

Nytten av å ta utdanning innen økonomifagene

Forfattere: [Bjørn Willy Åmo](#), [Lars Kolvereid](#) Publisert: [6/2010](#)

Sammendrag

Stadig flere unge tar høyere utdanning. Denne artikkelen viser hvordan utdannede kandidater opplever nytten av å ta utdanning innen økonomifagene. Artikkelen viser at respondentene opplever at nytten av en masterutdanning er større enn av en bachelorutdanning. Det er forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder opplevd nytte av utdanning både på bachelor- og masternivå. Artikkelen viser noen av fordelene mange opplever ved å ta en utdanning, og den viser til en del grep utdanningsinstitusjoner og studenter kan ta for å få større utbytte av utdanningen.

Analyse av resultat fra en kandidatundersøkelse ved en handelshøgskole

INNLEDNING

Hensikten med denne artikkelen er å presentere en studie av opplevd nytte av utdanning blant kandidater som har fullført en bachelor- eller mastergrad i bedriftsøkonomi ved Handelshøgskolen i Bodø (HHB). Nytten av utdanningen blir målt på tre forskjellige måter: (1) Ved bruk av et åpent spørsmål der de uteksaminerte kandidatene blir bedt om å oppgi hvilken betydning utdanningen ved HHB har hatt for dem. (2) Med ulike spørsmål som omhandler kandidatenes nåværende jobb, inklusiv årlig inntekt. (3) Med ulike spørsmål som måler kandidatenes attraktivitet på arbeidsmarkedet, blant annet hvor lett det var for dem å få sin første jobb. De hypotesene som blir testet, hevder at bachelor- og masterkandidater har forskjellig opplevd nytte av utdanningen, og at denne nytten er forskjellig for mannlige og kvinnelige kandidater på begge utdanningsnivå.

Artikkelen viser at kandidater med en masterutdanning lettere får seg jobb, og at jobben er bedre betalt enn for kandidater med bachelorutdanning. Videre har menn bedre betalt enn kvinner, men forskjellen er prosentmessig mindre for masterkandidater enn for bachelorkandidater. Mannlige kandidater er gjerne mer mobile enn kvinnelige kandidater, og de jobber gjerne flere timer i uka. Kandidatene fokuserer på den faglige kvaliteten, og langt de fleste vurderer det slik at utdanningen de tok, har hatt stor eller meget stor positiv betydning for tiden etter fullførte studier. At utdanningen har hatt en positiv innvirkning på karrieren, jobbinnhold, lønn og arbeidsbetingelser, er det som oftest trekkes frem av kandidatene.

Hvilken nytte kandidater har av en utdanning, er interessant både for utdanningsinstitusjoner og studenter. Utdanningsinstitusjoner er interessert i å få evaluert studiene de tilbyr, for å forbedre tilbudet. Fremtidige studenter velger utdanning ut fra hvilken nytte de tror utdanningen kan ha, og da er dokumentasjon av slik nytte av interesse for kommende studenter. Ferdig uteksaminerte kandidater kan også være interessert i slik informasjon, fordi det gjør dem i stand til å vurdere sin arbeidssituasjon og karriere opp mot tidligere studiekolleger.

Artikkelen er organisert på følgende måte: Først blir et teoretisk perspektiv presentert. Dette viser hvilke forståelsesmodeller artikkelen bruker for å forklare kandidatens opplevde nytte av økonomistudiet. Her utvikles også de tre hypotesene som blir testet. Metod delen viser hvordan dataene ble samlet inn og analysert. Resultatene av analysene blir deretter presentert. Her avdekkes forskjellene mellom master- og bachelorkandidater og forskjellene mellom mannlige og kvinnelige bachelor- og masterkandidater. Til slutt blir konklusjonene presentert. Her blir betydningen av funnene diskutert, og forslag til endring av praksis for å øke nytten av utdanningen blir fremsatt.

TEORETISK PERSPEKTIV

Utdanning kan regnes som en investering i humankapital (Becker 1993, Judge mfl. 2010). Kandidatens nytte av å ta utdanning kan være i form av økt monetær inntekt, men også i form av økt psykologisk inntekt, som trivsel og personlig tilfredsstillelse (Gimino mfl. 1997). Hovedårsaken til at studenter søker seg til en utdanningsinstitusjon er gjerne et ønske om en karriere innenfor et bestemt felt (Lent mfl. 1994). For at en utdanning skal fremstå som attraktiv, må den derfor tilby kvalitetsmessig god læring samtidig som studenten føler seg ivaretatt i studietiden (Gibson 2010). Sett fra et individperspektiv gir en formell utdanning tilgang til arbeid med et ønsket arbeidsinnhold, faglig utvikling, samhørighet med kollegaer og ikke minst lønn. Det viktigste for at studenten skal oppleve undervisningen som kvalitetsmessig god, er likevel at studenten oppnår sine lærings- og karrieremål (Gibson 2010).

Den humane kapitalen skapes i individet i en samhandling mellom student og lærer, mellom studenter, og i økende grad også i et samspill med lokalt næringsliv (Tinto 1997). Derfor er tilgang til et nettverk gjerne også et resultat av en utdanning. Tilgang til nettverk er en viktig form for sosial kapital (Pennings mfl. 1998). En økning i sosial og human kapital kan skje ved at en tar høyere formell utdanning, eller at en oppsøker krevende arbeidssituasjoner som innbyr til læring. For å tiltrekke seg studenter må en utdanningsinstitusjon tilby kunnskap samfunnet har nytte av, på en måte som studenten kan tilegne seg den på (Tinto 2006). Utdanningsinstitusjoner må derfor tilstrebe undervisningsopplegg og studieforhold som legger best mulig til rette for kunnskapsgenerering hos studenten.

Utdanningens lengde har gjerne en positiv effekt på lønnsutviklingen, jo lengre utdanning, jo høyere lønn (Falch og Sandgren 2007). En enkel humankapitalmodell for effekten av utdanning fokuserer på utdanning som en investering i humankapital (Hartog og Oosterbeek 2007). I en modell som beskriver utdanning og lønnsutvikling, har individet to alternativer: (1) studer i s år, og motta en årslønn på Y_s etter endt utdanning, eller (2) start å arbeide nå, og motta en årslønn på Y_0 for all framtid. Personer som velger det første alternativet, investerer i utdanning. Hvert år under utdanningen går studenten glipp av en årslønn på Y_0 , og i tillegg koster skolegangen K per år. Når utdanningen er ferdig, får personen en årlig bonus på $Y_s - Y_0$. Nytteten ved å ta utdanning kan enkelt beregnes ut fra dette. I tillegg kan utdanning fungere som et signal til omgivelsene om hvilke ferdigheter kandidaten innehar. Jo lengre utdanningen er, jo større vil denne effekten være. Nytteten av utdanning blir vanligvis estimert til mellom 5 og 15 prosent per år (Hartog og Oosterbeek 2007). Det har i de senere år vært en økende avkastning av utdanning (Torp og Schøne 2005). Utdanning har både en effekt på produktiviteten under arbeid og gir et signal om produktive ferdigheter i et arbeidsmarked uten perfekt informasjon (Riley 2002). Den første hypotesen er derfor:

H1. Det er forskjell i opplevd nytte av utdanningen mellom bachelor- og masterkandidater.

Imidlertid varierer nytten av utdanning fra land til land, men også mellom kvinner og menn (Trostel mfl. 2002), der man forventer at kvinner vil oppnå høyere nytte av lengre utdanning enn menn. En studie av jurister i Norge viser at kvinner har en dårligere lønnsutvikling enn det menn har. Disse forskjellene tilskrives større omsorgsbyrde og større tilbøyelighet til å ta seg jobb i offentlig sektor (Hansen 2001). Andre forskere igjen viser at forskjellen i lønnsutvikling mellom menn og kvinner skyldes forskjeller i stillingsnivå og arbeidsinnsats (Høgsnes mfl. 2006). Lønnsgapet mellom kvinner og menn er et internasjonalt fenomen, og studier viser at avstanden i lønn minker jo lengre utdanningsløp kandidaten tar, og jo høyere i hierarkiet kandidaten er plassert (Høgsnes mfl. 2005, Lewis og Oh 2009). De to neste hypotesene er derfor:

H2. Det er forskjell i opplevd nytte av utdanningen mellom kvinnelige og mannlige bachelorkandidater.

H3. Det er forskjell i opplevd nytte av utdanningen mellom kvinnelige og mannlige masterkandidater.

METODE

Våren 2009 gjennomførte forfatterne av denne artikkelen en kandidatundersøkelse for HHB blant uteksaminerte bachelor- og masterstudenter i bedriftsøkonomi. Dataene fra kandidatundersøkelsen benyttes som grunnlag for HHBs strategiske arbeid. Kandidatundersøkelsen ble utformet blant annet med tanke på å undersøke nytten kandidatene hadde av studiet ved HHB. En ulempe med survey-utformingen er at svaralternativene er predefinert (Hair mfl. 1998), derfor hadde kandidatundersøkelsen også med åpne spørsmål som inviterte kandidaten til å uttrykke seg med egne ord.

Handelshøgskolen i Bodø gikk over til Bologna-systemet med treårig bachelor- og toårig masterutdanning i 2003. I tiden fra 2003 til 2008 uteksaminerte HHB 303 bachelorkandidater og 260 masterkandidater innen ulike bedriftsøkonomiske emner. Vi skaffet oppdaterte adresser for 171 bachelorkandidater og 111 masterkandidater. Det ble sendt et introduksjonsbrev hvor respondenten ble bedt om å besvare et spørreskjema på internett. Etter purringer per brev, SMS og telefon endte vi opp med 282 svar. Dette gir en svarprosent på 65 prosent. I spørreundersøkelser om samfunnsfaglige emner er det vanlig å oppnå en svarprosent langt lavere enn 60 prosent (Jacobsen 2005), i noen tilfeller kan en ikke forvente mer enn 20 prosent (Bourque og Fielder 2003). Svarprosenten er gjerne høyere når respondenten oppfatter emnet som relevant og tjenlig, og når respondenten har en positiv forbindelse til den som spør (Grønmo 2004, Jacobsen 2005). Kjikvadrattester viser at det ikke er signifikante forskjeller på femprosentnivå med hensyn på alder, kjønn og utdanningsnivå mellom de ferdige kandidatene, de kandidatene vi henvendte oss til, og de som svarte på undersøkelsen.

Respondentene ble bedt om å svare på et åpent spørsmål: *Hvilken betydning har utdanningen din fra HHB hatt for deg?* I tillegg ble det spurt en rekke lukkede spørsmål om kandidatens nåværende jobb, og flere spørsmål som tok sikte på å kartlegge kandidatens attraktivitet på arbeidsmarkedet. Alle disse spørsmålene er indikatorer på hvor nyttig studiet oppleves å ha vært og er for respondentene. Av de 282 som besvarte spørreundersøkelsen, valgte 212 å besvare det åpne spørsmålet med en tekst. Av disse 212 er det 134 bachelorkandidater og 78 masterkandidater. Dette utgjør 104 menn og 108 kvinner. Blant menn hadde 60 utdanning på bachelornivå og 44 på masternivå. Blant kvinnene var det 74 med bachelor og 34 med master. Det er ikke statistisk signifikant forskjell i kjønnsfordelingen mellom respondenter med bachelor- og masterutdanning. Det er heller ingen alderforskjell mellom respondenter med bachelor- og masterutdanning. I begge gruppene er gjennomsnittsalderen 32 år.

Svarene på det åpne spørsmålet ble analysert av forfatterne. Svarene ble vurdert hvis de omhandlet studiets innhold, betydningen av studiet og hvilke resultater respondenten mente at studiet ga. Innhold relaterer seg til studiekvalitet og trivsel under studieoppholdet. Betydningen av utdanningen kan variere fra svært stor til stor, liten, ingen eller negativ. En utdanning kan gi resultater langs flere dimensjoner. En utdanning kan gi kunnskaper, egenutvikling, den kan være karrierefremmende, gi nettverk, og den kan stimulere til videre utdanning. Forfatterne klassifiserte alle utsagnene hver for seg for å se hvilke kategorier hvert enkelt utsagn passet inn i. En sammenligning av disse klassifiseringene viste forskjeller i kun 5,4 prosent av tilfellene. Forfatterne diskuterte deretter de kategoriseringene hvor en opprinnelig var uenig, og ble enige om en endelig kategorisering.

RESULTATER

Innholdet i studiet kan vurderes ut fra studiekvalitet eller trivsel under studieoppholdet. Her var det 15 respondenter som nevnte noe om kvaliteten på studiet. Alle ga uttrykk for at kvaliteten var god. Et eksempel på et slikt utsagn er: «Høy kvalitet og god oppfølging ga meg muligheten til gode resultater.» Ni respondenter kom med utsagn om trivsel under studiet. Også her ga alle uttrykk for at studietiden hadde vært positiv. Et eksempel er: «Jeg trivdes veldig godt i Bodø og syntes miljøet der var kjempebra. Dette bidro til en fin studietilværelse.»

Svarene som omhandlet betydning, kunne sorteres etter meget stor, stor, liten, ingen, og negativ betydning. Siden det var så få som svarte at studiet hadde ingen eller negativ betydning (bare tre stykker), ble disse slått sammen med dem som svarte at studiet hadde liten betydning. Av de som kom med utsagn om betydningen av utdanningen fra HHB, svarte 41 at den hadde meget stor betydning for dem, 114 at den hadde stor betydning, og 19 mente at utdanningen hadde liten, ingen eller negativ betydning for dem. Eksempler på slike utsagn er: «Veldig stor betydning, og har medført at jeg fremtidsmessig står fritt til å ta de valg jeg ønsker, enten som ansatt i en bedrift eller å starte egen virksomhet. Utdanningen gjorde også sitt til at jeg snart er ferdig med en mastergrad.» (meget stor betydning), «Utdanningen har hatt stor betydning i forhold til jobbsøking. Man stiller tydeligvis sterkere med en høyere utdanning på minst tre år.» (stor betydning), og «Utdanningen har ikke hatt betydning for meg så langt.» (liten, ingen eller negativ betydning).

Det åpne spørsmålet inviterte også til å fortelle om *hvordan* utdanningen har hatt betydning for respondenten. Det viste seg at utdanningen hadde hatt betydning for respondentene på mange ulike måter.

Mange trakk frem at de hadde lært mye om interessante emner under studiet, og da emner de hadde bruk for i sitt daglige virke. Førtito respondenter svarte at de hadde fått økt kompetanse. Her er et eksempel: «Utdanningen har gitt meg et solid grunnlag, og jeg følte meg godt rustet til å gå ut i arbeidslivet da jeg var ferdig. Etter to år i jobb ser jeg at jeg har lært mye i løpet av mine år ved HHB.»

Andre respondenter trakk frem forhold som er viser at utdanningsstedet fyller behovet kandidaten hadde for egenutvikling. Trettito respondenter valgte å ordlegge seg slik at vi tolket det dit hen at de gjennom utdanningen hadde fått en ønsket egenutvikling. Her er et eksempel på et slikt utsagn: «Selvutvikling, kommet et steg videre, bedre jobb, bedre lønn, kompetanseutvikling, selvstendig arbeid, trivsel, jobb i kompetansebedrift, muligheter for videreutvikling».

Selv om økt kompetanse og egenutvikling ansees som viktige resultater av utdanningen, er nok effekten på karrieren viktigere. I alt trakk 126 respondenter fram den positive virkningen utdanningen hadde hatt på karrieren deres. Her er et utsagn som viser dette: «Den har betydd en radikal endring i yrkesretning, høyere lønn, økt trivsel og bedre arbeidstid.» Åtte respondenter trakk frem et større nettverk som et resultat av utdanningen. Her er et av utsagnene som indikerer at utdanning gir økt nettverk: «Stor betydning. Ga meg et bredt nettverk og god kompetanse. Flott skole. Bare positive erfaringer fra HHB.»

Gjennomført utdanning synes også å gi inspirasjon til videre studier. I alt 26 respondenter ga utsagn som tilsier at de er i eller ser for seg å ta videre studier. Her er et utsagn som angir et ønske om videreutdanning: «En velrenommert skole som gir gode muligheter. HHB har styrket lystene mine til å videreutvikle min kompetanse.»

Forskjeller mellom bachelor- og masterkandidater

Hypotesene ble testet ved hjelp av kjikvadrattester (for kategoriserte variabler) og t-tester (for kontinuerlige variabler). Tabell 1 viser at masterkandidater (14 prosent) oftere enn bachelorkandidater (4 prosent) trekker frem studiekvalitet og økt kompetanse, mens ansporing til videre studier oftere blir nevnt av bachelorkandidater. I de øvrige svarene på det åpne spørsmålet var det ikke statistisk signifikante forskjeller mellom master- og bachelorkandidater.

Respondenter med masterutdanning angir at de tjener i gjennomsnitt 487 000 kroner i året. Dette er signifikant mer enn 411 000 kroner, som bachelorkandidater i gjennomsnitt tjener. Masterkandidater oppgir at de har lengre arbeidstid (41,8 timer i uka) enn bachelorkandidater (39,6 timer i uka). Videre viser det seg at det tar lengre tid før bachelorkandidater får sin første fulltidsstilling enn det tar for masterkandidater. Masterkandidater har oftere enn bachelorkandidater til hensikt å bytte jobb. Resultatene er oppsummert i tabell 1.

Tabell 1 Forskjeller mellom master- og bachelorkandidater (n = 212).

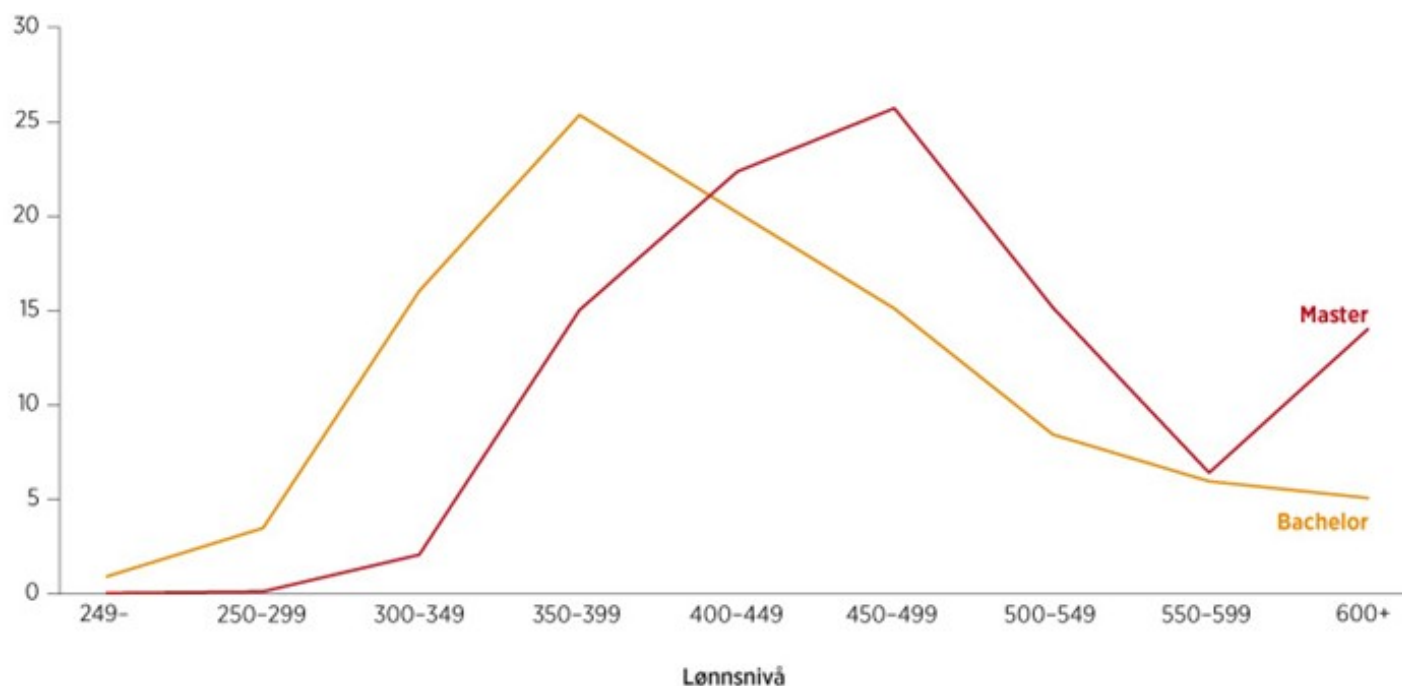
Tema	Master	Bachelor	Sig.
Svar på det åpne spørsmålet			
Innhold			
Kvalitet	0,14	0,04	**
Trivsel	0,06	0,03	
Betydning			
Meget stor	0,15	0,22	
Stor	0,59	0,51	
Liten eller ingen eller negativ	0,08	0,10	
Studiet ga			
Økt kompetanse	0,28	0,15	**
Egenutvikling	0,18	0,13	
Karriereutvikling	0,53	0,63	
Økt nettverk	0,05	0,03	

Ansporing til videre studier	0,06	0,16	*
Ansporing til entreprenørskap	0,04	0,04	
Nåværende jobb			
Total bruttolønn per år, inklusiv overtid, bijobber og andre tillegg. Beløp i hele kroner.	487 000	411 000	***
Gjennomsnittlig arbeidstid per uke, inklusiv fast arbeidstid, overtid, arbeid for biarbeidsgivere, konsulentvirksomhet, osv.	41,8	39,6	**
Stillingsnivå (1 = direktør, 2 = avdelingsleder, 3 = konsulent)	2,46	2,24	
Hovedbeskjeftiget i offentlig eller privat sektor (1 = offentlig sektor, 2 = privat sektor)	1,74	1,80	
Attraktivitet på arbeidsmarkedet			
Hvor mange måneder gikk det fra du var ferdig ved HHB, til du begynte i din første fulltidsstilling?	1,27	3,00	***
Hvor mange jobber har du søkt etter du begynte i din nåværende jobb?	1,14	1,07	
Hvor mange jobbtilbud har du fått etter du begynte i din nåværende jobb?	1,07	0,73	
Har du til hensikt å bytte jobb i løpet av de neste tre årene? (Ja = 1, Nei = 2)	1,46	1,68	***

Statistisk signifikansnivå: * indikerer $p < 0,10$, ** indikerer $p < 0,05$, *** p indikerer $< 0,01$.

Årslønnen for bachelor- og masterstudenter ved HHB kan grupperes slik: under 250', 250'–299', 300'–349', 350'–399', 400'–449', 500'–549', 550–599', og over 600'. Figur 1 viser da lønnsnivået for bachelor- og masterkandidater. For å kunne sammenligne vises prosentandelen kandidater med en gitt lønn. Figur 1 viser at masterkandidater har bedre lønn enn bachelorkandidater, men at noen bachelorkandidater har relativt bedre lønn enn andre bachelorkandidater. Ingen masterkandidater tjener mindre enn 320 000 kroner i året.

Figur 1 Lønnsnivået for bachelor- og masterkandidater (n = 212).



Forskjeller mellom mannlige og kvinnelige bachelorkandidater

Det er forskjeller i hvilke emner mannlige og kvinnelige bachelorkandidater trekker frem som betydningsfulle elementer fra sin utdanning. Kvinnelige bachelorkandidater oppgir oftere trivsel som et tema i sine svar på det åpne spørsmålet enn det mannlige bachelorkandidater gjør. Mannlige bachelorkandidater (28 prosent) svarer oftere at utdanningen har hatt meget stor betydning for dem, enn det kvinnelige bachelorkandidater (16 prosent) gjør. Kvinnelige bachelorkandidater (76 prosent) nevner oftere

at studiet har gitt dem en ønsket karriereutvikling, enn det mannlige bachelorkandidater (48 prosent) gjør.

Mannlige bachelorkandidater oppgir at de tjener i gjennomsnitt 454 000 kroner i året, mens kvinnelige bachelorkandidater oppgir at de tjener 375 000 i året. Mannlige bachelorkandidater jobber flere timer i uka (40,4 timer) enn det de kvinnelige kullkameratene gjør (38,8). Menn med bachelorgrad er oftere ansatt i privat sektor enn det kvinner med bachelorgrad er. Mannlige bachelorkandidater søker flere jobber og får flere jobbtillbud enn sine kvinnelige kullkamerater. Disse resultatene er vist i tabell 2.

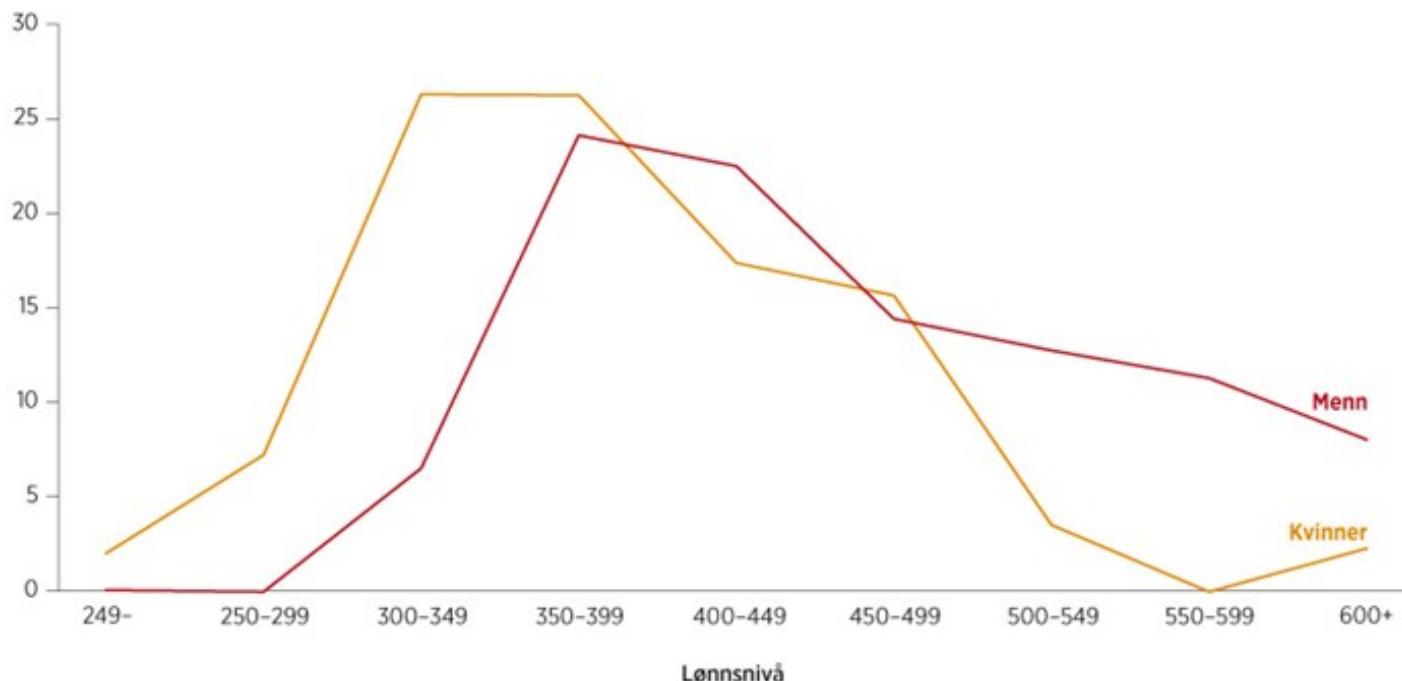
Tabell 2 Forskjeller mellom mannlige og kvinnelige bachelorkandidater (n = 134).

Tema	Menn	Kvinner	Sig.
Svar på det åpne spørsmålet			
Innhold			
Kvalitet	–	0,07	
Trivsel	0,02	0,04	**
Betydning			
Meget stor	0,28	0,16	*
Stor	0,45	0,55	
Liten eller ingen eller negativ	0,13	0,07	
Studiet ga			
Økt kompetanse	0,14	0,08	
Egenutvikling	0,08	0,18	
Karriereutvikling	0,48	0,76	***
Økt nettverk	0,07	–	
Ansporing til videre studier	0,14	0,18	
Ansporing til entreprenørskap	0,03	0,04	
Nåværende jobb			
Respondentens totale bruttolønn per år, inklusiv overtid, bijobber og andre tillegg. Beløp i hele kroner.	454 000	375 000	***
Gjennomsnittlig arbeidstid per uke, inklusiv fast arbeidstid, overtid, arbeid for biarbeidsgivere, konsulentvirksomhet, osv.	40,7	38,8	*
Stillingsnivå (1 = direktør, 2 = avdelingsleder, 3 = konsulent)	2,34	2,16	
Hovedbeskjeftiget i offentlig eller privat sektor (1 = offentlig sektor, 2 = privat sektor)	1,89	1,73	**
Attraktivitet på arbeidsmarkedet			
Hvor mange måneder gikk det fra du var ferdig ved HHB, til du begynte i din første fulltidsstilling?	3,32	2,75	
Hvor mange jobber har du søkt etter du begynte i din nåværende jobb?	1,78	0,54	*
Hvor mange jobbtillbud har du fått etter du begynte i din nåværende jobb?	1,02	0,51	**
Har du til hensikt å bytte jobb i løpet av de neste tre årene? (Ja = 1, Nei = 2)	1,66	1,69	

Statistisk signifikansnivå: * indikerer $p < 0,10$, ** indikerer $p < 0,05$, *** p indikerer $< 0,01$.

Årslønnen for mannlige og kvinnelige bachelorstudenter ved HHB kan grupperes slik: under 250', 250'–299', 300'–349', 350'–399', 400'–449', 500'–549', 550'–599', og over 600'. For å kunne sammenligne vises prosentandelen kandidater med en gitt lønn. Figur 2 viser at mannlige bachelorkandidater har i gjennomsnitt bedre lønn enn de kvinnelige bachelorkandidatene, samtidig som det er flere mannlige bachelorkandidater i gruppen med høy lønn.

Figur 2 Lønnsnivået for mannlige og kvinnelige bachelorkandidater (n = 134).



Forskjeller mellom mannlige og kvinnelige masterkandidater

Det var ingen signifikante forskjeller mellom kvinnelige og mannlige masterkandidater i svarene på det åpne spørsmålet. Menn med mastergrad tjener i gjennomsnitt 516 000 kroner, og det er statistisk signifikant mer enn 442 000, som er det kvinner med mastergrad i gjennomsnitt tjener. Det er ingen andre statistisk signifikante forskjeller mellom mannlige og kvinnelige masterkandidater. Resultatene er oppsummert i tabell 3.

Tabell 3 Forskjeller mellom mannlige og kvinnelige masterkandidater (n = 74).

Tema	Menn	Kvinner	Sig.
Svar på det åpne spørsmålet			
Innhold			
Kvalitet	0,16	0,12	
Trivsel	0,05	0,09	
Betydning			
Meget stor	0,14	0,18	
Stor	0,57	0,62	
Liten eller ingen eller negativ	0,11	0,03	
Studiet ga			
Økt kompetanse	0,23	0,35	
Egenutvikling	0,14	0,24	
Karriereutvikling	0,45	0,62	
Økt nettverk	0,02	0,09	
Ansporing til videre studier	0,05	0,09	
Ansporing til entreprenørskap	0,07	–	
Nåværende jobb			
Total bruttolønn per år, inklusiv overtid, bijobber og andre tillegg. Beløp i hele kroner.	516 000	442 000	***
Gjennomsnittlig arbeidstid per uke, inklusiv fast arbeidstid, overtid, arbeid for biarbeidsgivere, konsulentvirksomhet, osv.	43,5	39,4	
Stillingsnivå (1 = direktør, 2 = avdelingsleder, 3 = konsulent)	2,41	2,52	
	1,79	1,66	

Hovedbeskjeftiget i offentlig eller privat sektor (1=offentlig sektor, 2= privat sektor)

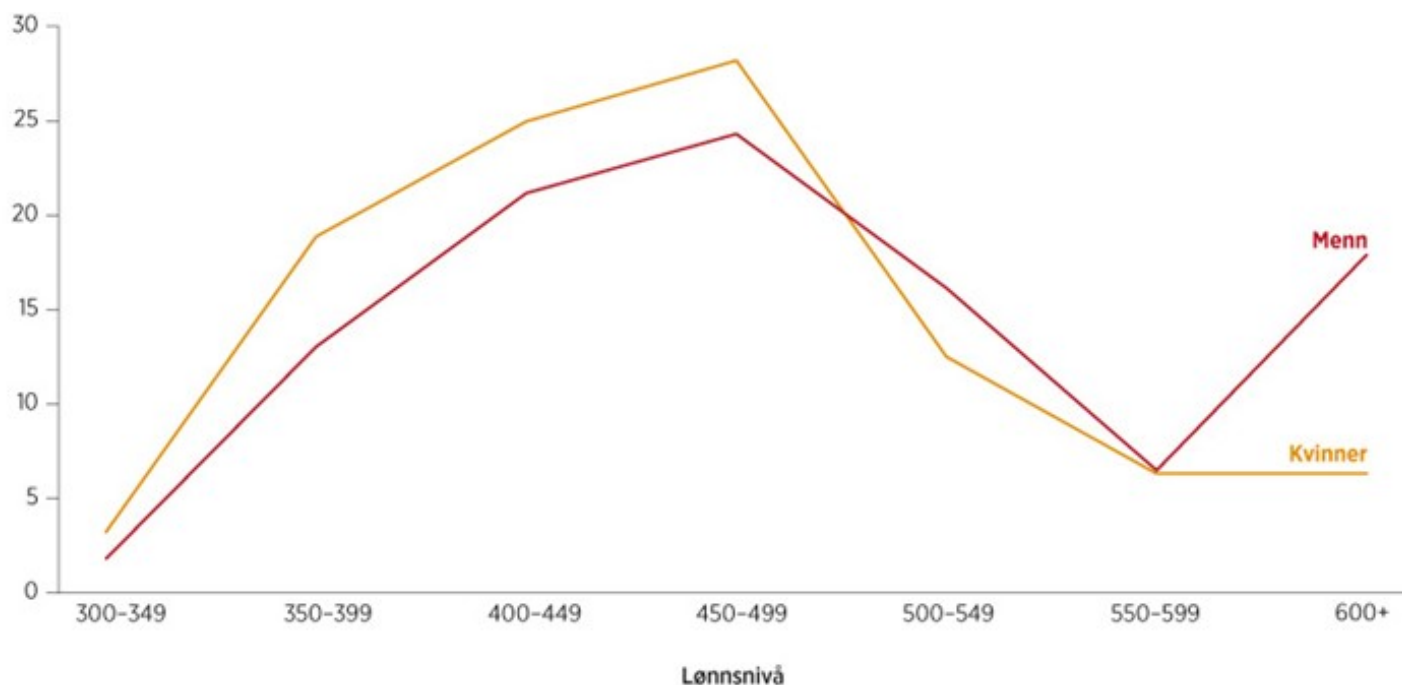
Attraktivitet på arbeidsmarkedet

Hvor mange måneder gikk det fra du var ferdig ved HHB, til du begynte i din første fulltidsstilling?	1,27	1,28
Hvor mange jobber har du søkt etter du begynte i din nåværende jobb?	1,46	0,69
Hvor mange jobbtilbud har du fått etter du begynte i din nåværende jobb?	1,39	0,62
Har du til hensikt å bytte jobb i løpet av de neste tre årene? (Ja = 1, Nei = 2)	1,54	1,34

Statistisk signifikansnivå: * indikerer $p < 0,10$, ** indikerer $p < 0,05$, *** p indikerer $< 0,01$.

Årslønnen for mannlige og kvinnelige masterstudenter ved HHB kan grupperes slik: under 250', 250'–299', 300'–349', 350'–399', 400'–449', 450'–499', 500'–549', 550'–599', og over 600'. For å kunne sammenligne vises prosentandelen kandidater med en gitt lønn. Figur 3 viser at mannlige og kvinnelige masterkandidater har noenlunde lik lønn, men at noen mannlige masterkandidater tjener ganske godt og drar opp gjennomsnittet for denne gruppen.

Figur 3 Lønnsnivået for mannlige og kvinnelige masterkandidater (n = 74).



Oppsummering av resultatene

Hypotesen om at det er forskjell på hvilken opplevd betydning økonomiutdanning har hatt for master- og bachelorkandidater ble støttet i statistiske analyser. Masterkandidater trekker oftere fram kvalitet og kompetanse i sine vurderinger av hva utdanningen har betydd for dem. Bachelorkandidater blir oftere ansporet til videre utdanning. Dessuten tjener masterkandidater signifikant mer enn bachelorkandidater. Etter noen år i arbeidslivet tjener masterkandidater i gjennomsnitt cirka 76 000 kroner mer per år enn det bachelorkandidater gjør. Masterkandidater får seg jobb på kortere tid enn bachelorkandidater gjør etter endt utdanning. Masterkandidater oppgir også oftere enn bachelorkandidater at de har til hensikt å bytte jobb i løpet av de neste tre årene.

Hypotesen om at det er forskjell på hvilken betydning økonomiutdanningen har hatt for kvinnelige og mannlige bachelorkandidater, ble støttet. Mannlige bachelorkandidater oppgir at de tjener markert mer enn sine kvinnelige kollegaer. Dette kan delvis forklares ved at mannlige bachelorkandidater oftere enn kvinnelige bachelorkandidater arbeider i privat sektor, og at de oppgir å arbeide flere timer i uka. Tendensen i retning av at menn oppgir å være mer mobile i sin karriereutvikling, er tydeligere for bachelorkandidater enn for masterkandidater. Mannlige bachelorkandidater søker flere jobber og får flere jobbtilbud enn det de kvinnelige kollegene oppgir å gjøre. Det er også forskjeller i hvilke emner mannlige

og kvinnelige bachelorkandidater trekker frem som betydningsfulle elementer fra sin utdanning. Kvinnelige bachelorkandidater trekker oftere frem trivsel under studiene og hvordan utdanningen har påvirket deres karriere, enn det mannlige bachelorkandidater gjør.

Hypotesen om at det er forskjell på hvilken betydning utdanningen har hatt for kvinnelige og mannlige masterkandidater, ble delvis støttet. Mannlige masterkandidater tjener i gjennomsnitt 76 000 kroner mer enn det kvinnelige masterkandidater gjør. Denne forskjellen kommer i hovedsak av at enkelte menn tjener relativt mye mer enn de andre. Selv om det ikke er andre signifikante forskjeller, kan det se ut som mannlige masterkandidater er mer mobile på arbeidsmarkedet. De søker flere jobber og får oftere jobbtilbud enn kvinnelige masterkandidater.

KONKLUSJON

Analysene indikerer at kandidatene i ettertid fokuserer mest på den faglige kvaliteten ved en utdanning, mens trivselementet ikke synes å være like viktig. Videre kan det se ut som langt de fleste vurderer det slik at utdanningen de tok, har hatt stor eller meget stor betydning for tiden etter fullførte studier. Svært få av respondentene mener at utdanningen har hatt liten, ingen eller negativ betydning. En fullført utdanning har betydning for en kandidat på flere måter. Den kan bidra til å øke nettverket og stimulere til videre studier. Videre kan utdanningen bidra til en ønsket egenutvikling, og den kan gi kompetanse som ansees som nødvendig i det daglige virket. Den største effekten synes likevel å være at en utdanning er karrierefremmende. At utdanningen har hatt en positiv innvirkning på karrieren, jobbinnhold, lønn og arbeidsbetingelser, er det som oftest trekkes frem av kandidatene.

I vårt utvalg var det færre forskjeller mellom menn og kvinner på masternivå enn på bachelornivå. Nominelt sett var forskjellen i lønnsnivå omtrent den samme, men prosentmessig er forskjellen større for bachelorkandidater enn for masterkandidater. Vi ser de samme tendensene blant masterkandidater og bachelorkandidater til at menn oppgir å være mer aktive når det gjelder karriereutvikling, enn det kvinner er. Resultatene våre antyder at kvinner legger større vekt på nytten av videreutdanning enn det menn uttrykker. Kvinner er mer likestilt med menn etter en masterutdanning enn etter en bachelorutdanning.

Konklusjonene har betydning både for kandidaten selv, for utdanningsinstitusjonen og for samfunnet. Det er uttrykt fra politisk hold at en ønsker likelønn mellom menn og kvinner. Denne studien synliggjør elementer i en del av de forskjellene mellom menn og kvinner som ofte blir assosiert med lønnsforskjeller. Lønnsnivået i offentlig sektor er generelt sett lavere enn lønnsnivået i privat sektor, der den relative andelen menn er større. Dessuten er det en sammenheng mellom lønnsinntekt og arbeidsmengde målt i timer per uke. I tillegg viser våre funn at det er en sammenheng mellom karriereutvikling og lønnsinntekt. Her kan følgelig utdanningsinstitusjoner og eventuelt fagforeninger bidra til å redusere lønnsgapet ved å stimulere til skarpere fokus på karriereutvikling. Universiteter og høyskoler kan støtte opp om en gunstig lønnsutvikling og videreutvikling av kandidatens kvalifikasjoner ved å gi tilbud innen karriereutvikling og karrieremestring. Studien indikerer at studenter og kandidater kan øke utbyttet av investeringen i utdanning ved å ha et aktivt forhold til den videre karrieren gjennom å utvikle nettverk og ta videre utdanning.

Denne studien har en avgrenset populasjon, og vi har kun undersøkt kandidater med økonomibakgrunn. Våre resultater kan derfor ikke generaliseres direkte til andre studier og fagfelt. Studien peker likevel på en del interessante sammenhenger som bør danne grunnlag for nye analyser av sammenhengen mellom utdanning og kandidaters opplevde nytte av utdanningen de har tatt.

Litteratur

- *Becker, G.S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3. utg. Chicago: The University of Chicago Press.*
- *Bourque, L.B. og E.P. Fielder (2003). How to Conduct Self-administered and Mail Surveys. 2. utg. London: SAGE Publications.*
- *Falch, T. og S. Sandgren (2007). Intelligens, utdanning og lønn. Søkelys på arbeidsmarkedet, 24:43–51.*
- *Gibson, A. (2010). Measuring Business Student Satisfaction: A Review of the Major Predictors.*

- Journal of Higher Policy and Management*,32(3):251–259.
- Gimeno, J., T.B. Folta, A.C. Cooper og C.Y. Woo (2007). *Survival of the Fittest? Entrepreneurial Human Capital and the Persistence of Underperforming Firms. Administrative Science Quarterly*,42:750–783.
 - Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder. Oslo: Fagbokforlaget.*
 - Hair, J.F. Jr., R.E. Anderson, R.L. Tatham og W.C. Black (1998). *Multivariate Data Analysis. New Jersey: Prentice Hall.*
 - Hansen, M.N. (2001). *Karriere og familie: En undersøkelse av variasjoner i inntekt blant mannlige og kvinnelige jurister. Søkelys på arbeidsmarkedet*,18:205–214.
 - Hartog, J. og H. Oosterbeek (2007). *What Should You Know about Private Returns to Education? I J. Hartog og H. Maassen van den Brink (red.), Human capital: Moving the frontier. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 7–20.*
 - Høgsnes, G., R.A. Nielsen og T. Petersen (2005). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og betydning av stillingsnivå. Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22:193–202.
 - Høgsnes, G., A. Penner og T. Petersen (2006). *Betydningen av familie og barn for kvinners og menns lønn. Søkelys på arbeidsmarkedet*,23:31–37.
 - Jacobsen, D.I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. 2. utg. Oslo: Høyskoleforlaget.*
 - Judge, T.A, R.L. Klinger og L.S. Simon (2010). *Time Is on My Side: Time, General Mental Ability, Human Capital, and Extrinsic Career Success. Journal of Applied Psychology*,95(1): 92–107.
 - Lent, R.W., S.D. Brown og G. Hackett (1994). *Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. Journal of Vocational Behavior*,45(1):79–122.
 - Lewis, G.B. og S.S. Oh (2009). *A Major Difference? Fields of Study and Male–Female Pay Differences in Federal Employment. The American Review of Public Administration*,39(2):107–124.
 - Pennings, J.M., K. Lee og A. van Witteloostuijn (1998). *Human Capital, Social Capital, and Firm Dissolution. The Academy of Management Journal*41(4):425–440.
 - Riley, J. (2002). *Weak and Strong Signals. Scandinavian Journal of Economics*,104(2):213–236.
 - Tinto, V. (1997). *The Classroom as Communities. Journal of Higher Education*,68(6):599–623.
 - Tinto, V. (2006). *Research and Practice of Student Retention: What Next? Journal of College Student Retention*,8(1):1–19.
 - Torp, H. og P. Schøne (2005). *Økt avkastning av utdanning etter 2000. Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22:95–101.
 - Trostel, P., I. Walker og P. Woolley (2002). *Estimates for the Economic Return to Schooling for 28 Countries. Labour Economics*,9(1):1–16.