretter tildeler kjønnene egenskaper som passer med oppgavene de gjør. Når flere innen samme kultur deler et syn på hvilke egenskaper hvert kjønn har, kan de virke som medfødte egenskaper, men Eagly og Wood (2012, p. 458-459) argumenterer for at de er kulturelt betinget.

Grunnlaget for dette synet ligger i de biologiske forskjellene mellom menn og kvinner, der kvinner kan føde barn og gi næring til barnet, og menn er fysisk sterkere (Wood & Eagly,

2002). Da mennesket hadde begrenset med ressurser og måtte jakte for å finne mat, var det naturlig at menn som biologisk sett er sterkere, gjorde dette arbeidet, mens kvinner passet barn. Kjønsrollene er derfor preget av de fysiske forskjellene mellom menn og kvinner, samt kulturen og samfunnsstrukturen (Eagly & Wood, 2012, p. 459). I dagens vestlige samfunn, har familierollene til menn og kvinner endret seg i takt med de økonomiske og teknologiske fremskrittene. Samfunnsendringene har skapt endringer i de sosiale rollene, som et resultat av at det ikke lenger er nødvendig å være fysisk sterk for å tilegne seg ressurser. Kvinner har nå større tilgang til ressurser og roller med autoritet (Eagly & Wood, 2012, p. 466). Eagly et al. (2012, p. 461) argumenterer derfor for at fordelingen av arbeid mellom kjønnene er knyttet til miljø, og ikke iboende naturlige forskjeller, som medlemmer i samfunnet har en tendens til å tro.

Den sosiale rolleteorien har blitt inspirert av forskning på stereotyper, der blant annet Bakan (1966), foreslo at kvinner blir sett på som mer fellesskapsorientert, og menn blir sett på som handlingsorientert (Eagly & Wood, 2012, p. 462). En senere studie, gjennomført av Eagly og Steffen i 1984, tyder på at disse skyldes de sosiale rollene der kvinner er mer sannsynlig å være hjemmeværende og menn i arbeid (Eagly & Steffen, 1984). Forskning viser, til tross for dette, at samfunnsendringene som har ført til at flere kvinner er i jobb på tvers av alle yrker, at kjønnsstereotypiene blir opprettholdt. Kvinner blir fortsatt sett på som mer fellesskapsorienterte enn menn, og menn blir vurdert som mer handlingsorienterte enn kvinner (Haines et al., 2016).

Eagly og Wood (2012, p.459) forklarer at kjønnsrollene blir opprettholdt ved at samfunnet fremmer personlighetstrekk og egenskaper, som legger til rette for at hvert kjønn skal utføre sin rolle i samfunnet. Mennesker vil regulere egen adferd til å passe med samfunnets forventning, om hvilke egenskaper og roller de selv skal fylle. Årsaken til denne reguleringen, er at folk har en tendens til å tro at dersom deres handlinger ikke samsvarer med

kjønnsrollene, vil de få negative reaksjoner (Eagly & Wood, 2012, p. 467). Som barn lærer man seg hvilken type adferd som er assosiert med hvert kjønn, og begynner å strebe mot den som bekrefter eget kjønn (Bussey & Bandura, 1999). Hormonene testosteron som fremmer dominans, og oksytocin som bidrar til relasjonsbygging, er også med på å styre adferden til å samsvare med de kulturelle forventningene (Eagly & Wood, 2012, pp. 467-468).

Selvkonseptet er med på å styre adferden ved at adferd som passer med dette gir positive følelser og selvtillit. Det er individuelle forskjeller i hvor mye man tar til seg kjønnsrollene i sitt selvkonsept. Ulikheter skaper også forskjeller på graden av kjønnsstereotypisk adferd som vises. Individuer som ønsker lederstillinger kan ha en tendens til å ha et maskulint selvkonsept, som innebærer adferd som søker etter dominans og selvsikkerhet (Eagly & Wood, 2012, p. 468).

Den sosiale rolleteorien forklarer både endringene og stabiliteten i kjønnsrollene og hvordan dette påvirker menneskers adferd. Endringene i samfunnet har ført til at flere kvinner er i arbeid, men oppnår fordommer som ledere. Teorien foreslår at de sosiale rollene er et resultat av det fysiske, i samspill med kultur og det sosioøkonomiske, som deretter er med å påvirke det biologiske og psykologiske aspektet hos mennesket. Dersom kvinner fortsetter å ta utradisjonelle roller i samfunnet kan dette endre de typiske sosiale rollene og bidra til å utvikle et mer uniformt syn på kvinner og menns egenskaper (Eagly & Wood, 2012, p. 471).

Rollekongruitetsteorien og Think manager – Think male

Kaufmann et al. understreker betydningen av at en leder blir oppfattet som en leder. En manglende overlapping mellom feminine stereotypier og lederrollen kan derfor hindre kvinner i å få lederstillinger. (Kaufmann et al., 2023, p. 517). Fischbach et al. (2015) skriver også at ledelsesstillinger kan bli sett på som mindre aktuelt for kvinner, dersom de føler at rollen som leder går imot deres rolle som kvinner. Eagly (1992) gjennomførte en meta-

analyse som viste hvordan kvinnelige ledere ble negativt evaluert, dersom de ikke fulgte kjønnsstereotypisk adferd, ved å utøve en typisk maskulin lederstil (Eagly et al., 1992). Flere studier viser at folk ofte blir negativt evaluert og får mindre innflytelse dersom de viser adferd som trosser kjønnsrollene (Carli, 2001), (Liu et al., 2023).

I rollekongruitetsteorien foreslår Eagly og Karau (2002) at kvinnelige ledere vil møte fordommer, og bli sett på som mindre kvalifiserte, da kvinnenrollen og lederrollen ikke går hånd i hånd. De beskriver at fordommer kan oppstå, når noen har en forhåndsbestemt oppfatning eller stereotypi, om en gruppe som ikke passer med oppfatningen av en sosial rolle. Spesielt stereotypien om at kvinner er mer fellesskapsorientert, og menn mer handlingsorientert, har en forsterkende effekt på fordommer mot kvinner som ledere (Eagly & Karau, 2002). Braun et al. har i sin studie vist at den kvinnelige stereotypien om at kvinner er mer fellesskapsorientert, blir sett på som mer passende en «følger» rolle, enn en lederrolle (Braun et al., 2017).

Overlappingen mellom mannlige karakteristikk og leder karakteristikk blir i flere studier beskrevet med «think manager – think male» (Braun et al., 2017), (Schein et al., 1996). Schein (1973) demonstrerte dette paradigme i en studie der mannlige deltakere vurderte en kvinne, en mann og en leder på ulike karakteristikk. Resultatene viste at en leder og en mann ble vurdert mer likt på diverse karakteristikk, enn en kvinne og en leder ble vurdert (Schein, 1973).

Eagly og Karau (2002) argumenterer for at folk har en tendens til å se på lederrollen som en maskulin rolle, som passer bedre for en mer handlingsorientert enn en fellesskapsorientert person. Handlingsorienterte egenskaper blir sett på som enda mer relevant for ledere i høyere stillinger. Dette skaper en oppfatning om at det er større forskjell mellom en kvinne og en toppleder, fremfor en kvinne og en person med en lavere lederstilling (Eagly & Karau, 2002). Heilman et al. gjennomførte i 1995 en studie for å se om kjønnsstereotypiene

fortsatt var gjeldende når kvinner ble tildelt lederroller. Studien viste at selv når kvinnelige ledere ble beskrevet som suksessrike, ble de mer negativt evaluert enn suksessrike mannlige ledere (Heilman et al., 1995).

En kvinne i en høyere lederstilling, vil fremstå som mer handlingsorientert, og dermed gå imot stereotypen av en kvinnes rolle, som kan føre til en negativ evaluering. Eagly og Karau (2002) argumenterer videre for at kvinner i lederstillinger står ovenfor dilemmaet om de skal følge normen om en typisk leder og gå imot kjønnsrollene, eller følge kjønnsrollene og ikke fylle den typiske lederrollen. De understreker at begge disse valgene vil føre til fordommer, og at kvinner derfor har mindre tilgang til lederstillinger, og vanskeligere for å bli sett på som en god leder (Eagly & Karau, 2002).

Kjønn til den som skal evaluere en leder er sannsynlig å påvirke evalueringen. Menn har ofte en mer maskulin oppfatning av lederrollen, enn det kvinner har (Eagly & Karau, 2002). Kvinner er mer sannsynlig å ha hatt flere kvinner som ledere, noe som kan bidra til en oppfatning om mer likhet mellom kvinner og ledere (Reskin & Ross, 1992). Menn har derfor en tendens til å oppfatte større inkongruens mellom en kvinne og lederrollen, og er dermed sannsynlig å se på kvinner som mindre kvalifisert som ledere enn menn (Eagly & Karau, 2002).

Lederrollen og emosjonelt arbeid

Det er mye forskning rundt hva som er en god leder, og hvilken adferd en leder bør ha. Yukl et al. (2002) har identifisert 3 hovedkategorier som er oppgave, relasjon og endringsadferd (Yukl et al., 2002). Organisasjoner drives av mennesker, og dermed er det å ta hensyn til følelser en viktig del av lederrollen. Viktigheten av emosjonelt arbeid i lederrollen er noe som stadig blir mer anerkjent og vektlagt (Iszatt-White, 2013b, p. 15).

Emosjonelt arbeid handler om å regulere hvilke følelser man viser utad gjennom kroppsspråk og ansiktsuttrykk. Strategier som blir nevnt for emosjonelt arbeid i denne oppgaven er «deep acting» (DA), «surface acting» (SA), og det å vise genuine følelser. DA innebærer at man prøver å modifisere egne emosjoner slik at genuine følelser oppstår. SA handler om å skjule det man faktisk føler (Diefendorff et al., 2005).

I en organisasjon er det ofte sosiale normer for hvilke følelser som er sosialt akseptert å vise (Iszatt-White, 2013a, p. 1). Brescoll (2016) argumenterer for at stereotypien om at kvinner er mer emosjonelle enn menn, kan være en barriere for kvinner mot å bli ledere. Hun foreslår at kvinnelige ledere blir straffet dersom de viser følelser, og spesielt dominante følelser, men også straffet dersom de ikke viser følelser da dette ikke stemmer med en kvinnes sosiale rolle (Brescoll, 2016).

Metode

I metodekapitlet skal jeg beskrive valg av metode og gjennomføringen av litteratursøket. Det legges frem en tabell for hver artikkel som skal analyseres, inklusjon- og eksklusjonskriterier, i tillegg til en PRISMA modell over søkeprosessen.

Valg av metode

For å undersøke *Hvordan kjønnsstereotyper påvirker evalueringen av kvinner som ledere* skal jeg gjennomføre en litteraturstudie. Dette innebærer at jeg ikke skal samle inn noen empiriske data selv, men gjennomføre en litteraturgjennomgang av publiserte forskningsartikler. De ulike versjonene av en litteraturstudie, går i mer eller mindre grad systematisk gjennom publisert forskning. I denne oppgaven har jeg gjennomført en semi-systematisk litteraturstudie, der jeg har hentet inspirasjon fra rammeverket til en systematisk litteraturstudie. Grunnen til at jeg har valgt semi-systematisk fremfor systematisk litteraturstudie, er at en systematisk skal inneholde all relevant forskning på problemstillingen.

Dette blir for omfattende med tidsbegrensningen og anbefalingen til denne oppgaven, som er å ha med rundt fire artikler. Med en semi-systematisk litteraturstudie står jeg mer fritt til å velge hvilke studier som inkluderes i oppgaven (Snyder, 2019). En viktig grunn til at jeg ønsker å gå gjennom eksisterende forskning, fremfor å hente inn data selv, er at jeg ønsker å se på problemstillingen fra ulike vinkler og samtidig bygge opp en helhetlig forståelse. Jeg ønsker å sammenstille kunnskap om ulike kjønnsstereotyper og evalueringen av ledelsespersoner, og på denne måten undersøke hvordan dette påvirker evalueringen av kvinner til ledelsesstillinger.

Litteratursøk

Før litteratursøket benyttet jeg meg av rammeverket PICO for å presisere søket og identifisere relevante søkeord.

Tabell 1

PICO

Populasjon	Intervensjon	Utfall
Kvinnelige ledere eller kvinner som ønsker å bli ledere i vestlig kultur	Påvirkningen til stereotyper i evalueringen av kvinner	Øke andelen kvinner i lederstillinger og bevissthet rundt stereotyper og innvirkningen

Tabell 1 – PICO (Helsebiblioteket, 2016)

Systematisk litteratursøk

Det innledende litteratursøket innebar å finne ut hvordan litteratur som eksisterer rundt temaet kvinner og ledelse. Dette var vesentlig for å forberede et mer systematisk søk og for å komme frem til problemstillingen: «*Hvordan påvirker kjønnsstereotyper evalueringen av kvinner som ledere*». Ved å identifisere nøkkeltemaene i problemstillingen kom jeg frem til søkeordene: «gender AND stereotypes AND leader*». Ved å søke på «leader*» inkluderte jeg ordene leader, leadership og lignende ord. Databasene jeg har brukt er Scopus og PsycInfo.

Scopus valgte jeg da det er en anerkjent database som inneholder fagfelle-vurderte artikler (Elsevier, 2024). PsycInfo valgte jeg da det er drevet av American Psychological Association (APA) som er den ledende forskningsorganisasjonen innen psykologi i USA (APA, 2022). Alle de tre søkeordene måtte være inkludert i artikkelen ved søket i PsycInfo. Under søkeavgrensning i Scopus var ikke dette et valg, dermed avgrenset jeg til at søkeordene måtte være i tittelen, abstraktet eller nøkkelordene. Søket ga 787 treff i Scopus og 343 treff i PsycInfo. Ved bruk av Endnote fjernet jeg åtte duplikater. Prosessen videre innebar å gå gjennom overskrifter for å se hvilke artikler som kunne være relevant opp mot min problemstilling. Etter å ha ekskludert etter dette satt jeg igjen med 85 artikler for nærmere gjennomgang. Prosessen videre var å lese gjennom abstrakt og metodedel, for å videre ekskludere irrelevante artikler. Fokuset har vært å finne de artiklene som er av god kvalitet, og best kan hjelpe meg å diskutere, og se problemstillingen fra ulike vinkler. Det var anbefalt for oppgaven å ha 4-5 artikler. Derfor har det vært enkelte artikler i søket som kunne vært inkludert, men som har blitt ekskludert grunnet denne begrensningen. Jeg satt til slutt igjen med artiklene som er presentert i tabell 3-7. Dette er artiklene jeg mener er mest relevante for problemstillingen. Artiklene er nummerert for å enklere kunne referere til de senere i oppgaven.

Inklusjon- og eksklusjonskriterier

Inklusjon- og eksklusjonskriterier er presentert i Tabell 2. Søket ble avgrenset til fagfelle-vurderte artikler og ikke eldre enn 10 år. Fagfelle-vurdert innebærer at artikkelen er lest av andre forskere innen samme fagfelt, og vurdert som god kvalitet (Kildekompasset, u.å.).

Som Figur 1 viser ble en god del artikler ekskludert underveis i prosessen. Artikler som ikke var relevant for problemstillingen ble ekskludert fortløpende. Artikler fra ikke-vestlige land ble ikke inkludert da jeg ønsker at denne oppgaven skal generalisere til land med vestlig kultur. Jeg tok heller ikke med forskning innen spesifikke bransjer, politikk og idrett da problemstillingen min er generell i forhold til kvinner og ledelse. Artikler publisert før 2014

ekskludert for at forskningen skal være mest mulig relevant til dagens samfunn og tiden fremover.

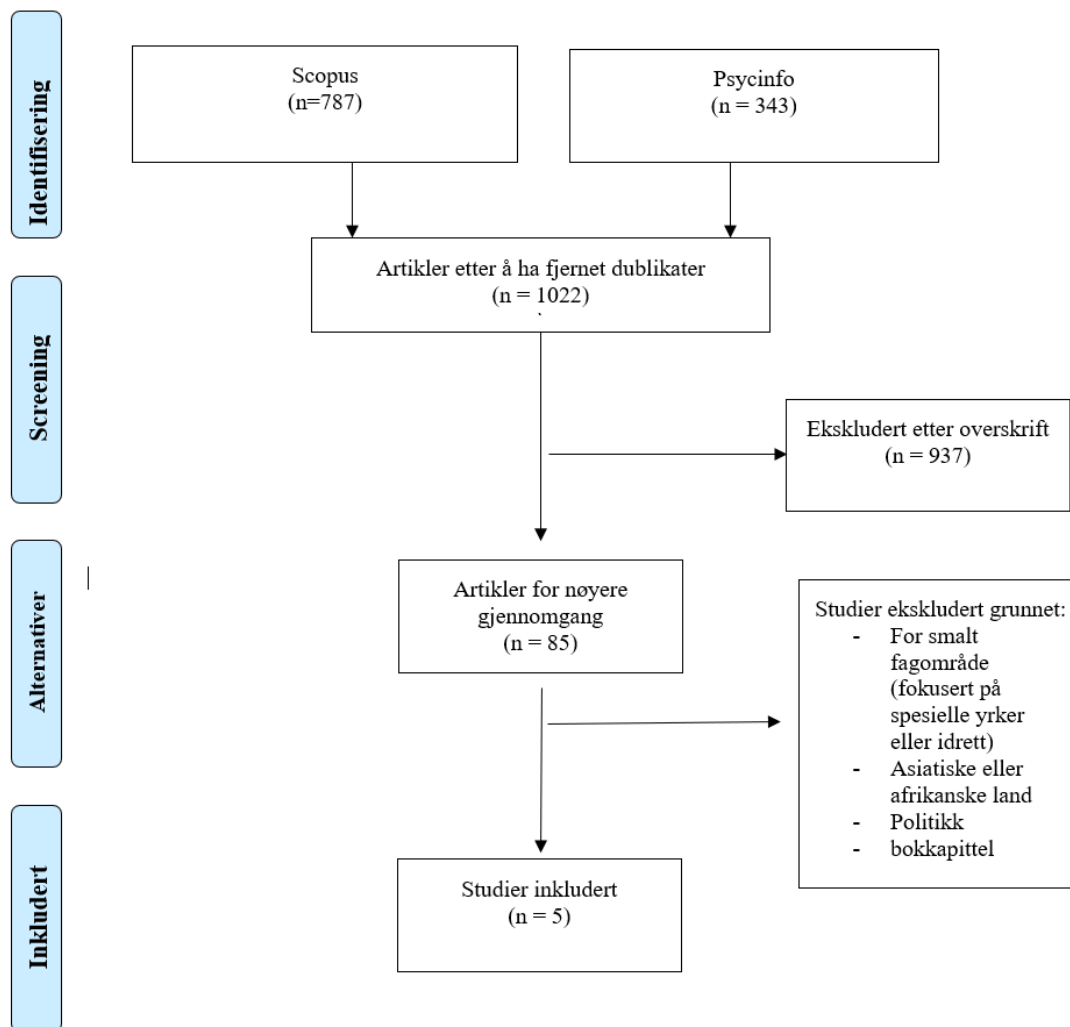
Tabell 2

Inklusjon- og eksklusjonskriterier

Kategori	Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
Publikasjonstype	Studier som har samlet inn originale empiriske kvantitativ data, fulltekst tilgjengelig på engelsk og fagfelleverdert	Litteratur studier og andre studier som ikke har samlet inn egen data, full tekst ikke tilgjengelig, ikke skrevet på engelsk og ikke fagfelleverdert
Målgruppe	Generalisere til typiske vestlige land	Studier som generaliserer til Asiatiske eller Afrikanske land.
Fokusområde	Stereotypier og hvordan kvinner blir evaluert	Spesifikke yrker eller sport
Publiserings år	2014-2024	Publisert før 2014
Språk	Engelsk	Ikke engelsk

Figur 1

PRISMA



^a dublikater ble fjernet ved bruk av endnote

Diagrammet er hentet fra (Moher et al., 2009).

Populasjon

Detaljer over populasjonen i hver artikkel er vist i tabell 3-7. Antall kvinner er ikke nevnt i tabell 7 fordi studien ikke rapporterte kjønn. Landene representerer der utvalget er blitt hentet fra og ikke etnisiteten til populasjonen.

Kvalitet

Hvert tidsskrift er søkt opp i kanalregisteret for å undersøke kvalitet. Kanalregisteret vurderer publiseringskanaler på nivå 0-2. Nivå 0 vil si at kanalen ikke er blitt godkjent. Ved nivå 1 er minimumskravet til vitenskapelighet tilfredsstillt. Nivå 2 tildeles de som blir vurdert til ledende innen fagområdet. Ved nivå x skal det foretas en revurdering, og den tidligere vurderingen vil være gjeldende (Kanalregister, 2024). Vurdering av kvalitet er presentert i hver tabell.

Artikler til analyse

Tabell 3.

Artikkel 1.

Artikkel 1	Fischbach, A., Lichtenhaler, P. W., & Horstmann, N. (2015). Leadership and gender stereotyping of emotions: Think manager - think male? <i>Journal of Personnel Psychology, 14</i> (3), 153-162.
Publiserings år	2015
Dato funnet	21.02.24
Database	Psychinfo
Land	USA
Målet med studien	Undersøke generelle oppfattelser av typiske mannlige, kvinnelige og lederes emosjonsuttrykkelse, demonstrere at folk tror kvinner mangler grunnleggende emosjonsuttrykkende ferdigheter som kreves av en god leder
Metode	Kvantitativ metode med spørreundersøkelser over nett. Deltakere tildelt 7 ulike forhold med egne målgrupper: suksess rike ledere, menn generelt, kvinner generelt, suksessrike kvinnelige ledere, mannlige ledere, kvinnelige ledere,
Utvalg	N=1098, 38,2% kvinner, 61,7% menn
Resultater	Kvinner i motsetning til menn oppfattes som om de mangler emosjonsuttrykkende kvaliteter en god leder bør ha
Kvalitet	Fra Journal of Personnel Psychology som er på nivå 1 ifølge kanalregisteret. Metoden og utvalget blir detaljert redegjort for. Forfatteren oppgir potensielle svakheter ved studien som snowball rekrutteringen og at de ikke vet hvor mange som opprinnelig ble invitert til å delta.
Etikk	Ikke nevnt
Relevans	Studien er relevant for denne oppgaven da den undersøker emosjonsuttrykkelse hos kvinnelige og mannlige ledere og hvordan ulike deltaker grupper evaluerer kvinnelige ledere og kvinner generelt på emosjonsuttrykkelse i forhold til en leder

Tabell 4.**Artikkel 2**

Artikkel 2	Raymondie, R. A., & Steiner, D. D. (2023). Leader's conveyed emotional labor and leadership evaluations: The moderating role of gender. <i>Journal of Personnel Psychology</i>
Publiserings år	2023
Dato funnet	21.02.24
Land	Frankrike
Database	PsycInfo
Hensikt med studien	Undersøke hvordan ulike emosjonelle arbeidsstrategier påvirker evalueringen av en leder og om det er en forskjell mellom kvinner og menn
Metode	Kvantitativ spørreundersøkelse på papir
Utvalg	252 deltakere, 54% kvinner, 44% menn
Resultater	Kvinner ble vurdert annerledes ved å utøve bestemte strategier, de ulike strategiene hos menn påvirket ikke evalueringen av dem som leder.
Kvalitet	Fra Journal of Personnel Psychology som er vurdert til nivå 1 på kanalregisteret. Forfatteren redegjør for metoden og rekrutteringen av deltakere. Ikke gjennomført en styrkeanalyse på forhånd grunnet studiets design, men en sensitivitets styrke analyse av utvalget ga 90% statistisk styrke. Begrensninger blir opplyst om da deltakere ikke hadde forhåndsopplysninger om CEO'en de vurderte og metodiske svakhet med få deltakere og flere deltakere ville styrket funnene.
Etikk	Ikke nevnt
Relevans	Artikkelen demonstrerer de ulike vurderingene av mannlige og kvinnelige ledere på ulike emosjonelle arbeidsstrategier

Tabell 5.

Artikkel 3

Artikkel 3	Feenstra, S., Stoker, J. I., Lammers, J., & Garretsen, H. (2023). Managerial stereotypes over time: The rise of feminine leadership. <i>Gender in Management</i> , 38(6), 770-783.
Publiserings år	2023
Dato funnet	21.02.24
Land	Nederland
Database	Scopus
Metode	Kvantitativ undersøkelse
Utvalg	5542 deltakere, 42% kvinner
Resultater	Det er en økende preferanse for feminine lederskapstrekk, men maskuline trekk foretrekkes
Kvalitet	Publisert i Gender In Management, som er vurdert til nivå 1 på kanalregisteret. Fremgangsmåte, deltakere og metoden er redegjort for. Beskriver metodiske svakheter som at: funnene kan være påvirket av at det er brukt ulike deltakere per år, ulikhetene mellom deltakerne kan påvirke resultatene, og det ble brukt et ikke etablert spørreskjema. Ikke gjennomført statistisk styrke analyse.
Etikk	Ikke nevnt
Relevans	Studien ser på hvordan stereotypien av en leder har endret seg med tiden mot en mer feminin stereotypi

Tabell 6.

Artikkel 4.

Artikkel	Tremmel, M., & Wahl, I. (2023). Gender stereotypes in leadership: Analyzing the content and evaluation of stereotypes about typical, male, and female leaders. <i>Frontiers in Psychology, 14</i> , Article 1034258.
Publiserings år	2023
Dato funnet	21.02.24
Land	Er ikke nevnt noe spesifikt land for der studien er gjennomført, men forfatterne er begge tilknyttet et universitet i Østerrike
Database	Scopus
Hensikt med studien	Skape en bredere forståelse av kjønnsstereotyper innen lederskap og evalueringen av dem
Metode	Kvalitativ digital undersøkelse, både implisitte og eksplisitte målinger
Utvalg	194 deltakere, 67% kvinner, 30,4% menn
Resultater	Deltakerne hadde fremtredende kjønnsstereotyper. Kvinner evaluerte karakteristikk assosiert med kvinnelige ledere mer negativt enn karakteristikk assosiert med typiske ledere og mannlige ledere. Resultatene viste at det var en forskjell i implisitte og eksplisitte målinger
Kvalitet	Publisert i <i>Frontiers in Psychology</i> som nå er vurdert til nivå x, men vurdert til nivå 1 i 2023. Studien hadde en del frafall, men fikk ikke undersøkt grunnen til frafallet. En statistisk styrke analyse for variansen ble gjennomført i ettertid. Det nevnes svakheter som at forutsetningene for å bruke parametriske tester ikke var oppfylt, men at analysen av variansen kan være sterk på tross at dette. En annen begrensning som nevnes er at adjektiv parrene og oppgavene i spørreskjemaet ikke var randomisert i rekkefølgen
Etikk	Etisk godkjenning ikke nødvendig
Relevans	Artikkelen gir et innblikk i hvilke stereotyper både menn og kvinner har

Tabell 7.

Artikkel 5

Artikkel 5	Wiezel, A., Barlev, M., Martos, C. R., & Kenrick, D. T. (2024). Stereotypes versus preferences: Revisiting the role of alpha males in leadership. <i>Evolution and Human Behavior</i> .
Publiserings år	2024
Dato funnet	21.02.24
Land	USA
Database	Scopus
Hensikt med studien	Undersøke sammenhengen mellom leder stereotypier og preferanser
Metode	Kvalitativ digital spørreundersøkelse,
Utvalg	Studie 1A: 48 Studie 1B: 220 Studie 2: 2692 Studie 3: 461 Studie 4: 952
Resultater	Stereotypien av at en leder er mannlig eksisterer fortsatt, men strekker seg ikke til en sterk preferanse for mannlige ledere. De fleste foretrakk å jobbe for en prestisjefyllt kvinnelig leder.
Kvalitet	Publisert i <i>Evolution and Human Behaviour</i> som er vurdert til nivå 2 i kanalregisteret. Ikke forhåndsregistrert. Forfatterne beskriver rekrutterings prosessen og hvorfor noen deltakere ble ekskludert. Fremgangsmåten og metoden er forklart. Validitet blir diskutert ved å nevne at funnene kan være grunnet ønskelighetsbias, men forfatterne skriver at dette er usannsynlig, men ikke kan utelukkes. De beskriver også at i studie 3 har de forsøkt å hindre at deltakerne skal klare å gjette hypotesen i studien, ved å ikke inkludere forhold der en kandidats kjønn var ulikt, men beskrivelse var lik
Etikk	Data er hentet inn i tråd med etisk standard
Relevans	Artikkelen undersøker endringer i kjønnsstereotypien av en leder over tid, den ser også på preferanser for en dominant eller prestisjefull leder, i tillegg til kjønn

Reliabilitet og Validitet

En ulempe med semi-systematisk litteraturstudie er at forskeren selv kan velge hvilken litteratur som trekkes frem. For å hindre et ensidig synspunkt har jeg derfor gjennomført et systematisk søk, og prøvd å velge litteratur som ser på stereotypier fra ulike vinkler. Vanligvis er det flere som samarbeider og blir enige om hvilke studier som skal inkluderes, men i dette tilfellet har jeg valgt selv hvilke jeg mener er viktigst. Det har vært en subjektiv vurdering, og det er derfor mulig at andre ville valgt å inkludere andre artikler enn det jeg har valgt, noe som vil påvirke reliabiliteten.

Resultater

Denne litteraturanalysen ønsker å undersøke kjønnsstereotypier sin påvirkning på evalueringen av kvinner som ledere. Resultatkapittelet presenterer resultatene i de fem artiklene som er inkludert i analysen. For å forsikre meg om at problemstillingen er i fokus, har jeg kommet med spesifikke spørsmål hver artikkel svarer på. Resultatene viser at kvinner og menn evaluerer kvinnelige ledere ulikt, det eksisterer en oppfattelse om at ledere er menn, og at kvinner blir oppfattet som at de mangler egenskaper en leder har.

Artikkel 1 - “*Leadership and Gender Stereotyping of Emotions*” (Fischbach et al., 2015)

Studien baserte seg på «think manager – think male» paradigme. Den undersøkte stereotypien om at kvinner er mer emosjonelle enn menn, og hvordan påvirkning dette hadde på oppfattelsen av menn og kvinner som ledere.

Ble kvinner sett på som mindre lik en suksessrik leder i forhold til emosjonsuttrykkelse enn menn?

Resultatene viste en oppfatning om at kvinner ikke har de emosjonelle egenskapene som kreves av en leder.

Metode

Deltakerne gjennomførte en spørreundersøkelse på nett. De ble tilfeldig tildelt en av syv forhold: 1 – suksessfull leder, 2 – menn generelt, 3 – kvinner generelt, 4 – mannlige ledere, 5 – kvinnelige ledere, 6 – suksessfulle ledere og 7 – suksessfulle kvinnelige ledere. Deltakerne vurderte gruppen av ledere på 17 emosjoner på en skala fra en til fem, der fem tilsvarer veldig karakteristisk.

Hovedfunn

Funnene som blir presentert kan ses i Figur 2. Studien viste et sterkt og signifikant forhold mellom nivåene av emosjonsuttrykkelse hos en suksessfull leder og menn generelt, på tvers av de fire test gruppene. Gruppen med kvinnelige ledere, er den eneste som vurderte en signifikant likhet, mellom emosjonsuttrykkelse hos suksessrike ledere og kvinner generelt ($ICC=.49$). Deltakergruppene med mannlige ledere, mannlige og kvinnelige ansatte, er ikke signifikante og viste lav overlapping mellom kvinner generelt og suksessrike ledere ($ICC=.02-.17$). Resultatene på emosjonsuttrykkelse av suksessrike ledere og menn generelt, var signifikant høyere enn emosjons uttrykkelse av suksessrike ledere og kvinner generelt. Kvinner ble oppfattet av både mannlige og kvinnelige ansatte, samt mannlige ledere (ikke kvinnelige ledere), som at de manglet de emosjonsuttrykkende egenskapene en god leder burde ha. Når kvinner fikk tildelt lederrollen, ble de vurdert mer lik en suksessrik leder.

Figur 2.**Graden av opplevd likhet mellom x og en suksessfull leder**

Target group comparisons	Sample			
	Male managers	Male employees	Female managers	Female employees
Men and successful managers	.80_a	.76_a	.76_a	.80_a
Women and successful managers	.06 _b	.02 _b	.49_a	.17 _b
Men managers and successful managers	.92_c	.91_c	.76_a	.84_{a,c}
Women managers and successful managers	.62_d	.48 _{b,e}	.88_{a,c}	.92_c
Successful men managers and successful managers	.95_c	.91_c	.87_{a,c}	.87_{a,c}
Successful women managers and successful managers	.72_{a,d}	.68_{d,e}	.93_c	.98_d

Notes. ICCs in bold are significant at $p < .05$; ICCs in the same column that do not share subscripts differ at $p < .05$; ICCs in the same row that do not share superscripts differ at $p < .05$.

Notat: Tabellen er hentet direkte fra Artikkel 1, og viser intraklassekorrelasjonen mellom de ulike gruppene (Fischbach et al., 2015).

Sammenligningen av suksessrike kvinnelige ledere og suksessrike ledere, som vist i Figur 2, viste en sterk og signifikant overensstemmelse, på tvers av alle deltakergruppene (ICC = .68 til .98). Gruppen med mannlige deltakere, vurderte de mannlige lederne og mannlige suksessrike lederne (ICC=.91-.95), som mer lik en suksessrik leder på emosjonsuttrykkelse enn kvinnelige ledere (ICC=.48-72). Kvinnelige deltakere vurderer kvinnelige ledere (ICC= .88 til .98), som mer lik en suksessrik leder på emosjonsuttrykkelse enn mannlige ledere (ICC = .76-87).

Studien undersøkte hvilke av 17 emosjonsuttrykkende følelser, deltakerne vurderte en kvinne og en mann, som mest lik en suksessrik leder. Menn generelt ble beskrevet mest lik en suksessrik leder på mindre uttrykkelse av emosjonene frykt, skam, tristhet og overraskelse. De mannlige deltakerne vurderte i tillegg mindre sympati, mens kvinner vurderte mindre misunnelse som mer likt menn enn kvinner generelt. Ved sammenligningen av emosjoner vurderte mannlige og kvinnelige ansatte de mannlige lederne mer lik en suksessrik leder enn kvinnelige ledere. Kvinnelige ledere viste ingen forskjell i vurderingen mellom kjønnene. Emosjonene som de kvinnelige deltakerne beskrev kvinner som mest lik en suksessrik leder

på, var prestasjon og håp. De mannlige deltakerne målte ikke kvinner som mer lik en suksessrik leder på noen av de 17 emosjonene.

Artikkel 2 – *Leader’s Conveyed Emotional Labor and Leadership Evaluations* (Raymondie & Steiner, 2023)

Denne studien undersøkte om en leder sitt kjønn modererer forholdet mellom en leders formidling av emosjonelle arbeidsstrategier, og arbeidstakers evaluering av lederen.

Hvordan påvirket kjønn til leder vurderingen av emosjonelle arbeidsstrategi?

Hvordan en kvinnelig leder valgte å vise følelser påvirket evalueringen av henne som leder, men for menn hadde det ingen påvirkning.

Metode

Deltakerne gjennomførte en undersøkelse på papir, der de leste et fiktivt intervju med en CEO (Chief Executive Officer), som forklarer sin emosjonelle arbeidsstrategi. Kjønnene på lederen ble manipulert med navnet Alexander eller Alexandra. Deltakerne ble tilfeldig tildelt et av de seks forholdene som besto av et intervju med en mann eller en kvinne, som beskrev en av de tre strategiene for emosjonelt arbeid. Strategiene som ble beskrevet var å vise genuine følelser, «deep acting» (DA) eller «surface acting» (SA). Etter å ha lest intervjuet, vurderte deltakerne lederen på tillit, effektivitet og leder-ansatt relasjoner, og fikk beskjed om å tenke at dette var deres leder. Tillit og leder-ansatt relasjon ble målt med syv elementer på en fem-poengs skala. Effektivitet ble målt med fem elementer på en fem-poengs skala.

Hovedfunn

Resultatene presentert i Figur 3, viste at kvinnelige ledere ble evaluert bedre på tillit, ved å vise genuine følelser fremfor SA eller DA, men dette viste ingen innvirkning på tillits evalueringen av mannlige ledere. Som Figur 4 viser, var det en forskjell på evalueringen av

effektivitet ut ifra om lederen som utøvde SA eller DA, var en kvinne eller mann. Ved å utøve DA, ble kvinner evaluert dårligere enn kvinner som utøvde SA. En mannlig leder kunne utøve både SA og DA, uten påvirkning på evalueringen av effektivitet. Som Figur 5 viser hadde strategien for emosjonelt arbeid hadde også en effekt på evalueringen av leder-ansatt relasjonen hos kvinner, men ingen effekt hos menn. Kvinner ble vurdert dårligere på leder-ansatt relasjoner ved å utøve DA, men vurdert likt ved SA og genuine følelser.

Figur 3.

Tillitsvurdering

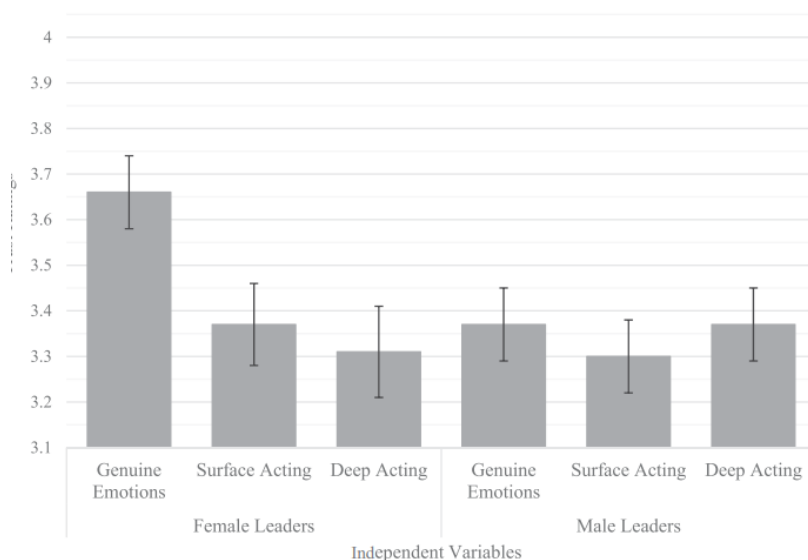
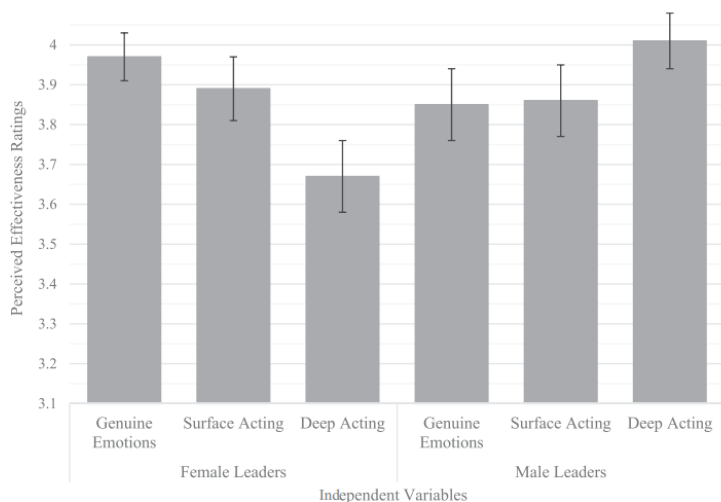
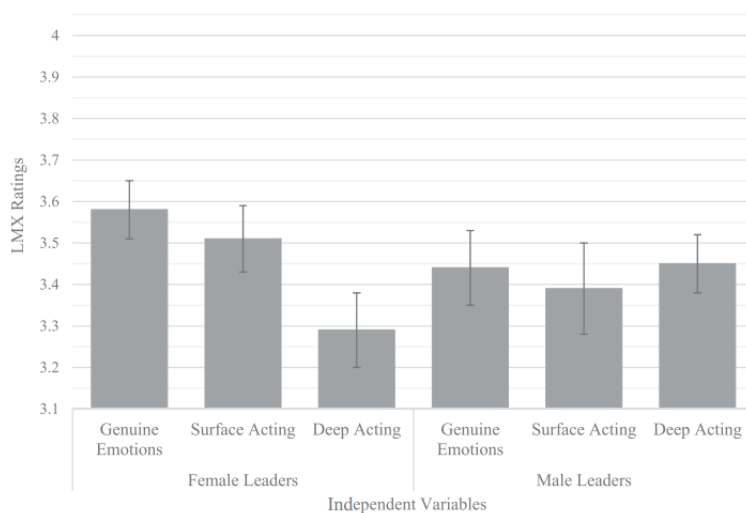


Figure 1. Trust ratings as a function of leader gender and leader's conveyed emotional labor strategy. Note. Error bars represent $+1/-1$ SE of the M.

Notat: Figuren er hentet direkte fra artikkel 2 og viser tillitsskårer utifra leders kjønn og emosjonelle strategi (Raymondie & Steiner, 2023).

Figur 4.**Oppfattet effektivitet****Figure 2.** Perceived effectiveness ratings as a function of leader gender and leader's conveyed emotional labor strategy. Note. Error bars represent $\pm 1/-1$ SE of the M .

Notat: Figuren er hentet direkte fra artikkel 2 og viser oppfattet effektivitet utifra leders kjønn og emosjonelle strategi (Raymondie & Steiner, 2023).

Figur 5.**Leder-ansatt relasjon****Figure 3.** LMX ratings as a function of leader gender and leader's conveyed emotional labor strategy. Note. Error bars represent $\pm 1/-1$ SE of the M .

Notat: Figuren er hentet direkte fra artikkel 2 og viser vurdering av leder-ansatt relasjon basert på leders kjønn og emosjonelle arbeidsstrategi (Raymondie & Steiner, 2023).

Artikkel 3 – *Managerial stereotypes over time: the rise of feminine leadership* (Feenstra et al., 2023)

Studien undersøkte om stereotypien om at ledere er maskuline var i endring, ved å måle graden maskuline og feminine lederskapskarakteristikker blir vurdert som karakteristisk for en god leder.

Var det en økende preferanse for feminine lederskapstrekk?

Studien viste en økt preferanse for feminine lederskapstrekk, til tross for at det eksisterte en stereotypi om at ledere var menn. Preferansen for maskuline lederskapstrekk var synkende, men fortsatt høyere enn preferansen for feminine lederskapstrekk.

Metode

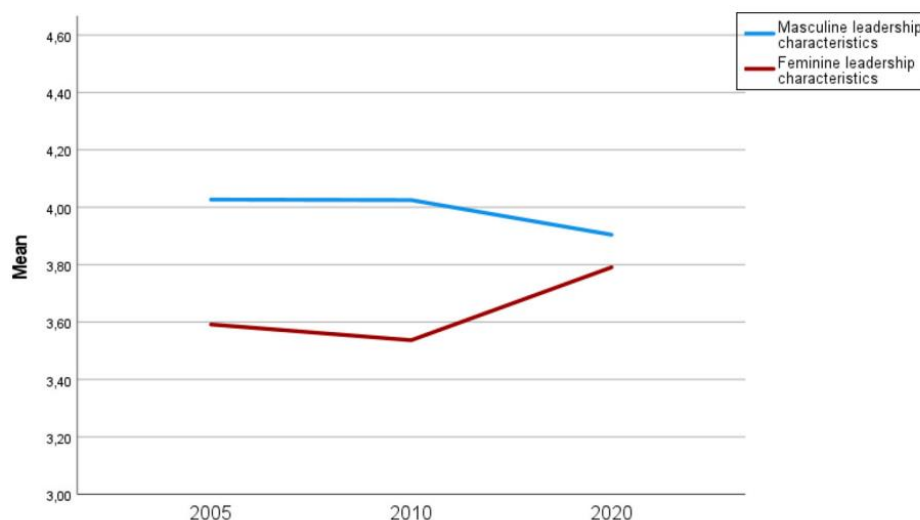
Stereotypien av en god leder ble målt med «Bem Sex Role Inventory». Deltakerne ble bedt om å vurdere graden de assosierte ni maskuline og ti feminine lederskapskarakteristikker med en god leder, på en skala fra en til fem, der fem tilsvarer høy grad av assosiasjon. Studien hadde som hensikt å replikere Powell et al.'s resultater som viste en likestilt preferanse for maskuline og feminine lederskapstrekk (Powell et al., 2021).

Hovedfunn

Resultatene viste at de mannlige deltakerne vurderte feminine karakteristikk lavere enn de kvinnelige deltakerne. Den oppfattede prosentandelen av kvinner i lederstillinger var positivt assosiert med feminine lederskapstrekk, og ikke assosiert med preferanser for maskuline lederskapskarakteristikk. Studien sammenlignet preferanser fra 2005, 2010 og 2020, som viste at preferansene for maskuline fremfor feminine lederskapstrekk sank fra 2005 til 2020. Utviklingen av preferansene kan ses i Figur 6. Preferansen for feminine lederskapstrekk sank fra 2005 til 2010, men økte fra 2005 til 2020. Resultatene viste fortsatt en overvekt av preferanser for maskuline lederskapstrekk.

Figur 6.

Maskuline og feminine lederskapskarakteristikker



Notat: Grafen er hentet direkte fra artikkel 3, og viser preferanser for maskuline og feminine lederskapskarakteristikker fra 2005 til 2020 (Feenstra et al., 2023).

Artikkel 4 – *Gender stereotypes in leadership: analyzing the content and evaluation of stereotypes about typical male and female leaders* (Tremmel & Wahl, 2023)

Studien hadde som mål å utvide forståelsen av kjønnsstereotypien innenfor lederskap, ved å undersøke hvilke trekk som ble assosiert med typiske mannlige og kvinnelige ledere, i tillegg til å se på evalueringen av trekkene. Studien brukte både implisitte og eksplisitte målinger på stereotypier.

Hvilke stereotypier hadde deltakerne om en leder, og hvordan ble de evaluert?

Egenskapene rettferdig, kompetent, ansvarsfull og rollemodell ble assosiert med en typisk leder. Resultatene viste at kvinner evaluerte kvinnelige leder karakteristikk mer negativt enn mannlige, men ved vurderingen av ikke kjønnsbaserte adjektiv, ble kvinner mer positivt evaluert enn menn.

Metode

Deltakerne gjennomførte en digital undersøkelse som først besto av en del der de skrev ned frie assosiasjoner om en typisk leder, en typisk kvinnelig leder og en typisk mannlig leder. I neste del evaluerte deltakerne deres egne assosiasjoner som positiv, nøytral eller negativ på en tre poengs skala.

For å indirekte måle om deltakerne evaluerte en leder positivt eller negativt, brukte studien en måling med 32 adjektivpar, bestående av to motstående adjektiv, f.eks gjerrig og generøs. Deltakerne evaluerte hver leder type, (typiske ledere, mannlige ledere og kvinnelige ledere), på hvert adjektiv par fra -3 til +3. Denne type måling argumenterte forskerne for at kunne minske påvirkningen til kjønnsstereotyper i evalueringen. Adjektivparene ble presentert i lik rekkefølge for hver av ledertypene.

Hovedfunn

Evalueringen av assosiasjonene viste at kvinner evaluerte deres assosiasjoner for kvinnelige ledere mer negativt, enn menn evaluerte deres assosiasjoner for kvinnelige ledere. Som Tabell 8 viser, assosierte de kvinnelige deltakere en kvinnelig leder med: må bevise seg selv og påståelig. Menn evaluerte også assosiasjonene for en typisk leder mer positivt enn assosiasjonene for en mannlig leder, men viste ingen forskjell i evalueringen av en kvinnelig og mannlig leder, eller mellom en typisk leder og kvinnelig leder. De kvinnelige deltakerne evaluerte en typisk leder og en mannlig leder likt, og kvinnelige ledere mer negativt.

Tabell 8.**Assosiasjoner**

	Felles assosiasjoner:	Mannlige deltakere	Kvinnelige deltakere
Typisk leder	Rettferdig, kompetent, rollemodell, ansvarsfull	Empatisk, besluttsom, ledende	Målrettet, selvtillit, påståelig, verdsettende, profesjonell-ekspertise, autoritær
Mannlig leder	Rettferdig	Kompetent, dominant	Påståelig, selvtillit, saklig, mektig, «networked» Kort temperament, profesjonell -ekspertise
Kvinnelig leder	Empatisk, bestemt	Åpen	Kompetent, emosjonell, profesjonell ekspertise, må bevise seg selv, påståelig, forståelsesfull

Evalueringen av adjektivparene demonstrerte at kvinner vurderte typiske ledere og kvinnelige ledere like høyt, og mannlige ledere lavere. Kvinnelige ledere ble vurdert av kvinnelige deltakere som mest hardtarbeidende, deretter typiske ledere og mannlige ledere som latest. Menn vurderte typiske ledere og mannlige like høyt, og kvinnelige ledere lavest.

Artikkel 5 – *Stereotypes versus preferences: Revisiting the role of alpha males in leadership* (Wiezel et al., 2024)

Denne studien undersøkte i hvilken grad folk hadde en oppfatning av stereotypien om at ledere er dominante og maskuline, og om denne stereotypien også strakk seg til en preferanse av mannlige ledere.

Var det en preferanse for mannlige ledere?

Når deltakerne ble bedt om å se for seg en dominant eller prestisjefull leder, så de for seg en mann, også på tvers av yrker. Resultatene viste at de fleste foretrakk å jobbe for en kvinnelig leder, og en preferanse for prestisjefylte ledere fremfor dominante ledere. Spesielt ved dominante ledere, var det høy preferanse for å jobbe for dominante kvinnelige ledere, fremfor mannlige.

Metode – Studie 1A

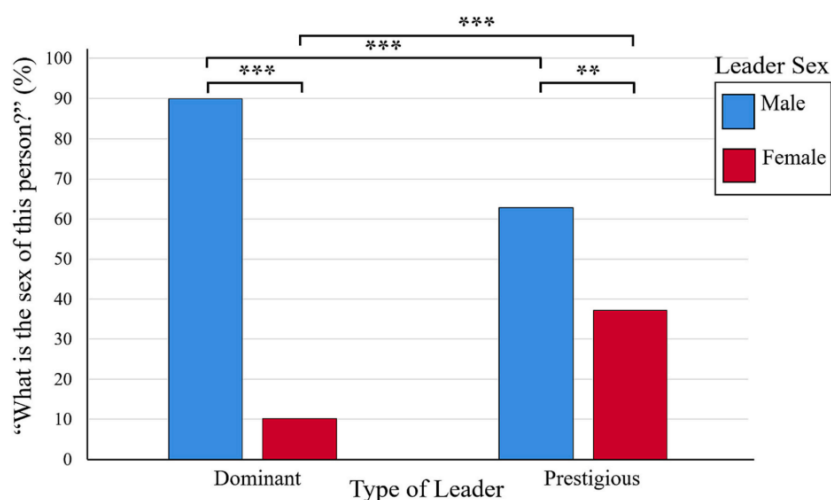
Deltakerne ble presentert med to instruksjoner i tilfeldig rekkefølge. Den ene var: «se for deg en leder som har mye makt, autoritet og kontroll over folk. Ingen går i veien for denne personen» og den andre: «se for deg en leder som har mye prestisje, folks respekt og beundring. Folk oppsøker denne personen». Etter å ha blitt presentert med instruksjonene, rapporterte deltakerne kjønnet på lederen de så for seg, ved hver instruksjon. Deretter skulle deltakerne se for seg en leder med motsatt kjønn av hva de først så for seg. Til slutt svarte deltakerne på spørsmål om lederen de så for seg på en skala fra en til fem.

Hovedfunn – Studie 1A

Figur 7 viser at ledere, både dominante og prestisjefylte, ble assosiert med menn. Stereotypien av en mannlig leder var tydeligst når deltakerne så for seg en dominant fremfor en prestisjefull leder. Preferansene som kan ses i Figur 8, viste høyere preferanse for kvinnelige ledere enn mannlige, og for prestisjefulle ovenfor dominante ledere, hos deltakere av begge kjønn.

Figur 7.

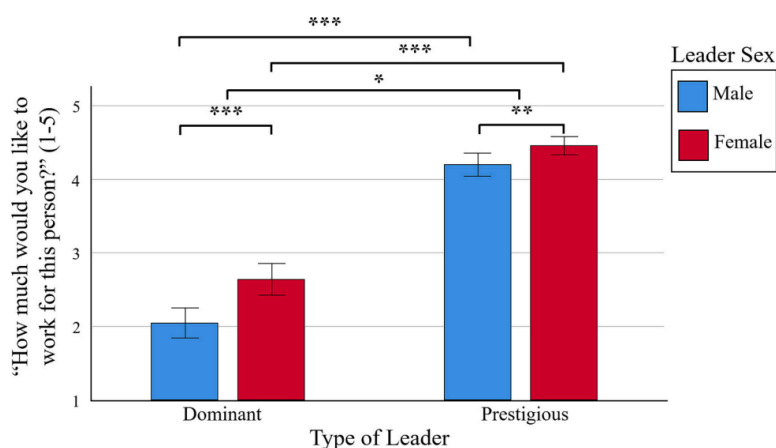
Andelen av deltakere som så for seg en mann vs. En kvinnelig leder



Notat: Diagrammet er hentet direkte fra artikkel 5, Studie 1A, og viser prosentandelen av deltakerne som så for seg dominant eller prestisjefull leder som mann eller kvinne (Wiezel et al., 2024).

Figur 8.

Preferanse for dominant eller prestisjefull leder



Notat: Diagrammet er hentet direkte fra artikkel 5, Studie 1A og viser preferansen for å jobbe for en kvinnelig eller mannlig dominant leder og en kvinnelig eller mannlig prestisjefull leder, målt på en skala fra en til fem (Wiezel et al., 2024).

Metode – 1B

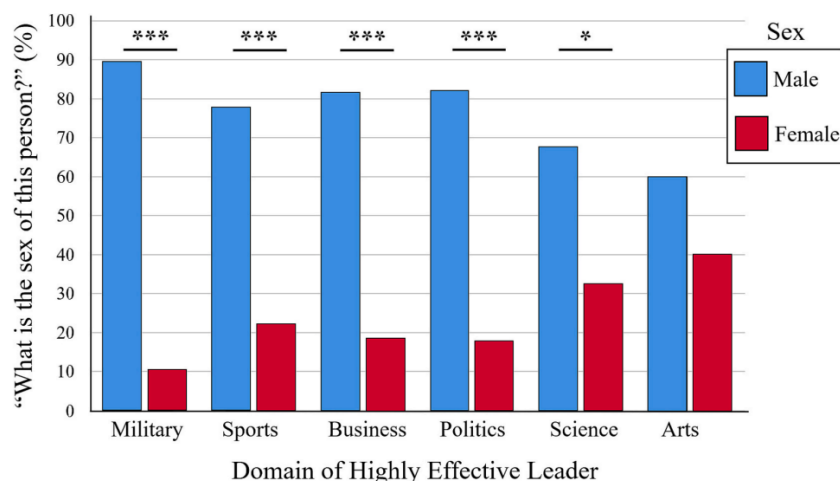
Deltakerne skulle se for seg en effektiv leder innen militæret, sport, business, politikk, vitenskap og kunst. Det ble ikke spesifisert noen egenskaper ved lederen. Deltakerne skulle deretter indikere kjønnet på lederen, og vurdere lederen ut ifra dominans på en syv poengs skala, der syv tilsvarer ekstremt dominant. Deltakerne svarte også på i hvilken grad de ville likt å jobbe for lederen.

Hovedfunn – 1B

På tvers av alle yrkene forestilte de fleste deltakerne seg en effektiv leder som mannlig, men det var noe variasjon mellom yrkene. Som Figur 9 viser, var det ingen signifikant forskjell mellom forestilt kjønn innen kunst. Innen vitenskap var det lavere forskjell enn innen militæret, sport, business og politikk. En effektiv leder ble også vurdert som prestisjefull og dominant.

Figur 9.

Kjønn på effektivleder assosiert med yrker



Notat: Diagrammet er hentet fra artikkel 5, Studie 1B, og viser hvilket kjønn en leder innenfor ulike yrker er assosiert med (Wiezel et al., 2024).

Metode – Studie 3

Deltakerne ble instruert om å se for seg at de var i en organisasjon som ser etter en ny leder, og får være med å velge mellom to kandidater. Kandidatene deltakerne skulle velge mellom var en mann eller kvinne (manipulert med navn), og beskrevet som dominant eller prestisjefull. Begge kandidatene kvalifiserte likt. Deltakerne ble tildelt ett av fire forhold, der to av de varierer i både kjønn og ledertype, og de to andre har kjønn konstant og varierer i ledertype. Etter å ha blitt presentert med to ledertyper, vurderte deltakerne dem på flere elementer på en syv poengs skala. Hovedelementet var «I hvilken grad ville du likt å bli ledet av denne personen». Deltakerne vurderte lederne på ulike trekk, også på en syv poengs skala.

Hovedfunn – Studie 3

Resultatene viste ingen preferanse for kjønn, men en preferanse for å bli ledet av prestisjefulle ledere fremfor dominante. Dominante ledere ble sett på som utnyttende, mer aggressive og mindre snille, i tillegg til dårligere på å lede folk til å komme godt overens.

Metode – Studie 4

Deltakerne ble vist et bilde av en kvinnelig eller mannlig politiker. Deretter vurderte de ansiktene på åtte beskrivelser relatert til dominans, ni på prestisje, 14 adjektiv trekk relatert til dominant, og 14 adjektiv relatert til prestisje. Vurderingene ble gjort på en syv poengs skala der syv tilsvarte ekstremt. Deretter skulle deltakerne svare på hvor sannsynlig det var at de ville stemme på deltakerne, også på en syv poengs skala.

Hovedfunn – Studie 4

Kvinnelige ansikt ble vurdert lavere på dominans og høyere på prestisje enn mannlige ansikt.

Diskusjon

Formålet med denne studien har vært å undersøke virkningen av kjønnsstereotypier på evalueringen av kvinner som ledere. De presenterte resultatene gir innsikt i denne problemstillingen og de eksisterende fordommene i samfunnet, samt hvordan disse ser ut til å utvikle seg. Diskusjonsdelen har som hensikt å vurdere og sammenligne funnene i lys av det teoretiske rammeverket. Til slutt vil jeg også drøfte mulige begrensninger, reflektere over egen fremgangsmåte, samt hvordan funnene kan ha en betydning for videre forskning, og implikasjoner av funnene for praksisfeltet.

Kahnemann et al. (2023, p.517) har understreket viktigheten av at en leder blir oppfattet som en leder. Artikkel 1, 2 og 5, demonstrerer en fremtredende stereotypi om at ledere er mannlige og støtter med dette «Think manager – think male». Artikkel 1 og 2, indikerer dette gjennom funn som peker på at det eksisterer en stereotypi, om at kvinner mangler de emosjonelle egenskapene som kreves av en suksessfull leder (Fischbach et al., 2015), (Raymondie & Steiner, 2023). Videre støtter artikkel 5 også dette paradigmet da flertallet forbandt en leder med en mann (Wiesel et al., 2024). Ut ifra Kahneman et al. kan det derfor tenkes at stereotypien om at ledere er menn, kan føre til at kvinner ikke blir oppfattet som ledere og dermed en negativ evaluering.

Resultatene antyder at kjønn på den som evaluerer kan ha en betydning for evalueringen av en kvinnelig leder. I artikkel 1, ble det kun målt et signifikant forhold mellom kvinner og suksessfulle ledere, blant deltakerne som var kvinnelige ledere. Når kvinner ble tildelt leder-tittelen, ble de vurdert nærmere en suksessfull leder, men dette resultatet var ikke signifikant i deltakergruppen med mannlige ansatte. Sammenligningen av kvinner generelt, kvinnelige ledere og suksessfulle kvinnelige ledere med en suksessfull leder, viste at de kvinnelige deltakerne vurderte kvinnelige ledere høyere enn de mannlige deltakerne (Fischbach et al., 2015). Imidlertid indikerer de frie assosiasjonene i artikkel 4, at kvinner

evaluerer egenskaper assosiert med kvinnelige ledere mer negativt enn de knyttet til mannlige ledere. Som Tabell 8 viser, assosierte de kvinnelige deltakerne kvinnelige ledere med de negativt ladde ordene: må bevise seg selv og påståelig. I den andre delen av studien, vurderte de kvinnelige deltakerne kvinnelige ledere som mer lik en suksessrik leder enn menn (Tremmel & Wahl, 2023). Dette tyder på at kjønn på den som evaluerer har en betydning for evalueringen, men at dette bør forskes mer på grunnet de inkonsekvente svarene.

De ulike funnene i artikkel 4 tyder på at evalueringsmetoden kan påvirke resultatene. Ved de implisitte evalueringene, der forskerne brukte adjektiv par, vurderte kvinnelige deltakere mannlige ledere dårligere enn kvinnelige ledere. Dette antyder at stereotypier ikke hadde en innvirkning ved den mer generelle målingen, og dermed at evalueringsmetoden kan ha en innvirkning på evalueringen av kvinner som ledere (Tremmel & Wahl, 2023).

Analysen av artikkel 1 og 2 indikerer en større overlapping mellom menn og lederskap, enn mellom kvinner og lederskap (Fishbach et al., 2015, Raymondie & Steiner, 2023) noe som antyder at kvinner kan møte fordommer ifølge rollekongruitetsteorien til Eagly og Karau (2002). Resultatene i artikkel 1 indikerer at kvinner først må tildeles en leder tittel for å oppfattes som at de har egenskaper som kreves for en leder (Fischbach et al., 2015). Med utgangspunkt i rollekongruitetsteorien kan det spekuleres i at dette er fordi det oppfattes mindre inkongruens mellom en suksessfull leder og en suksessfull kvinnelig leder. Deltakerne kan ha oppfattet en suksessfull kvinnelig leder som mer handlingsorientert, ettersom de har blitt suksessfulle, som gjør at de blir vurdert mer lik en suksessfull leder. Fordommene kan derfor forsterkes hos kvinner som enda ikke har tilegnet seg en lederstilling, og dermed påvirke rekrutteringsprosessen og evalueringen av dem til lederstillinger.

Funnene fra Artikkel 2 tyder på at kjønnsstereotypien om at kvinner er mer emosjonelle enn menn, kan skape en negativ evaluering av kvinner når det kommer til å vise emosjoner. Resultatene viser at når kvinner utøver samme emosjonelle strategi som menn blir

de likevel vurdert dårligere (Raymondie & Steiner, 2023). Disse funnene støtter opp under Brescoll (2016) sine funn, som argumenterer for at stereotypien om at kvinner er mer emosjonelle enn menn, kan hindre kvinner i å bli ledere. Kvinner blir også straffet på tillit, i motsetning til menn, dersom de ikke viser genuine følelser (Raymondie & Steiner, 2023). Dette underbygger Brescoll (2016) sitt argument om at kvinner blir straffet for å ikke vise følelser.

Artikkel 3 undersøker endringene i kjønnsstereotyper over tid, og viser en eksisterende preferanse for maskuline stereotyper, men en økning av preferanser for feminine lederskapskarakteristikker (Feenstra et al., 2023). Dette støtter Eagly og Wood sin sosiale rolle teori, som argumenterer for at sosiale roller er kulturelt betinget og kan endre seg i tråd med endringer i samfunnsstrukturen (Eagly & Wood, 2012, p. 461). Økningen av preferanser for feminine lederskapstrekk, kan indikere en endring i lederstereotypien som ifølge rollekongruitetsteorien, kan føre til mindre fordommer mot kvinner som ledere i fremtiden. Videre er resultatene i samsvar med den sosiale rolle teorien, og forventningen til endring mot et mer uniformt syn på kvinner og menns egenskaper, når de sosiale rollene endrer seg ved at flere kvinner er i ledelsesstillinger (Eagly & Wood, 2012, p. 471). Feenstra et al. (2023) forklarer den ikke-lineære endringen i preferansene ved at ytre og sosiale faktorer spiller en rolle i preferansen. Studien klarte ikke å replikere funnene til Powell et al. (2021), som viste en lik preferanse for feminine og maskuline lederskapstrekk. Forfatterne argumenterer for at dette kan være et resultat av aldersforskjellene i Powell's, og deres populasjoner (Feenstra et al., 2023). De noe ulike funnene kan tyde på at det er en forskjell i preferanser mellom ulike aldersgrupper, og at denne artikkelen dermed kun kan generaliseres mot aldersgruppen i denne populasjonen.

Artikkel 5 viser at til tross for en eksisterende maskulin stereotypi om ledere, var ikke dette overførbart til preferanser. Deltakerne viste en preferanse for å jobbe under en kvinnelig

leder, og helst en prestisjefull leder. En kvinne som er dominant, går imot de sosiale rollene, og vil ifølge rollekongruitetsteorien møte fordommer (Eagly & Karau, 2002). Artikkelen støtter ikke denne teorien, da resultatene viser en preferanse for å jobbe for dominante kvinnelige ledere, fremfor dominante mannlige ledere (Wiesel et al., 2024).

Ved å sammenstille resultatene fra alle artiklene, ser det ut til at det eksisterer en stereotypi om at ledere er menn, og at denne negativt påvirker evalueringen av kvinner som ledere. Kvinner blir oppfattet som at de mangler noen egenskaper, spesielt innen emosjoner, som kreves av en leder, og kan derfor møte fordommer og bli sett på som mindre kvalifisert enn menn.

Begrensninger

Da dette er en bacheloroppgave, har det vært begrenset hvor mange artikler jeg har kunnet inkludere. Hadde jeg hatt mer tid ville jeg inkludert flere artikler for å kunne gi en bredere dekning av forskningsfeltet, og utforske flere perspektiver. Flere artikler kunne bidratt til å styrke funnene, dersom de kom frem til like resultater. En større mengde artikler ville også bidratt til å motvirke ensidighet, og min subjektive vurdering i analysen. Jeg har etterstrebet å være selektiv og kritisk i mitt valg av artikler og presenteringen av resultatene, men det er viktig å understreke at det har vært min subjektive vurdering, og at en annen kunne endt opp med andre artikler til tross for samme søk.

Forslag til fremtidig forskning

Basert på erfaringer ved å skrive denne oppgaven vil jeg anbefale fremtidige studier å se nærmere på effekten av rollekonformitet og inkongruens i evalueringen av ledere. En mulig retning er å undersøke hvordan ulike type organisasjoner og bransjer oppfatter kvinnelige ledere. Dette kan innebære å sammenligne sektorer med ulik grad av kjønnsfordeling i lederstillinger. Det er en del studier om kvinnelige ledere, men det hadde vært interessant å

undersøke hvordan mannlige ledere som fremstår mer feminine og fellesskapsorientert, blir evaluert. Det kan også være verdifullt å undersøke effekten av ulike kampanjer innad i organisasjoner for å øke bevisstheten rundt fordommer og stereotyper, og undersøke om det leder til en reduksjon i effekten av stereotyper i evalueringen av ledere. Det kan også være nyttig å forske på ulike evalueringmetoder og hvordan de kan påvirke oppfatningen av kvinner som ledere. Videre forskning på dette området kan bidra til en bedre forståelse rundt hvordan kjønnsstereotyper påvirker evalueringen og oppfattelsen av kvinner som ledere, som dermed kan fremme mer likestilling i ledelsesposisjoner.

Implikasjoner for praksisfeltet

Denne studien belyser betydningen av hvordan evalueringen av ledere gjennomføres. Funnene kan brukes til å skape mer generelle evalueringprosesser, og viser at det kan være nyttig å anonymisere søknads og rekrutteringsprosessen, for å ikke vise kjønn. Resultatene tyder på at det kan ha en effekt å bevisstgjøre folk på stereotyper og endringene i samfunnet, for å fjerne barrierene mange kvinner møter på veien mot å bli leder.

Konklusjon

Denne oppgaven viser at det eksisterer fremtredende stereotyper om at ledere er maskuline, og en oppfatning om at kvinner mangler egenskaper en leder bør ha. Denne stereotypien viser seg å ikke nødvendigvis strekke seg til preferansen for en maskulin lederstil. De analyserte artiklene kan tyde på at type evaluering av ledere kan ha betydning for resultatene, og at det kan være fornuftig med mer implisitte vurderinger slik at kjønnsstereotyper ikke blir like fremtredende. Som det beskrives i teoridelen, kan bevissthet rundt stereotyper og motivasjon være med på å hindre stereotyper å påvirke evalueringen av en leder. Oppgaven har gitt meg kunnskap om hvordan bevissthet rundt teorier og lederegenskaper kan bidra til mindre oppfattet inkongruens mellom kvinners sosiale roller og

lederrollen, og dermed mindre fordommer. Resultatene tyder på at det er grunn til optimisme, og at vi vil se flere kvinner i lederstillinger fremover.

Litteraturliste:

- APA. (2022). *About APA*. American Psychology Association. <https://www.apa.org/about>
- Braun, S., Stegmann, S., Hernandez Bark, A. S., Junker, N. M., & van Dick, R. (2017). Think manager—think male, think follower—think female: Gender bias in implicit followership theories. *Journal of Applied Social Psychology, 47*(7), 377-388. <https://doi.org/10.1111/jasp.12445>
- Brescoll, V. L. (2016). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership quarterly, 27*(3), 415-428. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.005>
- Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychol Rev, 106*(4), 676-713. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.106.4.676>
- Carli, L. L. (2001). Gender and social influence. *Journal of Social Issues, 57*(4), 725-741. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00238>
- Diefendorff, J. M., Croyle, M. H., & Gosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior, 66*(2), 339-357. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.02.001>
- Dunning, D., & Sherman, D. A. (1997). Stereotypes and tacit inference. *Journal of personality and social psychology, 73*(3), 459-471. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.459>
- Eagly, A., & Wood, W. (2012). Social role theory. In *Handbook of theories of social psychology: Volume 2*. SAGE.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychol Rev, 109*(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>

- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *111*(1), 3-22.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.1.3>
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of personality and social psychology*, *46*(4), 735-754. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.735>
- Elsevier. (2024). *Scopus: Comprehensive, multidisciplinary, trusted abstract and citation database*. Elsevier.
https://www.elsevier.com/products/scopus?dgcid=RN_AGCM_Sourced_300005030
- *Feenstra, S., Stoker, J. I., Lammers, J., & Garretsen, H. (2023). Managerial stereotypes over time: the rise of feminine leadership. *Gender in Management*, *38*(6), 770-783.
<https://doi.org/10.1108/GM-10-2022-0331>
- *Fischbach, A., Lichtenthaler, P. W., & Horstmann, N. (2015). Leadership and gender stereotyping of emotions: think manager - think male? *Journal of Personnel Psychology*, *14*(3), 153-162. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000136>
- Fiske, S. T. (2012). The continuum model and the stereotype content model. In *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1*. SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.4135/9781446249215>
- Haines, E. L., Deaux, K., & Lofaro, N. (2016). The times they Are a-changing ... or are they not? A comparison of gender stereotypes, 1983–2014. *Psychology of women quarterly*, *40*(3), 353-363. <https://doi.org/10.1177/0361684316634081>
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, *32*, 113-135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Martell, R. F. (1995). Sex stereotypes: do they influence perceptions of managers? *Journal of Social Behavior & Personality*, *10*(6), 237-252.

- Helsebiblioteket. (2016). *2.1 PICO*. Helsebiblioteket. Retrieved 22.04.2024 from <https://www.helsebiblioteket.no/innhold/artikler/kunnskapsbasert-praksis/kunnskapsbasertpraksis.no/2.sporsmalsformulering/2.1-pico>
- Hentschel, T., Heilman, M. E., & Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: a current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers Psychology, 10*, 11-11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011>
- Iszatt-White, M. (2013a). Introduction. In *Leadership as emotional labour : management and the "managed heart"* (Vol. 20). Routledge.
- Iszatt-White, M. (2013b). Leadership as emotional labour. In *Leadership as emotional labour : management and the "managed heart"* (Vol. 20). Routledge.
- Kanalregister. (2024). *Om register over vitenskapelige publiseringsartikler*
<https://kanalregister.hkdir.no/publiseringskanaler/Om>
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5 ed.). Fagbokforlaget.
- Kaufmann, G., Kaufmann, A., & Hærem, T. (2023). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (6. utgave. ed.). Fagbokforlaget.
- Kildekompasset. (u.å.). *Kildekritikk*. Retrieved 28.04.2024 from <https://kildekompasset.no/kildekritikk/>
- Kundra, Z., & Sinclair, L. (1999). Motivated reasoning with stereotypes: activation, application, and inhibition. *Psychological Inquiry, 10*(1), 12-22.
https://doi.org/10.1207/s15327965pli1001_2
- Lekve, M. (2023). Hvor likestilte er vi? *Statistisk Sentralbyrå*
<https://www.ssb.no/befolkning/likestilling/artikler/hvor-likestilt-er-vi>

- Liu, Z., Rattan, A., & Savani, K. (2023). Reducing gender bias in the evaluation and selection of future leaders: the role of decision-makers' mindsets about the universality of leadership potential. *Journal of Applied Psychology, 108*(12), 1924-1951.
<https://psycnet.apa.org/fulltext/2023-94108-001.html>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Group, a. t. P. (2009). Reprint— preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Physical Therapy, 89*(9), 873-880. <https://doi.org/10.1093/ptj/89.9.873>
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Jiang, X. (2021). The “good manager” over five decades: towards an androgynous profile? [Article]. *Gender in Management, 36*(6), 714-730.
<https://doi.org/10.1108/GM-01-2021-0023>
- *Raymondie, R. A., & Steiner, D. D. (2023). Leader's conveyed emotional labor and leadership evaluations: the moderating role of gender. *Journal of Personnel Psychology. https://psycnet.apa.org/fulltext/2024-20883-001.html*
- Reskin, B. F., & Ross, C. E. (1992). Jobs, authority, and earnings among managers: the continuing significance of sex. *Work and occupations, 19*(4), 342-365.
<https://doi.org/10.1177/0730888492019004002>
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology, 57*(2), 95-100.
<https://doi.org/10.1037/h0037128>
- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T., & Liu, J. (1996). Think manager-think male: a global phenomenon? *Journal of Organizational Behaviour, 17*(1), 33-41.
<https://doi.org/https://doi.org/ccm6zh>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: an overview and guidelines. *Journal of Business Research, 104*, 333-339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

Statistisk Sentralbyrå. (2023, 31.03.23). *Studenter i universitets- og høyskoleutdanning*.

ssb.no. Retrieved 24.02.24 from <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/statistikk/studenter-i-universitets-og-hogskoleutdanning>

*Tremmel, M., & Wahl, I. (2023). Gender stereotypes in leadership: analyzing the content and evaluation of stereotypes about typical, male, and female leaders. *Frontiers in Psychology, 14*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1034258>

*Wiesel, A., Barlev, M., Martos, C. R., & Kenrick, D. T. (2024). Stereotypes versus preferences: revisiting the role of alpha males in leadership. *Evolution and Human Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2024.01.001>

Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin, 128*(5), 699-727. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.5.699>

Yukl, G., Gordon, A., & Taber, T. (2002). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: integrating a half century of behavior research. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 9*(1), 15-32. <https://doi.org/10.1177/107179190200900102>

Zell, E., Krizan, Z., & Teeter, S. R. (2015). Evaluating gender similarities and differences using metasynthesis. *American Psychologist, 70*(1), 10-20. <https://doi.org/10.1037/a0038208>

*Artikler inkludert i analysen