



UNIVERSITETET I BERGEN  
*Institutt for politikk og forvaltning*

**AORG350**  
**Masteroppgave**

**Har monetære insentiver noen betydning?**

**En eksperimentell surveystudie av stortingslønnsnivåets  
betydning for personers vilje til å stille til valg**

---

**Robin Anzjøn Wisth**

**Vår / 2023**

## **Forord**

Nå sitter jeg her og skriver mine siste ord på masteroppgaven min, og ser tilbake på en fantastisk, gøy og til tids krevende studietid. Etter å fullført bachelorgraden min på NTNU i Trondheim, flyttet jeg sommeren 2021 til Bergen for å ta mastergraden ved instituttet for administrasjon og organisasjonsvitenskap (nå politikk og forvaltning).

Det å flytte til en ny by, etter mange år i Trondheim, har til tider vært krevende. Det å etablere nye vennskap og bygge nytt nettverk kan være utfordrende, men jeg har vært heldig. I løpet av tiden min i Bergen har jeg møtt så utrolig mange flotte mennesker gjennom studie, jobb og venners venner. Jeg setter stor pris på alle jeg har møtt. En ekstra takk rettes til Øivind Bogen, som tok seg tid til å lese over oppgaven min.

En stor takk rettes til min veileder, Zuzana Murdoch og biveileder, Benny Geys. Deres kunnskap, veiledning og presise tilbakemeldinger har vært til stor hjelp gjennom Høst- og vårsemesteret. Takk for at dere også har hjulpet meg i perioder der masteroppgaven har vært frustrerende, og motivert meg til å stå på videre.

Jeg vil også takke familien og venner hjemme fra. De har vært til stort støtte, og motivert meg gjennom hele studieløpet. En takk rettes også til Strømsnes Røe, som jeg hadde intership hos i løpet av studietiden. Takk for at dere tok dere tid til å dele kunnskap og erfaring.

Avslutningsvis vil jeg si at det å skrive masteroppgave har vært veldig lærerikt. Jeg har fått et unikt innblikk i oppgavens tematikk, og håper du som leser også lærer noe nytt av å lese denne oppgaven.

Torsdag 01.06.2023

Robin Anzjøn Wisth

## **Sammendrag:**

Målet med denne oppgaven er å finne ut hvorvidt godtgjørelsesnivået har noe å si for kompetente personers vilje til å stille til valg. Det har blitt samlet inn data gjennom en spørreundersøkelse, og for å kunne målet om det er noe forskjell mellom borgeres vilje til å stille og godtgjørelsesnivået, ble det brukt et eksperimentelt survey design, der respondentene ble randomisert fordelt i fire ulike grupper. En kontrollgruppe som ikke fikk noe lønnsnivå, og tre behandlingsgrupper med ulike godtgjørelsesnivå. Summene som ble oppgitt i behandlingsgruppene var 600.000 kr (lavt), 1.million kr (medium) og 1,4 millioner kr (høyt). Ved å analysere de fire gruppene opp mot hverandre, kan vi finne ut om godtgjørelsesnivået har en innvirkning på personers vilje til å stille. Måten kompetanse har blitt målt på i denne oppgaven er gjennom høyere utdanning. Med tanke på oppgavens måte å samle inn data på, ble dette vurdert som den beste måten. Det teoretiske rammeverket er hentet fra tidligere litteratur som har sett på den samme tematikken. Det er enighet i den tidligere litteraturen om at et høyre godtgjørelsesnivå vil gjøre det mer attraktivt å stille til valg, men at det ikke har stor innvirkning på fordelingen mellom høyt og lavt utdannede personer.

Analysen ble delt opp i to. Den første analysen så bare på hvordan respondentenes vilje til å stille ut fra hvilken gruppe de havnet i. Analysen viser at personer som fikk tildelt høyt godtgjørelsesnivå har en større vilje til å stille som kandidat, enn personer som fikk et lavt godtgjørelsesnivå. Funnene mellom høyt og lavt godtgjørelsesnivå var også statistisk signifikante.

Den andre analysen som ble gjort, inkluderte utdanningsvariabelen, og jeg ønsket derfor å se om kompetente personers vilje økte når godtgjørelsesnivået ble høyere. Ut fra analysen viser det seg at viljen til å stille som kandidat ikke endret seg mellom utdanningsnivåer når godtgjørelsesnivået gikk opp. Dette funnet tyder på at det er ikke bare personer med høyere utdanning som øker viljen til å stille når godtgjørelsesnivået blir høyere, men at samtlige personer, uavhengig av utdanningsnivå, øker viljen til å stille når de får et høyt godtgjørelsesnivå.

## **Figurer og tabeller**

**Tabell 1:** Lønnsnivået til alle politikere i nordiske parlament

**Tabell 2:** Fordeling av respondenter

**Tabell 3:** Respondenters svar på vilje til å stille

**Tabell 4:** T-test

**Tabell 5:** Regresjonsanalyse

**Tabell 6:** T-test med utdanningsvariabelen

**Tabell 8:** Regresjonsanalyse med utdanning

**Figur 1:** Relativ lønnsvekst til stortingsrepresentanter

**Figur 2:** Rekrutteringsmodellen

**Figur 3:** Likevekt mellom kandidater

**Figur 4:** Illustrasjon av eksperiment

**Figur 5:** Between-subject design

**Figur 6:** Within-subject design

**Figur 7:** Illustrasjon av forskningsspørsmålet

**Figur 8:** Randomisering i spørreundersøkelsen

**Figur 9:** Stolpediagram av respondentenes svar

**Figur 10:** Diagram av respondentenes svar (striplet)

**Figur 11:** Gjennomsnittssvar med utdanningsvariabelen

## Innhold

Institutt for politikk og forvaltning .....	i
1. Innledning.....	1
1.1. Problemstilling .....	2
1.2. Oppgavens bidrag til litteraturen .....	4
1.3. Avgrensning .....	5
1.4. Studiets struktur og oppbygning.....	6
2. Kontekst.....	7
2.1. Utviklingen av godtgjørelser .....	10
2.2. Valgsystem og politisk rekruttering .....	11
2.2.1. Valgsystem .....	12
2.2.2. Hvordan blir kandidater rekruttert? .....	13
2.2.3. Hvordan blir kandidatene finansiert .....	16
3. Litteraturgjennomgang av tidligere forskning.....	18
3.1. Empirisk forskning på politikerlønn.....	18
3.2. Forskning som viser at lønn ikke bare er motivasjon for kompetente borgere .....	21
3.3. Utdanning som link til kompetanse.....	24
3.4. Høyere utdanning og lederposisjoner.....	25
3.5. Sammendrag av litteraturgjennomgang.....	26
4. Teori.....	28
4.1. Kompetanse .....	29
4.2. Citizen-Candidates modellen.....	30
4.2.1. P.....	32
4.2.2. B .....	32
4.2.3. C .....	34
4.3. Hypoteser .....	34
5. Metode.....	37
5.1. Valg av metode.....	37
5.1.1. Alternativ metode, og hvorfor det ikke ble brukt .....	38
5.2. Eksperimentell design .....	38
5.2.1. Between subject og Within subject .....	41
5.3. Reliabilitet og validitet .....	43
5.3.1. Intern validitet .....	43
5.3.2. Ekstern validitet.....	44
6. Datainnsamling.....	46
6.1. Svakheter og vanskeligheter med datainnsamling.....	47

6.2.	Beskrivelse av Surveymonkey: .....	48
6.3.	Presentasjon av variabler .....	49
6.3.1.	Uavhengig variabel: lønnsnivå .....	49
6.3.2.	Avhengige variabel: Viljen personer har til å stille til valg .....	51
6.3.3.	Utdanningsvariabelen .....	52
6.3.4.	Kontrollvariabler .....	53
7.	Analyse .....	56
7.1.	Statistiskanalyse .....	56
7.2.	Regresjonsanalyse .....	57
7.3.	Balansesjekk .....	59
7.4.	Relasjon mellom godtgjørelser og villighet til å stille til valg .....	61
7.4.1	Deskriptiv analyse .....	61
7.2.2	T-test analyse .....	64
7.2.3.	Regresjonsanalyse .....	66
7.5.	Heterogenitet ved utdanningsnivå .....	70
7.3.1.	Deskriptiv analyse .....	70
7.3.2.	T-tester med utdanningsvariabelen .....	72
7.3.3.	Regresjonsanalyse .....	74
8.	Konklusjon .....	78
8.1.	Svar på problemstillingen .....	78
8.2.	Teoretiske og praktiske implikasjoner .....	79
8.3.	Studiets begrensning .....	80
8.4.	Videre forskning i lys av funnene .....	81
9.	Litteraturliste .....	83
10.	Vedlegg: .....	87

# 1. Innledning

*“The mass of the people are incapable of governing themselves”*

- Edmund Burke

Sitatet er hentet fra den britiske statsviteren Edmund Burke, som mente at demokratiets fremste paradoks er forutsetningen om at folket styrer, men at de ikke kan gjøre det selv (Narud & Valen, 2007). Derfor mente Burke at store avstander og stor befolkning skaper behov for en arbeidsdeling, der makten må delegeres fra velgerne til mer spesialiserte aktører som skal handle på vegne av dem: den politiske elite (ibid.). Politisk representasjon utgjør selve kjernen i den demokratiske styreform. Politisk representasjon dreier seg nettopp om at makten overføres fra folket til folkevalgte som handler på deres vegne (ibid.).

Det indirekte demokratiet som utspiller seg i Norge er avhengig av at dyktige borgere fra folket trer frem, og ønsker å stille som kandidat til politiske tillitsposisjoner. Disse menneskene kommer fra folket, og skal arbeide for folket. Derfor er det viktig at samfunnet, og de styrende institusjonene, legger til rette for at politisk deltakelse og politisk rekruttering skal være av en slik art at alle har mulighet til å stille. Dette øker den demokratiske legitimiteten med at det ikke bare er en gruppe i samfunnet som har mulighet til å stille, men at det gjøres mulig uansett hvilken bakgrunn du har eller livssituasjon du er i.

Det har blitt gjort flere tiltak for å sikre en bred representasjon blant de folkevalgte. I denne oppgaven skal jeg sette søkelys på godtgjørelsesnivået, og se om nivået har noen påvirkning på folks vilje til å stille til valg. I politikken kalles ikke de økonomiske kompensasjonene direkte for lønn, men for godtgjørelser. Dette skal kunne dekke de tapene en kandidat opplever ved å gå ut av sin egentlige profesjon, og tiltre i rollen som politiker. Det kan tidlig antas at et høyt godtgjørelsesnivå vil øke viljen folk har til å stille til valg. Om flere stiller, vil også flere kompetente personer stille. I følge Besley (2004) vil kompetente personer utkonkurrere de mindre kompetente personene, om mange nok stiller. Grunnen til dette er at folket (stemmegiverne) ønsker kompetente borgere inn i politikken, fordi dette vil føre til bedre velferdsutvikling.

Kravet om godtgjørelser til stortingsrepresentanter står skrevet i grunnloven, og alle folkevalgte har rett til en kompensasjon av tapt økonomisk inntekt ved å tiltre i politiske posisjoner (Stortingsrapport, 2021). Samtidig sier ikke loven noe om hvor nivået på en slik godtgjørelse

skal ligge. I Stortingsrapporten om godtgjørelser (2021) skriver et utvalg at fastsettelsen av godtgjørelser kan være vanskelig, fordi det ikke finnes noe tydelig teori om hva som er den perfekte satsen, eller noen tidligere vurderinger i Norge som forklarer hvor nivået burde være.

Dagens stortingslønn ligger på 1.064.310 kroner per år (Stortinget, 2023). Tallet i seg selv sier svært lite, men sammenlignes det med andre land, yrkesgrupper, eller snittlønnene i Norge får summen en annen betydning. Godtgjørelsesnivået er i dag 1,7 ganger høyere enn gjennomsnittslønnen i Norge, som er på 630.000 kroner før skatt (Fløtre & Tuv, 2022), og 1,8 ganger høyere enn medianlønnen som er på 580.000kr (Fløtre & Tuv, 2022).

Uansett hva godtgjørelsesnivået ligger på, er det først og fremst enkeltindivider i samfunnet som må tre frem å vise sin interesse for å stille. Det å gjøre seg selv tilgjengelig for å bli rekruttert som kandidat kommer ikke uten noe form for kostnader. Tid, økonomiske ressurser, permittering av profesjon og privatlivets fred er noen av det en person må betale for å kunne stille til valg. Det har derfor kommet flere litteraturbidrag de siste 20 årene som ser på hvordan lønn kan brukes som en motivasjonsfaktor for å tiltrekke seg kompetente borgere til politiske posisjoner (Caselli & Morelli, 2004, Besley, 2004, Ferraz & Finan, 2009, Kotakorpi & Poutvaara, 2011, Gagliarducci & Nannicini, 2013, Hoffman, 2013). Graden av godtgjørelser er et diskutert tema, og det har blitt stilt spørsmål om politikere tjener for mye, eller om godtgjørelsene er gode nok til å tiltrekke seg de mest kompetente personene.

Det kan også nevnes at godtgjørelser kan tolkes som andre goder politikere får når de tiltrer politiske verv. Dette kan være tilgang på kontorer, dekning av jobbreiser, pendlerbolig for de som bor et stykke unna Stortinget og andre ordninger som etterlønn og evig tilgang til stortinget (Stortingsrapport, 2023). I denne oppgaven, vil som nevnt, godtgjørelser tolkes som lønn.

### 1.1. Problemstilling

En funksjon godtgjørelser kan ha er å påvirke hvilke borgere med ulike kvaliteter og kompetanse som bestemmer seg for å stille til valg. Ifølge litteraturen på feltet har personer med høy kompetanse flere alternativer utenfor politikken. De gjerne i stillinger som krever høy kompetanse i form av utdanningskrav, og tilbyr høy lønn. Det har blitt skrevet at det er ønskelig å tiltrekke seg personer med høy kompetanse inn i politikken, og at et høyt nivå på godtgjørelsene kan føre til at flere kompetente borgere søker et liv i politikken (Besley 2004. Caselli og Morelli, 2004. Ferraz & Finan, 2009. Kotakorpi & Poutvaara, 2011. Hoffman & Lyons, 2013, Gagliarducci & Nannicini, 2013. Fedele, 2013. Palguta & Petrold, 2021). Det vil



si at i den empiriske forskningen som har blitt gjort innenfor denne tematikken tyder mye på at høyere nivå på godtgjørelser gir tilgang på mer kompetente borgere til å stemme på under et valg.

En høy godtgjørelse vil ikke bare tiltrekke seg høyt kompetente borgere, med høy utdanning og som er i høye stillinger med mye prestisje. Det vil også føre til at flere grupper i samfunnet, som ikke nødvendigvis passer inn i gruppen som er nevnt over, vil trekkes mot politikken (Kotakorpi & Poutvaara, 2011). Dette vil igjen gjøre at kampene om de få politiske setene vil være tøffere, og flere vil kjempe mot hverandre. Ifølge Besley (2004) vil uansett de mest kompetente borgere utkonkurrere de mindre kvalifiserte, fordi kompetente borgere appellerer bedre til stemmegiverne, og vil på den måten sanke flere stemmer og bli valgt inn.

En for lav godtgjørelse kan føre til en begrensning over hvem som kan stille. For eksempel viser forskning fra USA at valgkamper blir svært dyre, og kan føre til at bare de mest ressurssterke har mulighet til å stille (Besley, 2004). I Norge er ofte valgkampen støttet av partier, eller organisasjoner kandidaten er ansatt i. Derfor vil ikke selve kostnaden av valgkampen bli så belastende for enkelt borgere. Derimot blir tap av inntekt en kostnad den mulige kandidaten må regne med. Om godtgjørelsene nivået ikke er høyere enn nivået på inntekten personen har fra før av, kan det tenkes at det er en mindre sjans for at personen har en vilje til å stille. Selv om det skrives i Stortingsrapporten at lønnsnivået i seg selv ikke skal være en hovedmotivasjonsfaktor, kan det uansett være en faktor for at borgere bestemmer seg for å stille.

I oppgaven ønsker jeg nettopp å finne ut om godtgjørelsesnivået har en betydning for borgeres vilje til å stille til valg. Ettersom det er ønskelig å ha borgere med høy kompetanse på stortinget, vil også konseptet kompetanse være en del av problemstillingen. Ut fra dette resonnementet blir oppgaven problemstilling som følger:

*Hvorvidt har nivået på godtgjørelser noe å si for at borgere med høy kompetanse stiller til valg?*

## 1.2. Oppgavens bidrag til litteraturen

Denne oppgaven har som mål å bygge videre på den litteraturen som ser på effekten godtgjørelser har på å tiltrekke seg personer med høy kompetanse inn i politikken. Den vil forhåpentligvis gi ny kunnskap og innsikt innenfor tematikken om hvorfor personer velger å stille til valg i Norge. Viktigheten av at personer velger å stille til valg kan på mange måter tolkes som selve drivkraften i et representativt demokrati, og det at samfunnet legger til rette for at så mange som mulig har mulighet til å stille, gjør at representasjonen blir breier og fører til at alle stemmer blir hørt.

Nivået på godtgjørelsers effekt på å tiltrekke seg kompetente borgere inn i politikken er et relativt ungt forskningsfelt. De teoretiske tilnærmingene stammer fra lengre tilbake, og det har blitt trukket paralleller mellom lønnsnivå i det tradisjonelle arbeidsliv og politikken, der høyere lønn tiltrekker seg flere kompetente kandidater til stillinger/vervet (Weiss, 1980). Uansett vil effekten lønnsnivået har, være et empirisk spørsmål, og som oftest vil det være andre faktorer som spiller inn på individers mulighet til å stille til valg (Gagliarducci & Nannicini, 2013). Et eksempel på dette vil være de empiriske forholdene forskningen blir gjennomført i. De institusjonelle og konstitusjonelle rammer, som i stor grad er med å bestemme hvem som kan stille til valg, er viktige faktorer for å forstå de begrensningene en borger har for å stille til valg. Så vidt jeg har klart å lese meg fram til i litteraturen, er det enda ingen forskningsbidrag som systematisk ser på effekten godtgjørelser har på rekruttering av kompetente borgere i Norge. Denne antagelsen kan også bekreftes i Stortingsrapporten fra 2021. Dette gjør at oppgaven kan bidra til at tematikken også forskes på i Norge, slik at det også etableres et perspektiv som setter tematikk inn i de rammene som finnes i Norge.

Metoden som blir brukt i denne masteroppgaven har så vidt jeg vet ikke blitt brukt innenfor dette temaet tidligere. Det kan være at det finnes artikler som anvender samme metode som meg, men ut fra de tekstene jeg har funnet og lest er det ingen som bruker den samme metoden. Tidligere forskning har stort sett brukt data hentet fra allerede eksisterende valglister, som gjerne er hentet ut etter at valget er ferdig (Besley, 2004, Ferraz & Finan, 2009, Gagliarducci & Nannicini, 2013). Det å hente data fra eksisterende valglister vil føre til at man i større grad får oversikt og forståelse over hvem som har stilt til valg, og hvilken type borgere dette er. Det kan også argumenteres for at denne type forskning ser på allerede valgte folk, da det også er svært vanlig at de samme navnene står på valgliste valg etter valg. Teksten som er nevnt over har for eksempel målt kompetanse ut fra hva de folkevalgte har fått til mens de satt i vervet.

Metoden som blir brukt her vil heller prøve å forstå hvilke borgere som kunne tenke seg å stille til valg, ut fra det godtgjørelsesnivået de får utdelt. Senere i teksten viser oppgaven til Narud & Valen (2007) som tidligere har tatt opp tematikken rundt det å stille seg tilgjengelig som kandidat til et politisk verv. De kaller disse borgerne for «aspiranter». De har ikke sett på lønnsnivå som en motivasjonsfaktor for at personer stiller seg som aspirant, men har i større grad fokusert på institusjonelle og konstitusjonelle rammen i Norge, for å forstå hvem som stiller til valg.

### 1.3. Avgrensning

For å gjøre oppgaven mulig å gjennomføre, har det blitt gjort noen avgrensninger. Dette er for å hindre at oppgaven omfavner blir for stort, og at det er lettere å holde fokus på et snevert tema.

Den første avgrensningen gjelder land, og oppgaven vil kun ha fokus på tematikken innenfor en norsk kontekst. Derfor vil denne oppgaven se på de institusjonelle og konstitusjonelle rammene, og forklare disse i kontekstkapittelet, for å forstå hvordan det norske valgsystemet fungerer. Lønn som motivasjonsfaktor vil være hovedfokuset. Samtidig vil det bli nødvendig å nevne kontekst fra ulike andre land, for å sette denne forskningen inn i et større perspektiv. Lignende forskning har blitt gjort i andre land som Brasil (Ferraz & Finan, 2009), USA (Besley, 2004, Hoffman & Lyons, 2013), Italia (Gagliarducci & Nannicini, 2013), Finland (Kotakorpi & Poutvaara, 2011) og Tsjekkia (Palguta & Pertold, 2021), der resultatene har vært enige om at en høyere godtgjørelse tiltrekker seg flere kompetente borgere inn i politikken. Det blir derfor grunnlag for å se til disse forskningsartiklene for teori og litteraturgjennomgang. Uansett vil analysedelen ha hovedfokus på Norge. Dette fører til at rekrutteringen av respondenter vil være fokusert mot norske borgere. Dette fører igjen til at forskningen blir avgrenset innenfor den norske konteksten, og svekker derfor muligheten til å generalisere til andre land.

Med tanke på hvordan man skal forstå kompetanse, har det også blitt gjort avgrensninger. Politisk kompetanse kan forstås på flere måter, og konseptet kunne blitt definert på mange ulike måter. For eksempel kan kompetanse forstås med personlige egenskaper som integritet, taleferdigheter og evnene til å gjøre seg godt likt av folket (Narud, 2006, Narud & Valen, 2007, Røste, 2013). Uansett krever denne måten å se kompetanse på at man kjenner til personens egenskaper fra før av. Noe vi ikke gjør i denne oppgaven. Derfor blir det nødvendig å finne en annen måte å definere kompetanse på.

Måten det har blitt gjort på i denne teksten er å se til teori og praksis i det tradisjonelle arbeidslivet (Weiss, 1980). En arbeidsgiver som søker ansatte, ønsker å ha kompetente borgere til stillingen som er utlyst. Ettersom arbeidsgiver, stort sett, ikke har noe kunnskap om arbeidssøkeren fra før av vil antall år med utdanning være en indikator på hvor kompetent en borger er. Selv om dette ikke gir hele bilde av hvor kompetent eller passende en person er for en stilling, vil det i denne oppgaven være godt nok for å forstå kompetanse. Argumentasjon for dette vil være bedre beskrevet i teorikapittelet.

#### 1.4. Studiets struktur og oppbygning

Denne oppgaven vil bestå av åtte kapitler. Kapittel 1 vil inneholde en introduksjon, oppgavens problemstilling, oppgavens bidrag til litteraturen og oppgavens begrensninger. I kapittel 2 ønsker jeg å sette oppgaven inn i en kontekst. Det vil bli sett på valgsystem, partienes rekruttering og partienes finansiering av kandidater de rekrutterer. Kapittel 3 vil inneholde en litteraturgjennomgang av tidligere forskning gjort rundt tematikken tatt opp i denne oppgaven. Kapittel 4 vil inneholde oppgavens teoretiske rammeverk, hvor konseptet kompetanse vil bli redegjort for, og citizen-candidates modellen vil bli forklart. I kapittel 5 vil metoden bli presentert og forklart. Kapittel 6 vil en forklaring av hvordan dataen ble samlet inn, og hvordan spørreundersøkelsen ser ut. Kapittel 7 vil være en analyse av de funnene som blir gjort gjennom data fra spørreundersøkelsen og statistiske analyser. Til slutt i kapittel 8 vil det være en konklusjon.

## 2. Kontekst

I kontekstkapittelet viser hvordan fastsettelsen av godtgjørelsesnivået blir vurdert og begrunnet. Godtgjørelser funksjonalitet er at den skal sikre alle en mulighet til å delta, samt gjøre representanten økonomisk uavhengig under vervet. Derfor må den befinne seg på et slikt nivå slik at alle, uansett livssituasjon, har mulighet til å stille til valg. Det vil også være grunnlag til å se til andre land angående godtgjørelsesnivået. Derfor vil de nordiske landenes godtgjørelsesnivå, og hvordan disse blir avgjort, blir redegjort for. Til slutt vil de konstitusjonelle og institusjonelle rammene bli gått igjennom. Det skal diskuteres om hvordan det norske valgsystemet fungerer, hvordan partier rekrutterer person til valglistene og hvordan disse personene blir finansiert under valgkamp og i arbeid for partiet.

Den 18.juni 2020 bestemte stortinget at presidentskapet skulle sette ned et utvalg for å redegjøre godtgjøringene for stortingsrepresentanter (Stortingsrapport, 2021: s.1). Målet var å se på godtgjørelser på alle politiske nivå, vurdere om godtgjørelsene var legitime og om nivået kunne forsvares. Meningen med å ha godtgjørelser er å kompensere den tapte inntekten en borger opplever når han eller hun stiller som kandidat til politiske verv, og gjøre representanten økonomisk uavhengig. For å gjøre konkurransen om å bli valgt inn som politiker til stortinget så rettferdig som mulig, må den økonomiske kompenseringen være «raus og god, slik at alle, uansett sosioøkonomisk bakgrunn kan stille som kandidat» (Stortingsrapport, 2021).

For å kunne legitimere de gjeldene ordninger rundt stortingslønnen, må det forstås hvilke lover og regler som ikke gjelder stortingsrepresentantene. Arbeidsmiljøloven, ferieloven, statsansatteloven og tariffavtaler gjelder ikke direkte for de på Stortinget. En stortingsrepresentant kan derfor ikke tolkes som en vanlig tradisjonell arbeider, og har derfor ikke de samme rettighetene (Stortingsrapport, 2021). For eksempel må representantene regne med å jobbe mye mer, ettersom de både må gjøre jobb for stortinget og som partimedlem.

Spørsmålet om nivået på godtgjørelser strekker seg tilbake til de moderne parlamentdannelsene. Her fikk ikke representantene noe form for godtgjørelser. Et av kvalifikasjonsprinsippene var at kandidaten hadde eiendom og tilgang til kapital fra før av. Dette begrenset muligheten for å bli politiker til kun en håndfull mennesker i samfunnet (Stortingsrapport, 2021). Denne ideen er for lengst gått bort ifra. For å sikre demokratisk legitimitet, ble ideen heller at Stortinget skulle bestå av bredest mulig representasjon av folket. Tidligere tenkere som Max Weber mente at godtgjørelser skaper lik mulighet for alle til å delta i politikken uansett hvilken sosioøkonomisk bakgrunn de har (Pedersen, 2019). Dette vil styrke den brede representasjonen

som er ønskelig ved Stortinget. Weber mente også at godtgjørelser kan hindre korrupsjon, fordi den folkevalgte får nok lønn til å leve godt, slik at økonomiske lokkemidler fra aktører som ønsker å påvirke ikke blir for fristende (Pedersen, 2019).

Godtgjørelsen skal også sikre at representanten blir økonomisk uavhengig i tjenesteperioden. På den måten kan han eller hun vie hele sin tid til å fokusere på å gjøre en så god jobb som mulig i vervet. Om representanten skal være økonomisk uavhengig må nivået på godtgjørelsen være såpas raus at det er mulig å leve av politikken. Hva som kan tolkes som raust er et vanskelig spørsmål, og er ikke noe litteraturbidragene til tematikken tar opp. En raus godtgjørelse blir derfor bestemt ut fra hvem man sammenligner nivået med. Sammenligner man for eksempel med ledere i store private bedrifter eller offentlige ledere vil dagens godtgjørelsesnivå være på likt nivå, eller noe mindre (Stortingsrapport, 2021). Det blir derfor nødvendig å finne en annen måte å sette nivået på. Politikerne har derfor bestemt at prosessen skal være så transparent som mulig, slik at folket får fullt innblikk i hvilke økonomiske goder politikerne får, og hvilke avveininger som gjøres når nivået skal bestemmes (Stortingsrapport, 2021).

En annen måte å finne ut om godtgjørelsen er på et nivå som tiltrekker seg de rette borgerne, kan de se til land som har omtrent samme institusjonell og kulturelt rammeverk som Norge. De mest logiske landene å se til blir Danmark, Sverige, Finland og Island, altså de Nordiske landene. Tabellen under viser de ulike godtgjørelsesnivåene i de fire landene og hvor mange ganger høyere summen er fra gjennomsnittslønnen i landet. Ut fra disse tallene kan vi se at de norske godtgjørelsene ligger på samme nivå som de nordiske landene.

Land	Norge	Sverige	Danmark	Finland	Island
Lønn til parlamentrepresentanter	1.064.318 Norske kroner	820.000 Svenske kroner	1.012.275 Danske kroner	1) 79.300 Euro: 4 år ansiennitet 2) 83.300 euro: 4-12 års ansiennitet 3) 88.900	14 millioner islandske kroner
Hvor mange ganger større enn gjennomsnittslønnen i landet	1,7 ganger høyere enn gjennomsnittslønningen	1.8 ganger høyere enn gjennomsnittslønningen	1,82 ganger høyere enn gjennomsnittslønningen	1) 1,9 2) 1,9 3) 2 ganger høyere enn gjennomsnittslønningen	1,3 ganger høyere enn gjennomsnittslønningen
Antall parlamentsmedlemmer / Hvor mange innbyggere per representant	169 representanter	349 representanter	179 representanter	200 representanter	63 representanter
	32.000 Innbyggere per representant	29.512 Innbyggere per representant	32.402 Innbyggere per representant	27.500 Innbyggere per representant	5.809 Innbyggere per representant
Befolkning	5,4 millioner	10,3 millioner	5,8 millioner	5,5 millioner	366 tusen

Tabell 1 Tabellen viser lønnsnivået til alle nordiske land. Ser man hvor mange ganger parlamentslønningene er over gjennomsnittslønnen ellers i landet, er ikke den norske stortingslønnen noe annerledes enn den nordiske. Kilder: Stortingsrapport (2021).

I snitt er det kun Island som har lavere godtgjørelsesnivå i forhold til gjennomsnittslønnen i befolkningen enn Norge. Det kan legges merke til at Finland opererer med en ansiennitetslønning for stortingsrepresentantene. Denne måten å lønne representantene på ble ikke anbefalt av utvalget som skulle se på godtgjørelsene i Norge. Grunnen var at et slikt system ikke ville opprettholde den likheten som er ønsket blant stortingsrepresentanter. Samtidig skal et verv som folkevalgt ikke være en karrierevei, men heller et ansvar en borger tar på seg som et ønske av folket (gjennom valg) (Stortingsrapport, 2021).

I tabellen har det også blitt inkludert antall representanter, og hvor mange i befolkningen de representerer. Det er logisk å tenke at jo flere innbyggere en representant representerer jo større ansvar har personen, og desto høyere godtgjørelsesnivå. Ut fra tabellen over kan vi se at det ikke er tilfellet. Dette henger igjen sammen med at vervet som folkevalgt ikke skal være en karrierevei, og personer skal ikke utelukkende være økonomisk motivert til å stille som kandidat. Derimot, som det har blitt nevnt tidligere, skal godtgjørelsene fungere som en

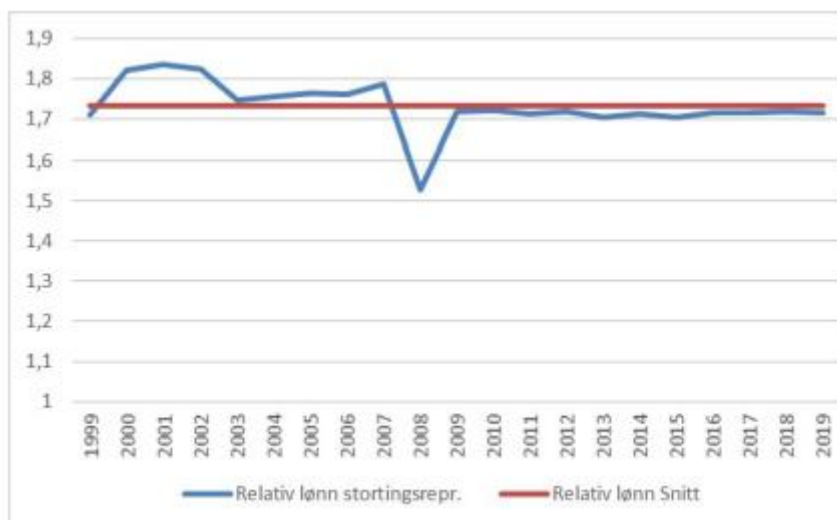
kompensasjon for tapt inntekt av å gå ut fra sin egentlige profesjon, samt at det skal gjøre representanten økonomisk uavhengig i perioden han eller hun tjener som folkevalgt.

Hvordan nivået på godtgjørelsene fastsettes, er litt forskjellig fra land til land. I Sverige og Finland er det eksterne utvalg som fastsetter godtgjørelsesnivået. På Island er det statistikkbyrået som justerer den årlige utviklingen. I Danmark er det, som i Norge, politikerne selv som fastsetter godtgjørelses nivået (Stortingsrapport, 2021). At politikeren selv bestemmer sin egen lønning, har ofte skapt debatt. Dette kan også sees blant politikere på Stortinget, der det kommer fram at partier langt til venstre på den politiske akse, ønsker å senke lønnen representantene får. Rødt, som har åtte representanter på stortinget, har senket lønnen sin til gjennomsnittslønnen i Norge, ved at de betaler det mellomlegget fra gjennomsnittslønnen til dagens stortingslønn i partiskatt (Rødt, 2022). Under en stortingsdebatt i 2022 om stortingsrepresentantene, ministrene og statsministeren skulle få en lønnsøkning, var det splittelse mellom partiene. Partier som Fremskrittspartiet, Høyre og Senterpartiet var for at lønnen skulle økes, mens Arbeiderpartiet ville at den skulle fryses foreløpig (Heldahl, 2022). Debatten viser at godtgjørelser kan være et betent tema, og at politiske ideologier kan spille inn for politikernes mening om godtgjørelsesnivået.

## 2.1. Utviklingen av godtgjørelser

I 2014 ba stortingets lønnskommisjon SSB om å lage et notat hvor de sammenlignet godtgjørelsesnivået til folkevalgte over en tidsperiode hvor de hadde tilgjengelig data. Samtidig skulle notatet inneholdt tall om hvordan lønnsutviklingen hadde vært i samfunnets generelt. Ut fra figur 1 kan vi se en brutto godtgjøring for en stortingsrepresentant sammenlignet med gjennomsnittlig årslønn i Norge fra 1999-2019 (Stortingsrapport, 2021). Den blå streken representerer stortingslønnen, den røde representerer den generelle lønnsveksten.





Figur 1 viser den relative lønnsveksten til stortingsrepresentanter sammenlignet med den generelle lønnsveksten

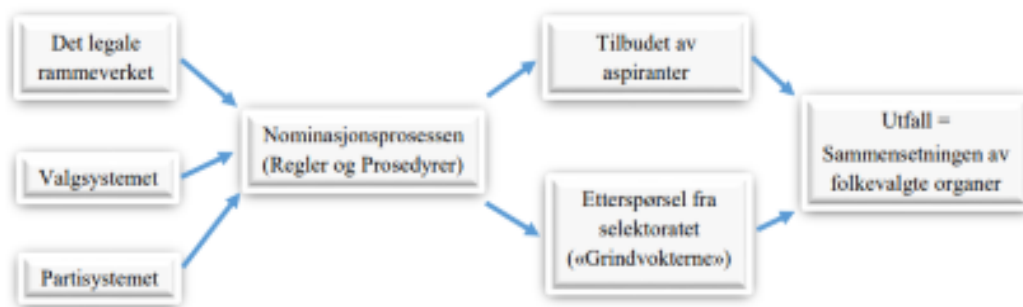
Ut fra tabellen kan vi se at stortingslønnen stort sett har fulgt lønnsutviklingen ellers i samfunnet. Under finanskrisen i 2009 ble stortingslønnen underregulert, som forklarer den plutselige bråe nedgangen. Om man studere figur 1 nøye kan man faktisk se at utviklingen i stortingslønningene er litt under utviklingen generelt i samfunnet. Ellers er lønnsutviklingen så å si den samme.

Det ble også diskutert i 2018 om stortingslønnen skulle følge gjennomsnittslønnsutviklingen i samfunnet, eller om den skulle være relativt til medianlønnen. Medianlønnen i samfunnet er et mer nøyaktig bilde av hva «folk flest» egentlig tjener i samfunnet, ettersom de ekstremt høye lønningene noen har, er med å trekke gjennomsnittslønnen opp. Det ble avgjort at forskjellen mellom medianlønnen og gjennomsnittslønnen i Norge ikke var stor nok til at det ville ha noen store konsekvenser for nivået på stortingslønningene. Derfor ble det bestemt at lønnskommisjonen at stortingslønning fortsatt skulle ta utgangspunkt i den generelle gjennomsnittslønnsveksten i samfunnet (Stortingsrapport, 2021).

## 2.2. Valgsystem og politisk rekruttering

I dette delkapittelet skal vi se på hvordan valgsystemet og den politiske rekruttering er med å påvirke enkelt borgeres mulighet til å stille til valg. For å få en dypere forståelse på hva som påvirker den politiske rekrutteringen, og hvordan Stortinget kan sikre bred representasjon, er det nødvendig å kunne vite noe om valg- og rekrutteringssystemene i Norge. Jeg begynner med en kort gjennomgang av valgsystem og hvordan partier rekrutterer borge for en valgliste. Målet er å vise hvordan en borger blir en potensiell kandidat. Det blir tatt utgangspunkt i modellen

under. Denne oppgavens fokus ligger på boksen «Tilbudet av aspiranter», men det vil også være viktig å forstå veien dit.



Figur 2: rekrutteringsmodell (Narud, 2006). Hovedfokus i denne oppgaven vil være «Tilbud av aspiranter». Oppgaven prøver å finne ut hvem som er villig til å kunne bli en aspirant.

### 2.2.1. Valgsystem

En viktig faktor for å forstå hvordan rekrutteringen av politikere foregår er å forstå hvordan omgivelser og ulike samfunnsmekanismer påvirker denne prosessen. Hver stat har sin måte å organisere et valg på. Hvordan denne prosessen foregår har mye å si for hvem og hvilke personer som kan stille til valg. Samtidig er viktigheten av at alle stemmer blir hørt er svært høy for å sikre at parlamentet har legitimitet i befolkningen.

Det valgsystemet som er i et land, vil være en viktig ramme for å forstå de demokratiske prosessene som stemmegivning og politisk representasjon. I løpet av historien har det blitt utøvd flere typer valgsystem, der noen har hatt suksess, mens andre har forsvunnet. Den tidligste formen for et demokrati var det direkte demokratiet som utspilte seg i oldtidens Hellas, hvor frie menn kom sammen for å ta del i de politiske avgjørelsene (Narud & Valen, 2007). Lignende system fantes i Norge, da kalt «ting», og ble hovedsakelig praktisert under viktigtiden. Også dette systemet var makten begrenset til en gruppe mennesker med status, da hovedsakelig mektige menn med eiendom (Ross, 1994). I løpet av 1900-tallet har muligheten til å delta politisk blitt utvidet til flere grupper i samfunnet.

Så sent som 1898 ble det innført allmenn stemmerett for menn, og man gikk bort fra ideen om at de som stemte og deltok i politikken måtte ha status og eiendom. 15 år senere (1913) fikk også alle kvinner stemmerett i Norge, noe som gjorde Norge til en av de første statene i verden med et valgsystem der kvinner kunne delta (Narud & Valen, 2007).

For å få en enda dypere forståelse på det norske valgsystemet, og om hvordan dette åpner opp for at flere enn kun en sosial elite kan delta politisk, vil det videre bli nevnt noen viktige aspekter

ved det norske valgsystemet. I Norge har man forholdstallsvalg. Dette innebærer at representasjonene av kandidater fra ulike partier bestemmes av den relative andelen av stemmer de får i valget (Narud & Valen, 2007). I en slik ordning er valgresultatet vanligvis proporsjonalt med den faktiske stemmefordelingen i befolkningen. Det betyr i større grad at Stortinget vil reflektere folkets vilje av representanter etter et valg. Men dette i seg selv vil ikke gi en bredere representasjon. Grunnen til det er at det bor flere folk i noen områder i landet, noe som vil si at valgkretser fra dette området vil sanke flere stemmer, og dermed gi flere representanter til Stortinget. Derav blir de 19 utjevningsmandater fordelt for å jevne ut ulikheter i henhold til geografi og partistørrelse.

### 2.2.2. Hvordan blir kandidater rekruttert?

Politisk rekruttering handler om hvordan demokratier klarer å få borgere til å delta politisk, og da gjerne stille til valg for politiske tillitsposisjoner. Hvordan denne prosessen er kan variere ut fra hvilket valgsystem man ser på. Uansett er det viktig for demokratiet at borgere fra samfunnet trer frem og velger å stille som kandidat.

Et viktig ideal i demokratisk teori har vært at den valgte forsamlingen skal gjenspeile den befolkningen som valgte dem. Rekrutteringsprosessen bli ifølge faglitteraturen mer effektiv – og legitim – om de styrende er lik de styrte (Narud & Valen, 2007). Denne tanken om en slik representasjon er normativ. I stedet har det skjedd en gradvis profesjonalisering av politikere. Med profesjonalisering menes at de som blir valgt som kandidater ofte går hele sitt yrkesliv gjennom partisystemet, før de til slutt blir politikere. Narud (2006) kaller disse personene for «politiske broilere».

Om vi tar utgangspunkt i Figur 2 (Rekrutteringsmodellen) er de første boksene på et makronivå. Innenfor disse boksene finner man variabler som organisering av staten, konstitusjonelle forhold, partisystem og regler for valg (Norris & Lovenduski, 1993, Narud & Valen, 2007). De institusjonelle rammene som finnes i en stat setter grenser for hvem som kan stille som kandidat, og blir ofte kalt for mulighetssystemet. Et samfunns politiske kultur kan ha en begrensning på hvem som har mulighet til å stille, og hvor nøye representasjon er. For eksempel i et flertallssystem, som vi ser i presidentvalget i USA, er det ikke rom og mulighet for brei representasjon av ulike grupper. Grunnen til dette er at systemet legger opp til rekruttering av kun en kandidat, og derfor må partier være forsiktig med å sikre seg den kandidaten de tror kan sanke mest stemmer, og dermed vinne valget.

Den andre boksen i Figur 1 «Nominasjonsfasen» gjelder egenskaper ved selve rekrutteringsprosessen. På dette nivået har de politiske partiene mye makt over hvem som har mulighet til å bli rekruttert. Her spiller en rekke faktorer inn, som partikultur, formelle partivedtak så vel som uformelle regler og normer for rekruttering (Saglie et,al, 2015). Rekrutteringer for valglistene i Norge er i all hovedsak overlatt til lokale partilag. Den sentrale delen av et parti blander seg sjeldent inn, og gjør til at nominasjon for valglistene er desentralisert. Samtidig er det kun en liten gruppe mennesker som er med å avgjør hvem som skal stå på denne listen, noe som gjør den lukket. Ifølge Ringkjøb og Aars (2007) er nominasjonsfasen lokalpartienes inngrep i rekrutteringsprosessen. Selve kravene for å kunne bli nominert har endret seg lite. Sett bort i fra de personlige egenskapene, er viktigheten av å ha deltatt i de lokale politiske lagene noe som blir verdsatt høyt. Politisk erfaring fra lokallag eller organisasjoner er en forutsetning for å få topplass på listene, samtidig som man må være en skikkelse i lokalsamfunnet (Narud & Valen, 2007). Et annet hensyn partiene tar for å sikre bred representasjon på nomineringslistene er alder, yrkesbakgrunn og utdanning. Med tanke på alder har spesielt ungdomspartiene hatt et krav om at en av deres representanter må stå på en liste. Yrkesbakgrunn og utdanning blir vektlagt for å sikre etterspørsel etter ulike former for kompetanse.

Kriteriene som har blitt diskutert som viktige for å kunne stille til valg, og ha mulighet til å vinne er politisk erfaring, yrkesbakgrunn, sektor, kjønn, alder og utdanningsnivå. Selv om noen av disse variablene går i en bedre retning, som for eksempel kvinnedeltagelsen, så har utdanningsnivå på representantene blitt et diskutert tema, der det kan argumenteres for at parlamenter ikke speiler folket med tanke på utdanningsnivå (Narud & Valen, 2007).

I England har de fleste som sitter i parlamentet utdanning fra Oxford eller Cambridge, noe som langt ifra reflekterer befolkningen i England. Uansett gir denne type utdanning en høyere sosial status, og folket får en følelse av at kvaliteten på det politiske øker (Norris & Lovenduski, 1993). Samme tendens ser man i Danmark, hvor de som sitter i parlamentet ofte er langt høyere utdannet enn resten av befolkningen. Sammenlignet med andre parlamenter i Europa ligger Norge under snittet med tanke på prosentantall som har høyere utdanning på Stortinget. Likevel er tallet høyt, hvor hele 80 prosent av de som sitter på Stortinget har høyere utdanning, og hvor 35 prosent av disse har mastergrad (Tønnessen, 2021).

På et mikronivå handler det mer om den mulige kandidatens personlige egenskaper. Vi kan dele opp denne prosessen med to sider. På etterspørselssiden vil partiene bestemme seg for hvilke egenskaper de ser på som viktige under selve rekrutteringen, og starte å se hvilke kandidater

som er tilgjengelige. På tilbudssiden handler det mer om selvutvelgelse. Her blir personlige ressurser som tid, politisk erfaring, utdanning og fordelene av å ha vært valgt inn før viktig (Norris, 1997, s.230). Tidsspørsmålet handler om at politikere ofte ikke har vanlige arbeidstider, og er heller ikke underlagt arbeidsmiljøloven. På den måte må politikere ofte jobbe i ugunstige tider, og alltid være tilgjengelig om det skulle skje noe. Det er forventet at stortingsrepresentanter skal jobbe aktivt for partiet, delta på møter i Stortinget og stille opp om media ønsker deres kommentar eller mening. Dette kan til tider være svært tidkrevende og kreve mye av en person (Stortingsrapport, 2023).

For å kunne håndtere et slikt ressurspress er det viktig at den som står frem har politisk ambisjoner om å bli folkevalgt. Politiske ambisjoner handler om å ta valg som fører til en maksimering av sin karriere innenfor politikken (Gulzar, 2021). Ambisjoner handler ikke bare om ønsket for å stille, men også om muligheten til å stille. En annen faktor som spiller inn på hvem som kan stille, eller sagt på en annen måte: hvem som har størst sjans til å vinne, er bakgrunnen til personen (Dal Bó Et.al, 2017). Familienavn, personlig rikdom og høy sosial status har påvirkning over hvem som har mulighet til å stille. For ofte har disse personene høy status i samfunnet fra før av. Noe som gjør at folket som skal gi stemmer vet hvem personen er, og det er derfor mye lettere å vite om personenes talenter, egenskaper og kompetanse.

Dal Bó Et.al (2017) diskuterer også hvordan kompetanse kan spille inn for hvem som blir rekruttert som kandidater til politiske verv. Artikkelen skiller mellom to typer meritokratier – eksklusivt og inklusivt. Eksklusivt meritokrati velges kun de svært kompetente borgere, gjerne borgere med høyere utdanning (5 år eller mer) eller borgere som kommer fra høystatus yrkesbakgrunner (Jurister, økonomer). En slik rekruttering vil føre til at en mer elitær gruppe mennesker kommer til makten. Ofte speiler slik rekruttering seg i land der det generelt sett er ganske dyrt å stille til valg, hvor man ikke får særlig støtte fra partiet (Dal Bó Et.al, 2017). Samtidig kan dette systemet gjøre til at politiske maktposisjoner er arvelig, og derfor forbeholdt en liten gruppe mennesker. Inkluderende meritokrati handler mer om at kompetente personer blir rekruttert ut fra de individuelle egenskapene de har, og hvilken bakgrunn du har ikke spiller så stor rolle. Man kan argumentere for at et slikt system vil rekruttere de meste egnede borgerne inn i politikken, med tanke på egenskaper (Dal Bó Et.al, 2017). Samtidig vil et slikt system sørge for at personer fra lav sosioøkonomisk bakgrunn kommer seg opp og fram i politikken.

I Norge er det mulig å påstå at vi har et inkluderende meritokrati. Det norske valgsystemet er bygd opp slik at det skal inkludere flest mulig, og at flest mulig har mulighet til å gjøre en politisk karriere. Likevel er det lokale valgkomiteer som har makt over hvem som blir satt på

liste. Og partiene blir sett på som dørvoktere for valglisten (Ringkjøb & Aars, 2007). Valgkomiteen ser ofte på personlige egenskaper og tidligere erfaring fra politikken når de innstiller borgere til valgliste. Dermed kan det også argumenteres for at ikke nødvendigvis alle har mulighet til å stille til valg på vegne av et parti. Samtidig oppmuntres partiene til å stille med valglister som inneholder en bred representasjon av både kjønn, yrkesbakgrunn, utdanning geografisk tilhørighet. Samtidig skriver Aars (2004) at det skjer noe diskriminering på valglister til partiene. Og den enkle forklaring på det er at partiene ønsker å maksimere sine vinnermuligheter med å sette kandidater med størst mulighet til å sanke stemmer langt opp på valglister. Derfor blir ofte personer med annen etnisitet og religiøs bakgrunn satt lengre ned på listen. Men en kan også se det samme skje med kvinner som ønsker seg en politisk karriere (Norris & Lovenduski, 1993, Aars, 2004). Det har blitt nevnt tidligere, men det er også større plass for universitetsutdanninger på valglisten nå enn før. Tiden da bønder og fiskere, uten formell utdanning, satt på Stortinget, ser snar til å være forbi (Narud & Valen, 2007).

### 2.2.3. Hvordan blir kandidatene finansiert

En ting er å rekruttere gode kandidater til å stille til valg for partiet sitt. En annen ting er å finansiere disse personenes politiske arbeid og det å drive valgkamp. I Norge har vi et system som bygger opp under at det er partiene som har ansvar for å finansiere politiske aktiviteter som kandidater og politikere foretar seg. Det betyr også at kandidatens finansielle kompensasjon under en valgkamp blir betalt av partiet. Videre skal det forklares kort hvordan partiene skaffer økonomisk inntekt, og hvordan dette bidrar til å rekruttere personer til å bli kandidater.

Partiene i Norge har flere inntektskilder, som kan plasseres i tre forskjellige kategorier. Den første inntektskilden er gjennom egen virksomhet. Dette kan være fra medlemmer, renteinntekter, aksjeutbytte, lotterier, utleie eller salg av varer og tjenester (Geelmuyden, 2023). Dette har vært en stabil inntektskilde for partiene i flere år, men er synkende.

Den andre er bidrag fra andre. Dette kan være rene pengegaver, men også varer, tjenester og andre ytelser fra andre kan legges under denne kategorien. Ofte kommer disse bidragene fra privatpersoner, kommersielle foretak eller organisasjoner, men det kan også komme bidrag fra mindre organisasjoner, foreninger eller fond som ønsker å støtte et parti, på grunn av noen av kjernesakene deres. Den mest kjente innenfor denne kategorien er Landsorganisasjonen i Norge (LO) sitt bidrag til Arbeiderpartiet. Denne kilden til inntekt har blitt viktigere de siste årene, og noe av forklaringen av det kan være den økte partiskatten, som betyr at folkevalgte som hører

til et parti må skatte deler av lønnen sin til partiet (Geelmuyden, 2023). Rødt har blitt nevnt tidligere, og de skatter nesten halve stortingslønnen sin inn til partiet, noe som utgjør cirka 500.000 kr per år.

De to punktene som har blitt nevnt over dekker under 50 prosent av inntekten til et parti. De resterende prosentene blir dekt av offentlig støtte, og er budsjettet i statsbudsjettet.

Den første ytelsen er 97kr per godkjente stemme. Det andre er grunnstøtten, som gis til de partiene med over 2,5 prosent av stemmene på landsbasis. Satsen for grunnstøtte er på 3,5 millioner kroner. Det kan stilles spørsmål om å dele ut penger fra det offentlige er legitimt, ettersom noen partier vil få mer støtte enn andre, og det kan derfor være urettferdig fordeling. På den andre siden kan disse offentlige støtte legitimeres med at de sikrer at partiene kan finansiere viktig demokratisk arbeid, og vil derav komme til befolkningens gode (Geelmuyden, 2023). I et skriv fra datidens moderniseringsdepartement (2004) mente de at «En enkelt episode kan være nok til å bryte ned borgernes tillitsnivå betydelig» (NOU, 2004:25, s. 27-28). Derfor er åpenhet rundt hva partiene bruker den offentlige støtte på vært et svært sentralt bidrag til å legitimere den offentlige støtten. I dag er det statistisk sentralbyrå (SSB) som har ansvar for å samle inn og offentliggjøre hva partiene bruker pengene på. Men det har ofte blitt rettet kritikk mot partiene for at de bruker pengene på ekstravagante fester og utenlandsreiser.

Mange av oppgavene partiene bruker pengene på kommer samfunnet som helhet til gode, og de spiller derfor en viktig rolle i demokratiet. Disse oppgavene er, skrevet forenklet og kort, 1) formulere og 2) formidle politiske program, 3) stille lister til valg, 4) samordne synspunkter og beslutninger i representative organer, 5) sikre rekruttering og opplæring av politikere og 6) bidra til det offentlige ordskifte (NOU, 2004:25, s.29).

### 3. Litteraturgjennomgang av tidligere forskning

I dette kapittelet vil det bli redegjort for tidligere forskning innenfor oppgavens tematikk. Tematikken rundt godtgjørelses funksjon og det å rekruttere kompetente personer inn i politikken har blitt en voksende litteratur de siste 20 årene. For eksempel har forskere sett på hvordan høyere godtgjørelser øker kvaliteten på politikeren, gjennom at man får mer kompetanse og ærlighet (Casselli & Morelli, 2004), hvordan ytelsen kan påvirkes av høyere godtgjørelser (Besley, 2004, Hoffman & Lyons, 2013) og hvordan høyere godtgjørelser kan påvirke motivasjonen til personers vilje til å stille (Ferraz & Finan, 2008, Pedersen, 2019).

Forskningen rundt tematikken før denne veksten handlet i stor grad om de ambisjonene og kostnadene som kunne komme med om borgeren ønsket å stille til valg, men å utelukkende se på lønn som insentiv var enda ikke utbredt (Black, 1972). Citizen-candidates modellen av Besley & Coates (1997) og Osborne og Slivinski (1996), var den første teoretiske modellen som ble etablert som en oversikt over hvordan vanlige borgere (ikke profesjonelle politikere) kunne stille som kandidat, og hvilke kostnader dette førte med seg. Etter at tematikken ble belyst av citizen-candidates modellen kom det flere forskningsbidrag som så på effekten godtgjørelser har for rekruttering av kompetente borgere, og om effektiviteten av det politiske arbeidet økte som et resultat av dette.

I det første avsnittet vil tidligere empirisk forskning som viser at lønnsnivået kan være en motivasjon for borgere til å stille blir presentert. Etter det vil det bli presentert litteratur som ser på hvorfor lønn ikke alltid er motivasjonen, og da spesielt motivasjon for høyt utdannede personer. Til slutt skal vi se på betydningen utdannelse har for hvor effektiv og kompetent en leder er.

#### 3.1. Empirisk forskning på politikerlønn

Det har vært flere forskningsbidrag innenfor denne tematikken i ulike land. Ferraz og Finan (2009) ser på hvordan monetære insentiver motiverer personer til å gå inn i politikken, men også hvordan det kan brukes som et insentiv for å øke prestasjonen mens personen er politiker. Resultatet i forskningen viser at en høyere godtgjørelse vil øke den politiske konkurransen, altså muligheten til å blir valgt inn, og forbedre kvaliteten på det politiske arbeidet (Ferraz & Finan, 2009). De viser til at om lønnen øker med 100 prosent i Brazil, vil antall personer per politiske posisjon øke med 2,7 (der basislinjen er på 6,1) (Ferraz & Finan, 2009). Grunnen til den økte politiske konkurransen kommer av at høyere godtgjørelser tiltrekker seg flere personer til å



stille til valg. Noe som også gjelder personer med høyere utdanning. Dermed blir det flere politiske alternativer for innbyggerne å stemme på, og kandidatene må i større grad overbevise innbyggerne om at deres politikk er det beste alternativet. Den politiske kvaliteten vil bli høyere fordi den folkevalgte vil yte mer mens han eller hun besitter sin politiske posisjon. Det kommer av at verdien av å være folkevalgt vil være så høy at de som allerede er valgt inn er villige til å stille som kandidat på nytt ved neste valg (Ferraz & Finan, 2009). Forskningen konkluderer med at høyere godtgjørelser tiltrekker seg flere med høyere utdanning, flere kvinner og personer med typiske White-Collar yrker (Økonomi, Juss osv), samtidig som den økte godtgjørelsen øker effektiviteten blant de folkevalgte (Ferraz & Finan, 2009). Grunnen til at kvinner også blir nevnt i denne sammenhengen er at de som oftest har yrker der lønnen er relativt lavere enn til menn. De beskriver at dette kan være både innenfor privat og offentlig sektor.

Det har også blitt gjort lignende forskning i USA (Hoffman & Lyons, 2013. Besley, 2004). Begge disse forskningsartiklene har sett på hvilken effekt lønn har på effektiviteten og viljen til å stille til valg blant innbyggere i USA. Hoffman & Lyons (2013) ser på guvernører for hver stat i USA og hvordan deres lønn påvirker effektiviteten i arbeidet. Guvernørene har alle forskjellige lønninger, noe som gjør det enklere å se forskjellen på kvaliteten på arbeidet de gjør. Ettersom politikere har ansvar for viktige offentlige tjenester som helse, utdanning og sikkerhet, har det vært en bekymring for at lønnen til de øverste beslutningstakerne har vært for lave i forhold til ansvaret de har (Hoffman & Lyons, 2013). Det argumenteres for at høye lønninger i arbeidslivet generelt reflekterer høy kompetanse og høy effektivitet, men at lønnens betydning i politikken ikke nødvendigvis kan sees i sammenheng med effektivitet. Selv om det er noe forskjeller i hva guvernørene tjener har lønn nesten ingen innvirkning på hvorfor de stiller til valg, eller deres politiske ytelse (Hoffman & Lyons, 2013).

Besley (2004) argumenterer for at det å være folkevalgt bør sees på som noe annet enn å jobbe i privat sektor. I forskningen hans viser resultatet at det nesten ikke er noe forskjell på effektiviteten mellom guvernørene. Besley (2004) kommer fram til at høyere lønn har en positiv korrelasjon med antall lovforslag som går igjennom, noe som vil si at effektiviteten av den folkevalgte har gått noe opp. Dermed blir det konkludert med at høyere lønn gir en liten positiv effekt på den politiske effektiviteten.

Et argument som trekkes fram i artikkelen er at man ikke kan forvente å tiltrekke seg de mest kompetente kandidatene til politiske posisjoner om lønningen er for lav. For å forsvare argumentet trekkes det fram at muligheter i arbeidslivet utenfor politikken vil ha noe å si for at personer stiller til valg. Spesielt gjelder dette personer med høyere utdanning. Om det er

muligheter til å få jobb i en lukrativ stilling i det private arbeidsmarkedet, vil et liv i politikken virke mindre fristene (Hoffman & Lyons, 2013). Forskningen viser at det er en svak positiv effekt på høyere lønn og borgeres vilje til å stille til valg

Besley (2004) ser på det samme problemet, og inkluderer at muligheter i omgivelsene kan hindre at personer med høyere utdanning går inn i politikken. Han trekker fram at snittlønnen til guvernører i USA er på 105.000 dollar, mens for lederne i de 350 største bedriftene i USA er snittlønnen på 6.millioner dollar (Besley, 2004). Studiene til Besley (2004) kommer fram til lignende resultater som Hoffman & Lyons (2013), og konkluderer med at det er en svak effekt på lønnsnivå og viljen til å stille, men argumentere for at lønnsnivå ikke burde være hovedmotivasjonen til å entre politikken.

I Italia forsket Gagliarducci & Nannicini (2013) på om ordførere yter bedre i sin kommune om lønnen er høyere. Artikkelen tar utgangspunkt i at folk presterer bedre jo høyere lønnen deres er. De refererer til forskning som har blitt gjort i det private arbeidsmarkedet, der det har blitt gjort tre funn. 1) Og øke lønningene reduserer muligheten for at personen søker en ny jobb (Shapiro & Stiglitz, 1984), 2) høyere lønn øker kvaliteten på søkerne (Weiss, 1980), og høyere lønn øker motivasjonen og arbeidsmoralen (Akerlof, 1982). Gagliarducci & Nannicini (2013) antar om man anvender denne innsikten fra arbeidsmarkedet til politikken, kan man konkludere med at høyere lønn sannsynligvis vil forbedre ytelsen, gjøre at kompetente politikere tar gjenvalg og øke kvaliteten til de som stiller som kandidat. Men de mener også at spørsmålet om politikernes lønn påvirker deres vilje til å stille til valg og prestasjoner er empiriske. Uansett viser forskningen at de offentlige utgiftene i kommunene blir redusert fordi den sittende ordføreren yter bedre, og kan derfor kutte ned i den offentlige staben. Dette kan være drevet av to forskjellige faktorer. Det ene er at ordfører har bedre kompetanse og ser flere løsninger på problemer en står ovenfor, enn det en mindre kompetent kandidat ville gjort. Det andre er at motivasjonen til å bli gjenvalgt vil være så høy at ordførere vil yte godt gjennom hele perioden for å oppnå dette (Gagliarducci & Nannicini, 2013). Artikkelen konkluderer med at høyere lønn tiltrekker seg høyere utdannede kandidater, og bedre betalte politikere viser å ha bedre effektivitet i arbeidet.

Palguta & Pertold (2021) fokuserer på fordelene de allerede folkevalgte har på å vinne et valg om de velger å stille på nytt. Ved at den folkevalgte gjør en god figur og presterer godt i de folkevalgte posisjonene, øker muligheten for å vinne betydelig. En høyere lønn vil nettopp føre til at de flinke og dyktige politikere vil stille igjen, fordi alternativene utenfor politikken ikke er bedre enn i politikken. Forskningen er gjort på bakgrunn av en lønnsreform for politikere i

Tsjekkia som skjedde tidlig på 2000-tallet. Målet var å øke lønnen til politikerne såpass mye at de i større grad kunne tiltrekke seg mer kompetente personer. Samtidig ønsket de at disse kompetente borgere skulle bli i politikken. Tall fra forskningen viser at majoriteten av de som stilte til politiske valg i perioden 2002-2018 hadde stått på en valgliste tidligere. Artikkelen konkluderer med at lønn har en signifikant effekt på valgresultatet fordi de flinke borgere stiller igjen. Lønnen kan tolkes som en faktor fordi det får personen til å jobbe hardere.

For å skape gode demokratier som vokser økonomisk, trengs det ikke bare gode institusjoner som legger til rette for dette. I artikkelen til Fedele og Giannoccolo (2019) viser de til at også en god folkevalgt politiker er nødvendig for å skape en god utvikling i samfunnet. Artikkelen argumenter for at utilitaristisk velferd maksimeres når en høyt kompetent person i embetet ved at han eller hun er i stand til å levere det maksimale nivået av det offentlige godene som hele samfunnet nyter godt av (Fedele & Giannoccolo, 2019). Videre argumenteres det for at om det tilbys laveste mulig lønnsatts kan man fortsatt tiltrekke seg svært motiverte personer til vervet, men at kompetansen på personene som blir tilgjengelig vil synke. Om lønnen økes til et stort beløp, vil ikke nødvendigvis dette heller øke velferden i en stat. Grunnen til dette er at personer som ikke er motivert til å maksimere velferd, men heller økonomisk motivert, har mulighet til å stille. Dermed finner Fedele og Giannoccolo (2019) ut at det er en omvendt u-formet effekt av lønnsnivået på den folkevalgte politikerens kvalitet. Det vil si at lønnen ikke kan være for lav, for da vil kun de mindre kompetente stille til valg, men heller ikke for høy, for da er det mulig at de som kun er økonomisk motivert også stiller.

Frem til nå har det vært fokus på de empiriske funnene lønnsnivået har på viljen til å stille til valg, effektiviteten/kvaliteten på de folkevalgte og viljen til å stille til gjenvalg. De empiriske funnene i disse forskningene viser at det er en svak positiv korrelasjon mellom viljen til å stille, effektiviteten og viljen til gjenvalg, ut fra det empiriske rammeverket som er brukt.

### 3.2. Forskning som viser at lønn ikke bare er motivasjon for kompetente borgere

Den ideelle politiker skal ikke utelukkende være motivert av lønn. Motivasjonsfaktorene skal være å tjene folket og utvikle samfunnet til det bedre for flest mulig. Uansett har vi sett i litteraturen at lønn har en innvirkning på hvilke borgere som stiller til valg. Vi kan se at en høyere lønn tiltrekker seg mer kompetente borgere, gjør politikere mer effektive og gjør at flere stiller som kandidat på nytt. Innenfor litteraturen finnes det også forskning som viser at høyere

lønn ikke nødvendigvis utgjør en forskjell på om flere kompetente borgere stiller kontra ikke-kompetente. Det vil si at høye lønninger er attraktivt uansett hvilken kompetanse nivå man har. Uansett har flere litteraturbidrag sett på hvordan høy lønn ikke nødvendigvis fører til en økning av mer kompetente folk inn i politikken, eller at det fører til bedre politikk.

Det artikkelen til Caselli & Morelli (2004) legger frem er i større grad en generell fremstilling av lønns påvirkning for at høyt kompetente borgere vil stille til valg. Et av deres argumenter er at personer med lav kompetanse har mindre å tape på å jage et liv i politikken. Grunnlaget for dette argumentet er at slike lavkompetente borgere har mindre muligheter utenfor politikken. De vil i større grad okkupere stillinger som gir lavere lønninger og mindre sosial status. Derav vil et liv i politikken, der lønnen stort sett er høy, være mer lukrativt og en måte å få høyere sosioøkonomisk status (Caselli & Morelli, 2004).

De personene med høyere kompetanse vil derimot ha mer å tape av å jage et liv i politikken. Grunnene til dette er alternativkostnadene. Personer med høy kompetanse har større sjanse for å okkupere stillinger og profesjoner som i utgangspunktet har svært gode lønninger, og blir ansett som høystatusyrker. Her er det snakk om jurister, økonomer, leger, professorer og flere lignende yrker. Skal politiske verv konkurrere med arbeidsmarkedet om disse borgerne må lønnen være tilstrekkelig, slik at disse borgerne ikke taper alt for mye av å jage et liv i politikken (Caselli & Morelli, 2004).

I Finland økte de politikerlønnen med 35% i år 2000, for å se om dette kunne tiltrekke seg flere borgere kandidater til politiske verv. En så markant økning ville gi et tydelig signal på hvor viktig lønn er for vanlige borgere til å stille til valg. Kotakorpi & Poutvaara (2011) gjennomførte forskningen der de ønsket å se om den nye lønnsreformen hadde den effekten som var ønsket. De valgte å bruke utdanningsnivå som et mellomledd for å måle kompetanse, ettersom mer utdannede borgere vanligvis jobber i mer krevende jobber og får høyere lønn (Kotakorpi & Poutvaara, 2011). I teorien skal en 35% økning av politikerlønnen være tilstrekkelig til å tiltrekke seg flere med høyere utdanning, og den politiske konkurransen skal øke. Det forskningen viser var at antallet høyere utdannede kvinner økte, mens det hadde nesten ingen effekt på menn. De skriver at forklaringen på dette kan være at kvinner i større grad er i lavtlønnede yrker utenfor politikken, noe som gjør høy lønn mer attraktivt. Men hvorfor lønnsreformen ikke hadde noe effekt på menn kan også forklares teoretisk. En lønnsøkning gjør en politikerkarriere mer attraktivt for alle utdanningsgrupper, og den samlede effekten på gjennomsnittlig utdanningsnivå kan gå begge veier (Kotakorpi & Poutvaara, 2011). Dermed

konkludere ikke teksten med at høyere lønn ikke tiltrekker seg flere borgere med høyere utdanning. Det høyere lønn gjør her er å tiltrekke seg flere folk generelt.

Fedele (2013) skiller mellom de borgerne som er mest skikket til å jobbe i det private marked, og de som passer best i offentlige roller. Begge disse beskriver han som kompetente, men at de som er offentligorienterte vil få bedre resultater i en folkevalgt rolle (Fedele, 2013). Ved å tilby en høy politikerlønn vil man få kompetente personer i politiske posisjoner, men man kan risikere at denne personen er mer markedsstyrt enn offentlig styrt. Fedele (2013) mener i denne teksten at personer som er markedsstyrt er i større grad drevet av høy lønn, enn det å faktisk utvikle samfunnet. Om mange nok med en slik motivasjon får politiske posisjoner vil vi få det Fedele kaller et moneycracy. Begrepet referer til en liten gruppe mennesker med sterke økonomiske midler har kontroll på viktige politiske maktposisjoner, og kan gjennom sin velstand og rikdom styre samfunnet (Fedele, 2013). Som empirisk grunnlag bruker Fedele (2013) den politiske situasjonen i Italia, der lønnen økte drastisk i løpet av få år, og førte til at den politiske kvaliteten gikk ned. Derfor skriver Fedele (2013) at en for høy politikerlønn kan føre til velferdsreduksjon på grunn av ineffektive politikere som er markedsorienterte. Dette kommer av nettopp det at personer er mer markedsstyrt og jobber ikke for folkets beste.

Til sammen svarte over 800 politikere fra lokalpolitikken i Danmark rundt deres holdninger til politikerlønn. I perioden før artikkelen ble skrevet, hadde det vært en reform som økte politikere lønningen i Danmark, og ettersom medlemmene i lokale kommunestyre i Danmark får målt lønnen sin ut fra ordførerens lønn, økte også de i lønn. Derfor var det grunnlag for å gjøre en slik type forskning (Pedersen, 2019). De aller fleste som deltok i undersøkelsen svarte at de var drevet av indre motivasjon til å gjøre samfunnet til et bedre sted. Forskningen til Pedersen (2019) viser likevel at det er en liten positiv holdning til lønnsøkning, men at den ikke er avgjørende for at folk velger å gå inn i politikken. I denne sammenhengen må man huske at motivasjon ikke er et nullsumspill i den forstand at man kan være motivert til å endre samfunnet til det bedre, samtidig som lønn kan være en motivasjon. Derfor er denne forskningen interessant. Uansett mener Pedersen (2019) at en slik konklusjon kan kom av de institusjonelle rammene i Danmark, fordi det ikke er kultur blant politikere av å være motivert av lønn. Derfor må konklusjonen i denne forskningen sees i lyset av at politikeren kan svare ut fra hva som er sosialt akseptert, i stedet for sin egentlige mening.

### 3.3. Utdanning som link til kompetanse

Ettersom kompetanse ble inkludert som en del av forskningsspørsmålet, var det nødvendig å finne en link til konseptet kompetanse. Respondentene i denne oppgaven har jeg ingen kunnskap om fra før av, og vet ikke hvem de er. Derfor kunne ikke personlige egenskaper som egner seg godt inn i politikken brukes som en link. Etter å lest flere tekster som handlet om politisk rekruttering, kom det frem at utdanning kunne brukes som en link til å forstå kompetanse.

Artikkelen til Kotakorpi & Poutvaara (2011) har blitt nevnt tidligere hvor de så på om høyere lønn kunne tiltrekke seg mer kompetente personer til politikken. I artikkelen blir høyere utdanning brukt som et bindeledd for å forstå kompetanse. De begrunner og forsvarer valget med å bruke høyere utdanning som et bindeledd for å forstå kompetanse med å argumentere for at høye utdanning i Finland er gratis. Dermed kan høyere utdanning (som i deres tekst regnes som personer med mastergrad (femårig utdanning) eller mer) være et bevis på egenskaper i stedet bakgrunn historikk med økonomiske fordeler. Videre i teksten begrunner de ikke valget noe mer.

Alle partier ønsker å ha høystatuskandidater på sin valgliste. Disse borgerne har større sjanse for å skaffe partiet de stemmene som trengs for å vinne valg. Ofte har høystatuskandidatene svært gode personlige egenskaper som passer godt inn i politikken, men de har også en bakgrunn som gjør de mer attraktive for velgere. Aars (2004) kaller denne bakgrunnen for sosial fordelaktig. Det blir nevnt flere bakgrunnsvariabler i teksten, som sosioøkonomisk bakgrunn, sosial kapital og arvede fordeler. Men også utdanning blir brukt. Aars (2004) bruker formell utdanning som en indikator på plassering i den sosiale lagdelingen. Avgjørelsen i denne sammenheng er at slik utdannelse representerer en kapital som åpner veier inn i sivilsamfunnet og det politiske system (Aars, 2004). Ofte har borgere med høy utdanning en rekke aktuelle karriereløp, og politikken er bare en av dem. På en annen side er borgere med høyere utdanning mindre avhengig av støtte fra partiet. Grunnen til dette er at den høyere utdanningen kan være en indikator for velgerne om at borgeren har høy kompetanse og kunnskap innenfor en profesjon, og det vil derfor være lettere for velgerne å stole på at han eller hun er kompetent nok til å tiltre i politiske posisjoner. Likevel konkluderer Aars med at den formelle utdanningen til kandidaten ikke blir vektlagt i like stor grad som andre personlige egenskaper som integritet og taleferdigheter, men at de uansett kan tolkes som et signal på kompetanse.

Mange blir rekruttert mens de studerer, eller tiden før (Narud, 2006). Disse unge politikertalentene går ofte gradene innad i et parti mens de utdanner seg, og begynner gjerne å jobbe fulltid innad i partiet etter de er ferdige utdannet (men også gjerne fulltid mens de tar utdanning). De går ofte inn som politiske rådgivere for politikere i samme parti med høyere politisk verv, som for eksempel minister, statssekretær eller storingsrepresentant. Dermed har ikke bare de unge talentene formell utdanning, men de har også startet tidlig med å få et innblikk i det politiske liv (Kolltveit & Thorsen, 2018). Disse blir ofte kalt politiske broilere, fordi de ikke har noe erfaring fra tidligere arbeidsliv, men har på mange måter «vokst opp» i det partipolitiske system (Narud, 2006). Men går man dypere inn i bakgrunnen til disse politikersporene finner man ofte ut at de er velutdannede mennesker med et ønske om å gå inn i politikken.

Uansett har det vært en trend de siste 20 årene at det har foregått en politisk profesjonalisering på Stortinget. Andelen personer med høyere utdanning har økt betydelig, og det virker nesten som et krav å ha universitetsutdanning for å bli valgt inn (Narud, 2006). Dette strider imot en av prinsippene til at de folkevalgte skal være et speilbilde av befolkningen. Narud (2006) skriver at i 2005 hadde 75 prosent av alle representanter på Stortinget høyere utdanning i form av fag, bachelor- eller mastergrad. Dette er ikke bare en trend i Norge, man kan også se lignende tendenser i andre land, spesielt i Europa – bare enda sterkere. Narud (2006) konkluderer derfor med at det er på vei til å vokse frem en sosial elite, hvor unge tar høyere utdanning i svært ung alder, og tiltrer i politiske verv etter de er ferdig med utdanningen.

#### 3.4. Høyere utdanning og lederposisjoner.

Videre skal de sees på litteratur som bruker høyere utdanning som et bindeledd for hvordan en leder presterer. Det er mulig å trekke paralleller mellom lederstillinger og toppolitiske verv som stortingsrepresentant. Som Kotakorpi og Poutvaara (2011) nevner, kan utdanningsnivå brukes som et bindeledd fordi mer utdannede mennesker vanligvis jobber i mer krevende jobber, og er derfor vant med press og evnen til å noen ganger ta upopulære avgjørelser for samfunnets beste. Fedele (2013) nevner det samme, og konkludere med at personer med erfaring fra det markedsstyrte sektoren kan godt egne seg i politiske verv, fordi de er effektive og kompetente. Noe som ofte er knyttet til utdanningsbakgrunnen.

Besley & Reynal-Querol (2011) spør i sin artikkel om demokratier velgere flere utdannede ledere? De bruker et datasett med 1400 verdensledere fra 1848 til 2004, og ser på forskjellen

på utdanningsnivået til disse lederne, og om de er valgt i demokratier eller autokratier. I artikkelen bruker de høyere utdanning som er måleenhet for kompetanse. Det argumenteres for at høyere utdanning fører til flere ferdigheter, som igjen fører til høyere produktivitet. Dette samsvarer med Gagliarducci & Nannicini (2013) sin artikkel som fant ut av italienske borgermestere ble mer effektive jo høyere utdanning de hadde, fordi de kunne dekke flere arbeidsområder selv. Uansett kan egenskaper som er lært på noen studier trekkes direkte inn som nyttige egenskap inn i politikken. For eksempel kan egenskaper som rask problemløsning og evnen til å overtale lært på jusstudiet gjøre seg godt inn i politikken (Besley & Reynal-Querol, 2011). Det samme kan evnen til å lese markedet og drive med god økonomisk styring lært på økonomistudier, komme godt med i den politiske verden.

Besley, Montalov & Reynal-Querol (2011) diskuterer i sin artikkel om høyere utdannede politiske ledere fører til en bedre økonomisk utvikling. De konkluderer med at det har en effekt at lederen er utdannet for økonomisk vekst. De argumenter med at utdannede ledere er mer offentlig engasjerte i samfunnet de har ansvar for. Man ser for eksempel at i samfunn hvor høyt utdannede personer er politiske ledere stiger valgdeltagelsen og støttet til ytringsfrihetene (Besley, Montalov & Reynal-Querol 2011). De påpeker også at personer med høyere utdanning er mer engasjert i politiske spørsmål, og har større sjanse for å bli involvert i politikken.

Den alternative måten så se på utdanning som en måleenhet for måle kompetanse er at personen har demonstrert at han eller hun er kapabel til å gjennomføre komplekse oppgaver gjennom studiet. Derfor konkluderer artikkelen med at utdanning kan fungere som en signaleffekt på hvor kompetent en person er, i stedet for å vise hvor kompetent personen faktisk er.

### 3.5. Sammenheng av litteraturgjennomgang

I litteraturgjennomgangen har oppgaven vist til at lønn kan brukes som et insentiv til å tiltrekke seg personer inn i politikken, hvordan lønnsnivå påvirker mengden av personer som blir trukket mot politikken og hvordan høyere utdanning kan brukes som et bindeledd for å forstå kompetanse.

I flere av de empiriske bidragene som har blitt nevnt her, har faktisk lønnsnivå en effekt på hvilke personer som stiller til valg. Et høyt lønnsnivå vil føre til at flere kompetente personer blir valgt inn i politiske verv. Men mye av grunnen til at flere kompetente personer blir valgt inn er at et høyt lønnsnivå vil føre til at flere generelt stiller til valg, da også mindre kompetente personer. Det som skjer, er at kompetente personer i større grad utkonkurrerer de mindre



kompetente. Vi har også sett på litteratur som forsvarer hvordan kompetanse kan forstås i antall år med utdanning. Høyere utdanning kan være en indikator på at du besitter kompetanse som egner seg godt i politikken, samt at høyt utdannede ledere driver bedre og oppnår bedre resultater demokratisk og økonomisk.

## 4. Teori

For å kunne besvare oppgavens problemstilling vil det bli inkludert flere teoretiske bidrag som ser på godtgjørelsens betydning for at noen borgere velger å stille som kandidat. En del av det teoretiske rammeverket utviklet av Besley & Coates (1997) og Osborne & Slivinski (1996) kalt Citizen-Candidate modellen vil bli inkludert. Teorien bygger på en redegjørelse for innbyggernes beslutning om å stille til valg, selv om det finnes en kostnad av å stille. En eventuell kandidat må sette sin egentlige profesjon og yrke til side for å gå inn i politikken. Dette vil koste både tid, ressurser og privatlivets fred. Ettersom kandidaten må forvente å måtte bruke tid på valgkamp, som både er tidkrevende, kan koste mye penger og at man i stor grad gir slipp på privatlivets fred. Derfor belyser teorien tematikken rundt det å tilby insentiver slik at alle borgere i et samfunn skal ha mulighet til å stille til valg. I denne oppgaven er det insentiver i form av økonomiske kompensasjoner som vil bli vektlagt, og derfor vil fokuset være på godtgjørelser i form av lønn.

Det er viktig å huske at borgere ikke har krav på godtgjøringen før personene er valgt inn i det vervet han eller hun stiller for. Derfor vil de eventuelle kostnadene som kommer før personen er valgt inn måtte dekkes på en annen måte. Dermed kan man si at personer som stiller tar en risiko ved å stille, fordi det aldri er noe garanti for at personen blir valgt. Siden det er kun 169 som blir valgt inn på Stortinget, og det var i alt 5174 personer som stilte til Stortingsvalg i 2021, er det bare 3,26 prosent av de som stilte til valg som ble valgt inn på Stortinget (SSB, 2021). Som det har blitt nevnt tidligere er det i stor grad partiene som tar kostnadene av en valgkamp, og en mulig kandidats økonomiske tap i perioden før valg. Men selv om de økonomiske kostnadene rundt en valgkamp er kompensert, går fortsatt personen som ønsker å stille ut av sin profesjon for å vie tiden sin til politikken. Dette fører til tap av kunnskap og utvikling i stillingen, samt tap av tid til privatliv.

Tidligere forskning har i stor grad hatt søkelys på hvordan et representativt demokrati kan tiltrekke seg gode og kompetente borgere til å stille som kandidater. Likevel har mye av denne forskningen sett på det psykologiske motivasjonsperspektivet. Det har blitt beskrevet at en borger som tiltrer i en offentlig maktposisjon skal vie arbeidet sitt slik at samfunnet skal fungere best mulig og tilby mest mulig velferd til innbyggerne (Røste, 2013: s.109). Den psykologiske motivasjonsfaktoren kan også forklares som den indre motivasjon, der personen har et iboende ønske om å gjøre samfunnet til et bedre sted, og legge all særinteresse til side for å oppnå dette.

I litteraturen kan den indre motivasjonen beskrives som *Public service motivation* (PSM). Fedele & Giannoccolo (2019) beskriver dette som en person som jobber målrettet for å bedre velferdsgoder i samfunnet, og leverer svært høy kvalitet på arbeidet. Samtidig fører personen en politikk som ikke kun er ment for å sikre gjenvalg, men en som er for å maksimere velferd for innbyggerne

Senere har det gradvis vokst fram en større litteratur omkring hvorvidt de økonomiske insentivene gjøre seg gjeldene for at personer velge å gå inn i politikken. Litteraturen har sett om det finnes en sammenheng mellom å tilby høy lønn til politikeren, og om dette kan tiltrekke seg flere kompetente kandidater (Caselli & Morelli, 2004. Besley, 2004. m.fl).

Først i dette kapittelet skal konseptet kompetanse redegjøres for, og hvordan det blir brukt i oppgaven. Senere vil Citizen-Candidates modellen bli beskrevet bedre, og bli presentert sammen med Black (1972) sin formel for hvor sannsynlig det er for at en person stiller til valg.

#### 4.1. Kompetanse

Nøkkelkonseptet i denne oppgaven vil være kompetanse. I den eksisterende litteraturen finnes det flere måter å se på kompetanse på. Caselli & Morelli (2004) beskriver kompetanse innenfor politikken som evnen til å identifisere best mulig handling, og oppnå de, med minst mulig sosial kostnad. Samtidig mener de at det finnes en positiv korrelasjon mellom ferdigheter i markedsstyrte yrker, og ferdigheten i en politisk posisjon. Det blir derfor grunnlag for å anta at borgere fra yrker som krever høyere utdanning, som jurister og økonomer, vil gjøre det bedre i politiske maktposisjoner enn de uten utdanning.

Konseptet kompetanse kan bety mye, og det kommer litt an på hvilken setting man bruker det. Når partienes nomineringskomiteer skal velge ut hvem de ønsker å ha på en valgliste ser de gjerne etter politisk integritet og dyktighet, kommunikasjonsevne og andre egenskaper som styrker eller svekker borgerens kandidatur (Narud, 2006). Dette er helt klart egenskaper som gjør seg godt i politikken, og styrker kandidatens mulighet til å bli valgt inn. Skal man bruke disse personlige karakteristikene til å måle egnethet for politiske verv, trenger man forkunnskap om borgeren. Det har man gjerne rett før stemmegiverne skal stemme på den kandidaten de ønsker å ha i det politiske vervet, men i denne oppgaven kjenner vi ikke til borgerens karakteristikker og egenskaper, derfor må kompetanse defineres på en annen måte.

I litteraturen som bruker kompetanse for å beskrive hva en god og dyktig politiker er, finnes det overraskende lite definisjoner om hva de faktisk mener med kompetanse, utenom hva de produserer av output (Besley, 2004. Messner & Polborn, 2011). Med outputs menes effektivitet, antall lovforslag som går igjennom, holde innlegg for lovsamlingen og antall besøk ute i landet (Gulzar, 2021). Igjen er dette kvaliteter og tegn på kompetanse som kun kan måles etter at en person har blitt valgt inn.

I artikkelen til Kotakorpi og Poutvaara (2011) fungerer antall år med utdanning som et bindeledd for å forstå hvor mye kompetanse en borger har. Ettersom utdanningen i Finland er gratis, vil borgere som har oppnådd høyere utdanning, da 5 år eller mer, ha bevist at de er kompetente nok. Ettersom vi også i Norge har gratis utdanning, vil det være egenskapene og ferdighetene som får personer inn og igjennom et studieløp, ikke økonomiske ressurser, som er tilfellet i andre land (Norris & Lovenduski, 1993).

Man kan og argumentere for at antall års utdanning åpner flere karrieremuligheter i det tradisjonelle arbeidslivet. Aars (2004) hevder at formell utdanning er en indikator på plassering i den sosiale lagdelingen, og at lengre utdanningsløp gir kapital som åpner veier inn i det sivile samfunn og det politiske system (Aars, 2004). Ettersom problemstillingen er knyttet opp mot det å tiltrekke seg kompetente borgere, vil det være grunnlag for at kompetanse i denne sammenhengen bli målt med antall års utdanning.

Høyere utdanning har blitt brukt i flere andre litteraturbidrag som en måleenhet for kompetanse (Norris & Lovenduski, 1993, Naarud & Valen, 2006, Naarud 2007, Gulzar, 2021, for flere litteraturbidrag som bruke utdanning som et bindeledd for kompetanse: Besley & Reynal-Querol, 2011, Besley, Montalvo & Reynal-Querol, 2011, Geys, 2017, Daniele & Geys, 2015, Carnes & Lupu, 2016). Besley & Reynal-Querol (2011) skriver at høyere utdanning øker egenskapene til en person, og at det kan føre direkte til mer produktivitet. Men ikke alle utdanningsegenskaper kan nødvendigvis overføres til politisk kompetanse. Uansett kan for eksempel rask saksbehandling og overtalelsegenskaper lært i jussen gjøre seg godt egent i det politikken. Derfor passer utdanning som et mål for kompetanse, fordi det sender signaler om at en person har visse egenskaper som kan passe inn i politikken (Besley & Reynal-Querol, 2011).

#### 4.2. Citizen-Candidates modellen

Som det ble nevnt tidligere, kan Citizen-Candidates modellen brukes som en redegjørelse av hvorfor en person velger å stille til valg, selv om det er en kostnad av å stille. Modellens innhold

er hentet fra Besley & Coates (1997) og Osborne og Slivinski (1996), og inkluderer flere aspekter enn selve kandidaturprosessen. Stemmegivernes preferanser, og hvordan en stemmegiver vil maksimere nytten av sin stemme blir også nevnt i modellen. Uansett vil ikke dinne delen av modellen ha noe betydning for oppgavens forskningsspørsmål, og vil derfor bli utelukket fra oppgaven. Dermed vil modellens søkelys på kandidatens vurdering av å stille til valg, og eventuelle kostnader som kommer bli redegjort for. Grunnen til at kandidatens vurdering blir inkludert er fordi en politikerlønn vil ha en effekt på hvordan kandidaten vurderer sine alternativkostnader. En person med høy kompetanse vil ha flere alternativer utenfor politikken, og vil derfor måle disse alternativene opp mot et liv i politikken.

Et samfunn består av innbyggere som stemmer på en kandidat som tar politiske avgjørelser på deres vegne. En innbygger kan bestemme seg om han eller hun vil være kandidat eller stemmegiver. Om innbyggerne velger å stille som kandidat må han/hun forvente en kostnad i form av tid og ressurser (Besley & Coates, 1997). Om personen velger å stille til valg, er det større sjanse for at personen har vurdert sine ambisjoner opp mot de umiddelbare kreftene i sitt politiske nærmiljø, i stedet for å se på tidligere hendelser i personens barndom eller politiske karriere (Black, 1972). I stedet for å være drevet av overdrevne ambisjoner om å nå et høyt politisk verv, vil en mulig kandidat tenke rasjonelt på det å gå inn i politikken. Black (1972) beskriver denne vurderingen gjennom formelen  $U = (PB) - C$ .<sup>1</sup> **P** står for sannsynligheten for at en borger faktisk kan vinne et valg, om han eller hun velger å stille. **B** står for hva fordelene av å vinne et valg, og **C** er kostnadene av å stille. Ut fra dette skriver Black (1972) at en person vil stille på to vilkår. Det første er at den forventede nytten av å bli valgt er positiv, mens den andre indikerer at nytten av å bli valgt må være større enn nytten av de tilgjengelige alternativene.

Ut fra disse vilkårene kan det virke som en person bare vil stille om personen ser at han eller hun kommer til å vinne valget. Dette samsvarer med at personen tenker rasjonelt på om han eller hun vil stille. Men en person kan aldri ha fullstendig oversikt over alle variablene som spiller inn i det å stille til valg. For eksempel kan en kandidat ikke ha oversikt over hvem han/hun stiller imot, og hvor mye tid en eventuell valgkamp vil kreve. Derfor må personer vurdere sine sjanser for å vinne basert på begrenset tilgjengelig informasjon. Ettersom Blacks (1972) formel har blitt presentert kan vi bruke denne til å forklare videre teoretiske argumenter for sannsynligheten, gevinsten og kostnaden for at en person vil stille.

---

<sup>1</sup> Black (1972) beskriver denne formelen som svært forenklet i en my mer komplekst sett av ligninger. Uansett kan ligningen gi en indikator på de strukturelle forholdene (P og B) som påvirker verdien av C.

#### 4.2.1. P

Wittman (1983) skriver at en person ser på fire faktorer før han eller hun gjør seg opp en endelig mening om å stille, og samtidig har en sjanse til å vinne. Disse faktorene er mye bestemt av hvem som stiller som motstander, og hvilken politikk kandidaten presenterer for folket. Den som stiller, er avhengig av å få stemmer fra resten av innbyggerne som ikke stiller som kandidat. Derfor vil den som vurderer å stille se om sine politiske preferanser er så nær medianen av idealpunktet til befolkningen. Medianen av idealpunkt kan tolkes som den politiske preferansen som tiltrekker seg flest stemmer, noe Myerson & Weber (1993) kaller for posisjonerings-equilibrium. Det kan defineres som når en innbygger bestemmer seg for å gå til valg og posisjonerer seg etter personlige preferanser, og disse er i likevekt med sjansen kandidaten har for å vinne valget. Et slikt equilibrium blir ofte brukt i Citizen-Candidates modellen for å beskrive hvorfor en borger velger å stille, og hvilke sjanser han eller hun har til å vinne (Osborne & Slivinski, 1996, Besley & Coates, 1997).

En persons sjanse til å vinne kan også være styrt av hvor kjent personen er i samfunnet i forhold til personen man stiller imot. Ofte er valg en popularitetskonkurranse, hvor den som har høy sosialkapital i lokalsamfunnet han eller hun stiller til valg i, har et fortrinn med at personen slipper i like stor grad å gjøre seg kjent for stemmegiverne.<sup>2</sup> Det å målet popularitet er ikke nødvendigvis så enkelt. Derfor kan kun en person gjøre en antagelse over hvor populær man er i forhold til den andre personen. Har derimot en av kandidatene fått inntrykk av at han eller hun har mye innflytelse og popularitet i samfunnet, er det større sjanse for at man stiller (Black, 1972).

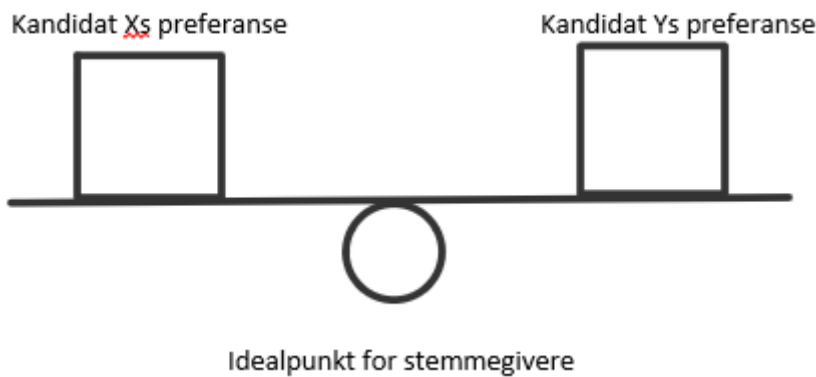
#### 4.2.2. B

Det andre, som er den mulige gevinsten av å vinne, er muligheten til å få implementere sin foretrukne politikk. Dette kan for eksempel være om en person ønsker å satse på et politisk område som helse eller utdanning, vil personen få mulighet til å føre og implementere politikk på dette området. Om en politisk motstander stiller med en politikk som ikke er ønsket av den første kandidaten, vil også en gevinst av å vinne være at den politiske motstanderen ikke får

---

<sup>2</sup> Vi må huske her at det norske valgsystemet er bygd opp slikt at kandidater blir stemt inn på Stortinget via valgdistrikt (Fylker). Dette fører til at kandidater ikke nødvendigvis trenger å være populær på landsbasis, man bare i det valgdistriktet personen stiller i.

gjennomføre sin politikk (Wittman, 1983). Når en borger proklamerer at han eller hun vil stille som kandidat for et politisk verv, proklamerer også kandidaten sin idealpolitikk. Dette kan tolkes som en rekke politiske virkemidler som skal løse ulike samfunnsproblemer, og forsøke å maksimere velferden. Når en kandidat, la oss kalle kandidaten for  $x$ , har proklamert sitt idealpunkt er det opp til andre borgere å vurdere om de vil stille som motkandidat eller fortsette som stemmegiver. Om en borger med samme idealpunkt som  $x$  velger å stille, vil den nye kandidaten tape, fordi stemmegiverne allerede er kjente med politikken gjennom  $x$  sin proklamering (Osborne & Slivinski, 1996). Bare når en motkandidat ( $y$ ) stiller med et politisk alternativ som skiller seg fra  $x$ , oppstår det en to-kandidats equilibrium der både  $x$  og  $y$ , med sin politikk preferanser kan vinne. For å kunne skyve stemmene over på sin side må kandidatene drive valgkamp, noe som kan være svært kostbart.



Figur 3: En illustrasjon av to kandidater med to politiske preferanser som er i likevekt mellom stemmegivernes idealpunkt. I et valg vil det handle om å få flest stemmegivere over på sin side, slik at man vinner valget. Gjennom valgkamp kan kandidater overtale stemmegiver til å stemme på dem, og slikt vinne valget. Men en valgkamp kan være lang og kostbar, og kandidat Xs ressursbruk vil være avgjørende for hvor mye kandidat Y vil måtte bruke.

En annen gevinst etter å hatt en periode i politikken vil være de karrieremulighetene som åpner seg etter endt periode (Hoffman & Lyons, 2013, Pedersen 2019). Etter politikken vil mange få opp øyene for den folkevalgte, og hvilke egenskaper personen besitter. For mange næringer og bedrifter vil disse egenskapene være nyttige og svært attraktive (Kotakorpi & Pautvaara, 2011). Ikke bare bringer tidligere toppolitikere med seg erfaring og kompetanse fra toppverv innenfor politikken, de bringer også med seg nettverk blant beslutningstakere og innsikt i politiske beslutningsprosesser. Dette gir de en særstilling når det kommer til jobbmarkedet, ettersom ikke så veldig mange har sittet på Stortinget. En slik erfaring kan derfor bringe med seg muligheter til å gjøre en god karriere også etter den politiske karrieren.

### 4.2.3. C

Det tredje handler om kostnaden av å stille. For at en innbygger skal gå over til å bli en kandidat må han eller hun ta permisjon fra sitt profesjonelle yrke for å drive valgkamp. En valgkamp kan kreve mange timer. Dette avhenger av hvilket empirisk miljø man undersøker. For eksempel vil en person som er plassert høyt på en valgliste i Norge bruke mer tid enn en som er plassert på 18.plass på samme liste. Det kan bety at kandidaten må reise rundt før selve valgdagen, og overbevise velgerne om at hans eller hennes politikk er den beste. Dette betyr at kandidaten mister sin egentlige inntektskilde, og er fullstendig avhengig av støtte fra partiet, sponsorer eller personlig rikdom (Gulzar, 2021). Uansett vil det være umulig å kalkulere helt presist hva det å stille vil koste økonomisk. Dette kommer av hvor mye motstanderen velger å bruke på valgkamp, samt hvor lenge den vil vare. En konsekvens av for høye kostnader av å kunne stille, er at ikke alle har råd (Gulzar, 2021). Spesielt kan dette gå utover personer som har høye lønninger fra før, og har personlige eiendeler som hus og lignende som skal betales. Derfor vil personer høye lønninger, og som oftest har høy kompetanse, kreve mer i retur om de velger å gå inn i politikken.

Det er ikke bare økonomiske kostnader en mulig kandidat må betale om han eller hun velger å gå inn i politikken. Det å drive valgkamp krever at man vier nesten all sin tid til å appellere til stemmegiverne om at dens politikk er den beste (Gulzar, 2021). Det stressnivået og tidsbruken en kandidat bli utsatt for går også utover familien, og nære relasjoner til kandidaten. For noen kan dette bety en del ubehageligheter. Stress, trusler og brudd på privatlivets fred er noe familien til en mulig kandidat må betale for et kandidatur. Samtidig er det mange arrangementer gjennom endeløse kjedelige banketter en kandidat må delta på (Gulzar, 2021). Med tanke på tidsbruk passer nok denne beskrivelsen best i Norge, mens kostnaden i form av økonomiske midler kan man kjenne mer igjen i valgkamper i USA.

Samtidig må kandidaten forstå at det å være politikere ikke kan sammenlignes med å være en vanlig arbeider i tradisjonell forstand. Norris & Lovenduski (1993) skriver at en politikere gjerne må forvente å måtte jobbe opptil 60 timer i uken, samt at de alltid må være tilgjengelig for å svare til presse (Norris & Lovenduski, 1993). Det vil også være forventet at politikere deltar aktivt i partiet, i media og i andre fora, da spesielt i kandidatens valgdistrikt (Stortingsrapport, 2023).

### 4.3. Hypoteser

Over har det blitt skrevet om hvilke vurderinger en person gjør før han eller hun velger å stille til valg. En person vil se på sannsynligheten for å vinne, samt fordelene med å bli valgt inn. Men



det er også en del kostnader en mulig kandidat må tenke på før borgere velger å stille. Målet med denne oppgaven er å se om lønnsnivået kan ha en innvirkning på de kostnadene som kommer av å stille, og om disse ulempen kan bli kompensert gjennom lønnsnivå. Dermed blir oppgavens første hypotese:

*H1: Et høyt/lavt lønnsnivå vil gjøre til at flere/færre er villige til å stille til valg.*

Hypotese *H1* antar at lønn har en påvirkning på om hvorvidt godtgjørelser har noe å si for at borgere er villig til å stille til valg. Oppgaven nullhypotese blir:

*H0: Godtgjørelsesnivået har ingenting å si for borgeres vilje til å stille til valg.*

En faktor et for lavt lønnsnivå kan ha er at det tiltrekke seg for lite borgere. Eller sagt med andre ord: svært få vil bli politikere. Caselli & Morelli (2004) skriver at borgere med lav kompetanse kan bli valgt inn i offentlige roller fordi borgere med høy kompetanse kan kreve mer i retur for jobben de gjør, og ikke velger å stille. Borgere med høy kompetanse vil ofte ha flere muligheter utenfor politikken, altså alternative jobbmuligheter er større for de, enn for borgere med lav kompetanse. Kompetanse kan knyttes til utdanning (noe som har blitt gjort i denne oppgaven), og borgere med høy utdanning har tilgang til stillinger med høy lønn (Caselli & Morelli, 2004). For eksempel skriver Ferraz og Finan (2008) i deres artikkel at høyere lønnsnivå til politikere vil føre til at borgere fra så kalte «White Collar»-yrker (Jurister og økonomer, med flere høykompetanseryrker) vil være villig til å stille om lønnsnivået er høyt for politikere.

En lønnsøkning kan gjøre en politikerkarriere mer attraktivt for alle. Derfor kan den samlede effekten lønn har, virke begge veiene når det kommer til utdanningsnivå (Kotakorpi & Poutvaara, 2011). Det vil si at en økning i lønnen vil være gjør det mer attraktivt for borgere med høy utdanning å gå inn i politikken, men det vil samtidig også gjøre det mer attraktivt for de med lavere utdanning. Fordelen med å få flere kompetente borgere til å stille er at som oftest utkonkurrerer borgerne med lav kompetanse. Faren er når lønnsnivået er for lavt, og ifølge Besley (2004) kan vi få free-riders av dårlige kandidater som vinner valg, fordi de mest kompetente ikke stiller.

Keane & Merlo skriver at det ikke nødvendigvis er en lineær korrelasjon mellom det å øke godtgjørelsesnivået og tiltrekke seg de mest kompetente borgere inn i politikken. De beskriver det som en omvendt U-formet kurve. Om lønnen er for lav, vil kun de med lav kvalitet stille til valg. Om man skrur opp lønnen for mye vil de som ikke er interessert i å føre god politikk som

gagner alle stille, men de som er mest ute etter å tjene penger, fordi lønnen i politikken er større enn alternativene på utsiden (Keane & Merlo, 2010).

Ettersom personer med høyere utdanning har flere alternativer utenfor politikken, kan det antas at godtgjørelsesnivået vil i større grad påvirke personer med høyere utdanning. Dermed blir oppgavens andre hypotese:

*H2: Godtgjørelsesnivået har større betydning for viljen til å stille til valg for personer med høyere utdanning*

## 5. Metode

Metoden som blir brukt i denne oppgaven er kvantitativ metode, og forskningsdesignet vil være et eksperimentell survey. I dette kapittelet vil valg av metode redegjøres for. Det vil være hensiktsmessig å forklare kvantitativ metode, for å få en forståelse om hvorfor det er den med hensiktsmessige metoden for å svare på forskningsspørsmålet. Samtidig vil det bli diskutert hvorfor ikke kvalitativ metode blir brukt. Det vil også bli forklart ulike aspekt ved forskningsdesignet i denne masteroppgaven. Da vil valget at between-subject bli forklart, og det skal bli redegjort omkring validitet og reliabilitet.

### 5.1. Valg av metode

Ut fra egen vurdering, og samråd med mine veiledere i denne masteroppgaven, har valget på metode falt på kvantitativ metode. Dette gjøres på bakgrunn av forskningsspørsmålet om hvorvidt lønn har noe å si for at kompetente personer stiller til valg. For å kunne svare på dette trengs større mengde data for å kunne vite om folk med høy kompetanse – målt i utdanning - blir mer motivert til å stille til valg om lønnsnivået er høyt.

En kvantitativ forskningsstrategi er gjerne teoristyr, og jobber deduktivt (Ringdal, 2016, s.104). Ofte blir det stilt spørsmål og hypoteser fra ett eller flere teoretiske perspektiver som er relevant for fenomenet som studeres. Slik som i denne forskningen hvor det har blitt stilt flere hypoteser ut fra den teorien som er brukt. Gjennom datainnsamlingen vil forskningen vise om de stilte hypotesene kan bekreftes eller avkreftes. Målet for en kvantitativ forskning er ikke nødvendigvis å etablere en konklusjon for det man forsker på, men heller skape et øyeblikksbilde av holdninger rundt forskningsspørsmålet akkurat nå.

Med bakgrunn til at denne oppgaven ønsker å finne ut om viljen for å stille til valg blir påvirket av ulike lønnsnivå, er det nødvendig med en større mengde data som kan fordeles i sammenlignbare grupper (John, 2017, s.257). Ved å samle inn nok data til å gjøre en analyse, vil det være mulig å se sammenhengen mellom de to variablene som forskes på. Problemer kan komme når det ikke blir samlet inn nok data, og forskningen kan derfor ikke slå fast om det finnes en sammenheng mellom den uavhengige og avhengige variabelen. Det kan også være at andre faktorer spiller inn for at resultatet ikke samsvarer med teorien og hypotesene som forskningen tar utgangspunkt i (John, 2017, s.257).

### 5.1.1. Alternativ metode, og hvorfor det ikke ble brukt

Alternativet for kvantitativ metode er kvalitativ metode. Innenfor kvalitativ metode prøver forskeren først å sette seg dypt inn i et tema, og da spesielt en situasjon eller hendelse. Dette blir kalt for case-studie (Tjora, 2013). Datainnsamlingen som blir anvendt i kvalitativ metode er som regel intervjuer, observasjoner eller dokumentanalyse. På dette grunnlaget forsøker forskeren å finne nøkkelbegreper som kan benyttes til å forstå informantens situasjon eller handlinger (Ringdal, 2016, s.104). Informasjonsheitingen er i større grad hentet gjennom tekster, i stedet for tall som det er i kvantitativ metode.

I dette forskningsprosjektet ble kvalitativ metode vurdert helt i starten. Måten dette kunne blitt gjort på var for eksempel å intervju en rekke folkevalgte om nivået på godtgjørelsene hadde en innvirkning på deres motivasjon av å stille til valg. Her kunne jeg fått førstehåndsinformasjon om lønnsnivået var en motivasjon, eller eventuelt fått informasjon om hvilke andre motivasjonsfaktorer som bidro til at intervjuobjektet valgte å stille til valg. Problemet med en slik datainnsamling er at jeg hadde fått informasjon fra den bestemte personen jeg intervjuet, og at personen allerede var folkevalgt. Det å skulle plukke ut informanter til et forskningsprosjekt som dette ville vært svært vanskelig, med tanke på å svare på forskningsspørsmålet. Et annet problem kunne også vært å få ærlige svar på sensitive spørsmål, som politisk tilhørighet og deres syn på lønn og viljen til å stille.

Jeg kunne intervjuet veldig mange personer, slik at jeg fikk informasjon fra personer med ulik partitilhørighet, sosioøkonomisk bakgrunn og utdanningsnivå. Men dette ville krevd enormt mye ressurser i form av tidsbruk og mulige reiseutgifter. Samtidig ønsket jeg å nå ut til personer som aldri har deltatt politisk, eller stilt til valg tidligere. Det å skulle rekruttert slike informanter hadde også blitt vanskelig, med tanke på hvem som er relevante nok til å besvare oppgaven. Det finnes svært mange mennesker som ikke har deltatt i politikken kontra de som faktisk har det. Dette argumentet gjorde det klart at det måtte samles inn en større mengde data for å besvare forskningsspørsmålet. Derfor var kvalitativ metode mindre egnet til oppgavens mål enn det kvantitativ metode er.

## 5.2. Eksperimentell design

Som det ble nevnt i innledningen til dette kapittelet, vil forskningsdesignet være eksperimentell survey. Et eksperiment regnes som gullstandarden for studier av årsakssammenhenger (Ringdal, 2016, s.126). Meningen med eksperiment er å oppdage effekten av en antatt årsak.

Nøkkeltrekket ved denne tilnærming er at en uavhengig variabel er bevisst variert for å se hva som skjer med den avhengige variabelen (Christiansen Et.al, 2011). Slike eksperimenter gjør vi ofte i hverdagen, uten å egentlig tenke over det. For eksempel at man ønsker å gå ned i vekt ved å trene. Her blir vektnedgang den avhengige variabelen (y) og trening den uavhengige (x). En person ønsker alltid den raskeste måten å gå ned i vekt på, og vil derfor prøve å finne den treningsmetoden som er mest effektiv for vektnedgang. Da kan man si at personen manipulerer x for å se hva som har mest effekt på y. I denne oppgaven vil vi gjennom et eksperiment forsøke å se om ulike lønnsnivå (X) vil påvirke viljen personer har til å stille til valg (Y).

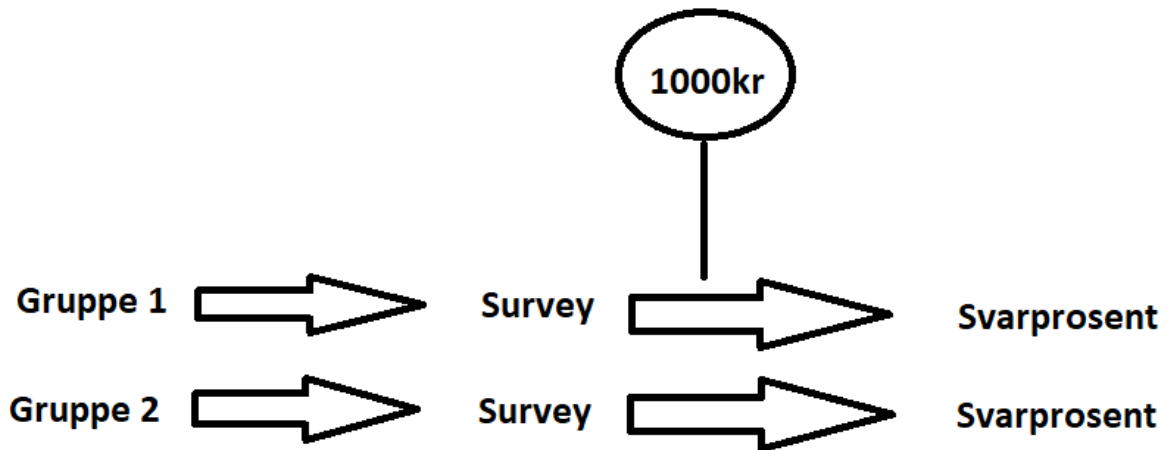
Likevel skiller vitenskapelige eksperiment seg fra praktiske eksperiment. I et vitenskapelig eksperiment prøver forskere bevisst å gjøre at observasjoner blir frie fra bias, med å prøve å utelukke at fremmede variabler påvirker forskningen. Derfor er det viktig å gjøre et godt forarbeid før man utfører et eksperiment, slik at man vet hvilke variabler som kan påvirke uten at man ønsker det. Disse variablene blir kalt z, og kan være med å svekke integriteten i forskningen (Christiansen Et.al (2011)).

Under et eksperiment er det forskeren som har kontrollen over hvordan x skal manipuleres, og når den skal manipuleres. Årsaken til dette er at forskeren ønsker å se om det er en robust sammenheng mellom x(årsak) og y(effekt) (Ringdal, 2013, s.127). Hvordan man kontrollere eksperimentet på best mulig måte er avhengig av hvilken type eksperiment design man anvender. Her kan man skille mellom laboratorieeksperiment eller felteksperiment (Ringdal, 2013, s.127). I et laboratorieeksperiment vil forskeren ha full kontroll over omgivelsene, og deltagerne som befinner seg i disse omgivelsene. Slik kan forskeren hindre at fremmede variabler påvirker forskningen, og man kan lettere trekke kausale sammenhenger. Problemet med et slikt design er at selve eksperimentsituasjonen blir for kunstig og lukket, og på den måten kan det blir vanskelig å trekke konklusjoner som er generaliserbare. På en annen siden kan man argumentere for at laboratorieeksperiment er det designet der du oppnår høyest grad av indre validitet, ettersom få ytre faktorer kan påvirke. Det er derav den indre validiteten som blir styrket. Under et felteksperiment vil forskeren ha mindre kontroll over omgivelsene, men selve eksperimentet vil foregå i mer naturlige omgivelser for deltagerne, og man kan øke sjansen for at forskningen kan generaliseres. Et av hovedproblemene til felteksperiment er at det noen gang kan være umulig å gjennomføre eksperimentet med randomisering av deltagerne. Dette åpner for at andre faktorer kan gi effekter som kan forveksles med effekten av den eksperimentelle variabelen (Ringdal, 2013, s.131).

I denne oppgaven vil det derimot være fokus på surveyeksperiment på internett (Christiansen Et.al, 2011, s.43). En slik type eksperiment er relativt ungt, ettersom internett kun har eksistert siden 90-tallet, men har vokst seg til å bli et svært populært eksperimentelt design. Grunnen til dette er det å gjøre eksperiment på denne måten har større fordeler enn ulemper. Fordelen er man har 1) større tilgang til demografiske og kulturelle forskjeller blant deltagerne i en populasjon, 2) eksperimentet kan bringes til deltagerne, og ikke motsatt, 3) innsamling av data kan foregå i større omfang, 4) deltagerne har mulighet til å droppe ut av eksperimentet når man vil, og de slipper å vente til slutten for å få en kompensasjon for deltagelsen og 5) kostnadssparing på bruk av laboratorium, deltagerens tid, utstyr og administrering (Christiansen et.al, 2011, s.44). Ulempene ved å gjennomføre eksperimentet gjennom internett er 1) mangel på eksperimentell kontroll, 2) valg av deltagere, 3) deltagere som hopper av før de har fullført eksperimentet og 4) det er en fare for at det blir samlet inn for lite respondenser til å besvare forskningsspørsmålet (Christiansen Et.al, 2011, s.44, Van Thiel, 2014, s.75).

For å kontrollere at det ikke er andre faktorer som gjør seg gjeldene for forskningens funn, er randomisering av deltagere et nyttig verktøy. Randomisering av grupper er den beste måten å gjøre to grupper så like som mulig. Lykkes man med dette vil det være mye større sjans for at det er  $x$  som påvirker  $y$ , og fremmede variabler blir ikke en faktor fordi de er tilfeldige. I et eksperiment vil det være to grupper eller flere. Når man ønsker å måle noe i et eksperiment, trenger man en gruppe som kan kontrollere at den manipulerede  $x$ -variabelen har noe effekt på  $y$ . Derfor vil det være en kontrollgruppe, som ikke får «behandling», og to eller flere grupper som vil få «behandlinger» (Ringdal, 2013, s.129).

Et eksempel på et eksperiment kan være at du har to grupper som skal gjennomføre en survey. La oss si gruppe 1 og gruppe 2. Gruppe 2 får helt i starten av eksperimentet vite at de får ingen kompensasjon for å delta på surveyen, og at den vil vare i en time. Gruppe 1 får vite at de blir tildelt en kompensasjon på 1000 kroner om de fullfører hele surveyen som også varer en time. En gruppe mennesker på 1000 personer blir fordelt på de to gruppene, altså 500 personer per gruppe, helt randomisert. Selve innholdet av surveyen består av flere tunge oppgaver som krever betenkningsstid, og at man skriver utfyllende svar. Selve innholdet av surveyen har ingen betydning for resultatet. For det man prøver å finne ut er om personer blir mer motivert av å gjennomføre tunge og tidkrevende oppgaver når det ligger en økonomisk kompensasjon i enden. Om man finner ut at gruppe to har høyere svarprosent enn gruppe en, kan man konkludere med at det finnes en kausalitet mellom motivasjon og økonomisk kompensasjon.



Figur 4: En illustrasjon av eksemplet over. Målet er å se hvor mye kompensasjonen på 1000kr har effekt på Gruppe 1s svarprosent, i forhold til Gruppe 2.

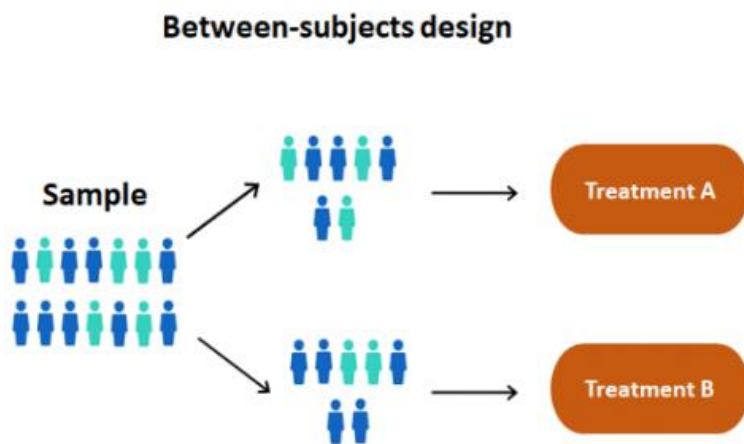
Hvor mange forsøkspersoner man trenger, avgjøres litt av hvor stor effekt man forventer at en manipulering av x vil ha på y (Ringdal, 2013, s.137). Om det forventes en liten effekt trenger en muligens 400 deltagere per gruppe. Ved store effekter holder det med 25-30 deltager per gruppe (Ringdal, 2013, s.137). Problemet med for lite deltagere vil være at man ikke klare å fange opp effekten x har på y, og man kan derfor ikke konkludere med et det er noen sammenheng mellom dem. Skal man skaffe mange respondenter kan dette blir svært tids- og ressurskrevende. Derfor må man ofte veie opp om det er nødvendig med så mange respondenter som man egentlig ønsker.

### 5.2.1. Between subject og Within subject

Hvor mange deltagere man trenger kan også være et resultat på hvilket eksperiment designe man velger. Det kan skilles mellom to designe; Between subject og within subject designe. Det som har blitt anvendt i denne oppgaven er Between subject design.

Når man anvender et Between-subject design betyr det at man fordeler respondenter i ulike grupper ut fra hvilken behandling de får, og at disse gruppene er randomisert slik vi kan se i figur 4 (Christiansen et.al, 2011, s.238). På den måten kan man måle grupper og behandlinger opp mot hverandre, men også opp mot en kontrollgruppe. Ved å inkludere en kontrollgruppe får man kontroll på hvilken effekt behandlingen har. Ved å benytte seg av flere ulike behandlinger på ulike grupper, kan man se hvilken behandling som har mest effekt på den avhengige variabelen (Charness et.al, 2012). En randomisering av grupper er med å styrke den interne validiteten. Grunnen til dette er at det ikke er noen andre faktorer som kan være med å svekke den indre validiteten, fordi individenes karakteristikk ikke har noe påvirkning på

hvilken gruppe de blir en del av. Så det skal tilsi at gruppene så å si blir like (Christiansen Et.al, 2011).



Figur 5: En illustrasjon av hvordan respondenter blir fordelt i grupper basert på behandlingen de får. En gruppe med respondenter blir kun eksponert for en behandling. Hentet fra Scribbr.co.uk.

Et alternativ kunne vært å hatt et Within-subject design. I stedet for å fordele respondenter inn i grupper, hvor hver gruppe får en unik behandling, vil alle respondentene bli eksponert for alle variantene av behandlingen (Charness Et.al, 2012). På den måten slipper man å dele inn respondentene inn i et randomisert utvalg. Innenfor dette designet får man et innblikk i hvordan ulike behandlingsmetoder fungerer på den samme gruppen. En annen fordel er at rekrutteringen av respondenter ikke trenger å være så stor. Etersom man kan bruke de samme personene i ulike behandlinger, trenger man ikke å rekruttere for hver behandling (Christiansen Et.al, 2011, s.240). En ulempe med å bruke dette designet er at respondentene kan bli påvirket av den første behandlingen de fikk, noe som kan påvirke hvordan de tenker om de andre behandlingene de blir utsatt for. I denne oppgaven ville nok ikke et slikt design egnet seg. Grunnen til dette vil være at om respondent for oppgitt flere lønnsnivå etter hverandre, er det en fare for at respondenten forstår meningen med eksperimentet. Det andre kan være at respondenten ikke finner de lønnsbeløpene som er oppgitt etter det første lønnsnivået veldig troverdig. Begge disse grunnene er med å svekke den indre validiteten for denne masteroppgaven.



## Within-subjects design



Figur 6: En illustrasjon hvor alle respondentene blir eksponert for samtlige behandlinger. Hentet fra: Scribbr.co.uk

### 5.3. Reliabilitet og validitet

Reliabilitet handler om hvor pålitelig forskningen er, og om vi kunne fått de samme resultatene om noen brukte de samme dataene og måleinstrumentene som denne oppgaven (Ringdal, 2013, s.98). Målet med alle forskningsprosjekt er å ha en høy reliabilitet. Dette er for å sikre at resultatet er konsistent og nøyaktig (Midtbø, 2017, s.27). Denne oppgaven bruker spørreundersøkelse for å samle inn data. Det blir derfor viktig å begrunne godt hvorfor de spørsmålene spørreundersøkelsen inneholder ble valgt, og hvorfor de ble plassert i den rekkefølgen. Samtidig er det viktig at spørsmålene er enkle å forstå, slik at respondentene ville svart det samme om personen tok spørreundersøkelsen enda en gang ved en annen anledning. På den måten kan en annen forsker/student kopiere spørreundersøkelsen, å hente inn data til et lignende prosjekt..

Validitet handler om å måle det vi faktisk ønsker å måle (Midtbø, 2016, s.27). I denne oppgaven ønsker jeg å finne ut om lønn kan være en direkte motivasjon for at folk har lyst til å stille til valg. Altså om det er en årsakssammenheng mellom disse variablene. Det å måle validiteten er i bunn og grunn et vurderingsspørsmål (Midtbø, 2016, s.27). Det finnes ingen skala for måling av validitet. Derimot finnes det en rekke verktøy som kan brukes å for å sjekke om forskningen har høy eller lav validitet. Vi skal videre her diskutere intern og ekstern validitet.

#### 5.3.1. Intern validitet

Intern validitet handler om at forholdet mellom den uavhengige og avhengige variabelen har en kausalitet. Altså vil en variabel X påvirke Y, og om X endres vil dette påvirke Y. Ifølge Christensen Et.al (2011) er det tre krav som må oppfylles for å styrke den interne validiteten. 1) Du har oppnådd sterke bevis for at de antatte årsak- og virkningsvariable er relaterte, 2) årsak

går foran virkning, og 3) ingen plausible alternativ forklaring på forhold finnes. Altså det kan kokes ned til å sikre at den observerte effekten, målt av den avhengige variabelen, kun er forårsaket av variasjonen i den uavhengige variabelen, da ingen alternative forklaringer.

Det vi ønsker er å utelukke forstyrrende variabler. Med det forskningsdesignet som er anvendt i denne oppgaven, er det mulig å utelukke de fleste forstyrrende variabler som man har kontroll over. Dette har blitt gjort gjennom randomisering av respondenter til fire forskjellige grupper. En kontrollgruppe og tre grupper som få opplyst tre forskjellige lønnsnivå. Dette vil bli diskutert nærmere i avsnittet om spørsmålene i spørreundersøkelsen.

Derimot kan man ikke kontrollere for de variablene man ikke har kontroll over. Dette kan for eksempel være kunnskapsnivået til respondenten innenfor tematikken. En respondent kan ha vanskeligheter med å forstå spørsmålet og de svaralternativene han eller hun får oppgitt. En annen ting kan være livssituasjon. Ettersom denne spørreundersøkelsen er rettet mot politikken, kan det være at nylige politiske hendelser er med og skyver en persons mening i en bestemt retning. Dette er noen jeg som forsker ikke får gjort noe med, og vil derfor være en tilfeldig målefeil. En respondents tidligere erfaring med politikk kan være med å skyve respondentens holdninger i en til eksperimentet i en retning. For eksempel har vi sett i kapitel 2 at stortingsrepresentanter fra Rødt betaler deler av stortingslønnen sin i partiskatt, fordi det er vedtatt i partiprogrammet at stortingslønnen bør være på samme nivå som gjennomsnittslønnen i Norge. Derfor kan det tenkes at en respondent med tilhørighet i Rødt kan svare ut fra hva partiet mener om saken. I denne oppgaven vil alle disse variablene bli randomisert inn i grupper, slik at de ikke skal ha en effekt på resultatet. Om randomiseringen fungerer godt, vil det føre til at alt av støy fra andre variabler vil bli fordelt utover gruppene, og derfor ikke ha noe effekt. Det å randomisere respondentene er en viktig faktor for å sikre sterk indre validitet.

### 5.3.2 Ekstern validitet

Ekstern validitet handler om forskningen kan generaliseres til en større del av befolkningen ut fra det utvalget som er hentet ut (Christensen, 2011). Om forskningen skal oppnå høy ekstern validitet, ønsker man å gjøre brede konklusjoner basert på begrenset informasjon. For å oppnå en høy grad av ekstern validitet må man være sikker på at alle innenfor samme kategori som de som med i eksperimenter hadde svart eller gjort akkurat det samme som deltagerne. På den måten kan man generalisere utover den gruppen man har tilgjengelig (Christensen Et.al, 2011).

En slik type validitet kan kalles populasjonsvaliditet (Christensen Et.al, 2011). For å kunne oppnå en generalisering til en større populasjon, ut fra de deltagerne man har tilgjengelig, er det viktig at de deltagerne blir trukket/rekruttert helt tilfeldig. Hvis utvalget er random er det større sjanse for at det er representativt, fordi man i større grad fjerner muligheten for skjevfordeling av grupper (Christensen Et.al, 2011).

Denne oppgaven har noen begrensninger når det kommer til å oppnå høy ekstern validitet. For det første bruker oppgaven den norske konteksten for å forstå om godtgjørelsesnivået har noen å si for viljen til å stille til valg. Det vil si at forskningen vil kunne si noe om vilje til personer innenfor de rammene som finnes i det norske samfunnet. Derfor blir det vanskelig å kunne generalisere funnene i forskningen til andre land, som har andre konstitusjonelle og institusjonelle rammer for å kunne delta som kandidat i et valg. En annen faktor som kan svekke den eksterne validiteten er antall respondenter som svarer på spørreundersøkelsen. Hvor mange respondenter som samles inn, vil avgjøre styrken på de statistiske funnene. Om deltagelsen er for lav, vil de statistiske resultatene muligens gi resultater som ikke kan generaliseres til hele befolkningen. De statistiske resultatene vil da gjelde de respondentene som svarte på undersøkelsen, men det vil uansett være muligheter til å se tendenser fra det resultatet vi får.

Senere i denne oppgaven vil det bli diskutert mer i dybden hvordan de ulike spørsmålene i spørreundersøkelsen, og rekruttering av respondenter kan være med å påvirke reliabiliteten og validiteten. Dette vil gjøres sammen med diskusjonen av valg av spørsmål og operasjonaliseringen av begreper.

## 6. Datainnsamling

For å kunne få noen svar som var pålitelige, og som kunne brukes i en analyse, var det nødvendig å hente inn en større mengde data. Etter fire uker med rekruttering av respondenter klarte jeg til slutt å skaffe 200 svar. Det betyr ikke nødvendigvis at alle 200 respondenter svarte på samtlige spørsmål i spørreundersøkelsen, og det vil derfor være noen spørsmål som har flere svar enn andre.

Rekrutteringen av respondenter ble i all hovedsak gjennomført gjennom sosiale medier. Det ble i starten av prosjektet diskutert flere metoder å samle inn svar på, som for eksempel oppsøke folk på gata, kafeer eller lignende. Dette ville krevd mer tid av meg, da jeg måtte oppsøkt folk fysisk, samt at det hadde krevd tilgang på tekniske verktøy som kunne latt meg gjennomføre dette. Hovedfokuset ble derfor rettet mot sosiale medier.

Den første rekrutteringsrunden foregikk på LinkedIn. Her var målet å få tak i respondenter som er ute i arbeid, og gjerne har utdanning. Da det gjerne er disse som er på LinkedIn. I innlegget ble det inkludert en tekst hvor mulige respondenter fikk opplyst meningen med spørreundersøkelsen, samt hvor lang tid det ville ta å gjennomføre. Innlegg som blir lagt ut på LinkedIn blir også synlig for andre utenom mine kontakter. Dette gjøres gjennom at personer liker innlegget, slik at det sprer seg på deres profil, og til deres kontakter. Etter at innlegget hadde ligget ute i 2 uker, hadde det over 2000 eksponeringer. Hvem av disse 2000 personene som hadde svart etter å sett innlegget er umulig å svare på. Dette er med å styrke anonymiteten.

Den andre rekrutteringsrunden ble gjort på min Facebook-side. Her var målet å hente inn svar fra en breiere del av befolkningen. Facebook er et svært populært sosialt medium, og der målet ble derfor å nå ut til flere grupper enn de jeg kunne nå på LinkedIn. I likhet med LinkedIn har Facebook den funksjonen et personer kan dele innlegget videre med sine venner. Innlegget ble delt et par ganger, og kunne derfor med det nå ut til flere utenfor min kontaktliste.

Videre ble rekrutteringen gjort gjennom venner og familie, som spredde spørreundersøkelsen videre blant sine venner. Selv om det kan virke som at rekruttering er nokså snever, er spørsmålene i spørreundersøkelsen så generelle at det ikke vil vises at de er hentet fra en begrenset populasjon. Også antall respondenter vil være med å styrke denne påstanden. Det vil uansett være mulig å se effekten av lønnsnivå har på viljen til å stille til valg, som er målet med oppgaven.

## 6.1. Svakheter og vanskeligheter med datainnsamling

Det er knyttet flere utfordringer til selve datainnsamlingen. For det første måtte det samles inn nok respondenter til å kunne gjøre statistiske analyser, samt at det må være en viss representasjon blant respondentene. Uten særlige økonomiske ressurser, eller et statistikkbyrå til å sende ut spørreundersøkelsen for meg, ble de innsamlingsmetodene som er nevnt over vurdert som de mest egnete til denne oppgaven. Uansett vil det være svakheter og vanskeligheter med en slik måte å samle inne data på, noe som vil bli kort diskutert her.

Helt i starten av masterprosessen ble det utlyst et stipend av The Digital Social Science Core Facility (DIGSSCORE) for studenter som skulle bruke kvantitativ metode i sin oppgave. Stipendet inneholdt en pengesum, samt muligheten til å bruke fasilitetene til DIGSSCORE. Ut fra deres nettsider har de tilgang på norsk innbyggerpanel som svarer på surveyer som sendes ut. Utvalget i panelet er trukket helt random ut av befolkningen. Det er mulighet for å innhente maksimum 10.000 respondenter og minimum 1200, som kommer litt an på størrelsen på spørreundersøkelsen. Ettersom min spørreundersøkelse er relativt kort, og kan gjennomføres på 2-5 minutter, ville det her vært mulig å hente ut veldig mange respondenter. Det ble søkt på dette stipendet, men søknaden ble dessverre avslått. Med en større gruppe respondenter ville det vært spennende å se hva resultatet hadde blitt. En forskning med så mange respondenter kunne selv de minste variasjoner gitt utslag på analysen. Med dette utgangspunktet måtte jeg samle inn respondenter på egen hånd.

Ettersom alle over 18 år med norsk statsborgerskap kan stille til stortingsvalg i Norge, var målet å hente inn data fra en så generell gruppe som mulig. Derfor kunne sosiale medier bli brukt som en metode for å hente inn data. Da spørreundersøkelsen er lagt ut på mine sosiale medier profiler, er det en fare for at det kun er mine bekjente og nære relasjoner som vil svare på spørreundersøkelsen. For å gjøre denne svakheten mindre, ble spørsmålene i undersøkelsen gjort så generelle som mulig. Slik at respondentenes identitet og tilknytning til meg ikke i noen grad ble synlig i resultatet. Dette gjorde til at hvert svar ikke kunne spores direkte til en bestemt respondent.

En annen svakhet med en spørreundersøkelse på internett kan være at jeg ikke vet hvor seriøst eller pålitelig respondentene er. Dette kan bety at noen respondenter ikke svarte som seg selv, men svarte helt tilfeldig på noen spørsmål. Samtidig kan det være at noen svarte ut fra det de tror er sosial akseptert å svare. Dette gjelder spesielt de politiske spørsmålene. Hvis respondentene vrir svarene sine i den retningen de mener er sosialt akseptert, «oppstår det en

systematisk målefeil som kan undergrave målingens validitet» (Ringdal, 2013, s. 97). Dette er noe som er vanskelig å få kontroll over. Tiltaket som ble gjort var at det blir informert helt i starten av spørreundersøkelsen om at den var helt anonym, og at svaret var umulig å spore tilbake til enkeltpersoner.

Under innhenting av data var det også noen vanskeligheter på veien. Målet var å skaffe flest mulig respondenter i løpet av fire uker på egen hånd. Ettersom jeg hadde en del kontakter fordelt på de sosiale mediene som ble brukt, regnet jeg med at dette kunne ta kort tid. Derimot gikk datainnsamlingen noe saktere enn jeg hadde forventet. Det første innlegget ble postet på LinkedIn, og den første dagen opplevde jeg å få en god del respondenter. Men bare etter de to første dagene var det vanskelig å få nye respondenter. En uke etterpå postet jeg samme innlegg på Facebook, og opplevde det samme der. Den første dagen innlegget lå ute fikk jeg en god del respondenter, men det hyppigheten av respondenter forsvant etter bare noen dager. Etter hvert måtte jeg presse litt på ulike kontakter jeg hadde for å få de til å dele den videre på sine sosiale medier profiler, eller med personer de kjente.

## 6.2. Beskrivelse av SurveyMonkey:

Nettsiden som har blitt anvendt for å hente inn data i denne oppgaven er SurveyMonkey. Den tilbyr en rekke funksjoner som gjør det enkelt å lage spørreundersøkelser for alle typer formål. Grunnen til at valget falt på denne leverandøren var at jeg hadde erfaring med den fra før av, og viste at den hadde en rekke funksjoner som denne oppgaven hadde bruk for. Samtidig er den veldig brukervennlig for respondentene, og de trenger ikke en gjennomgang før de tar selve undersøkelsen. Samtidig er det viktig at oppgaven er helt anonym, og SurveyMonkey samler ikke inn noe personinfo utenom det spørsmålene i spørreundersøkelsen fanger opp.

Med tanke på brukervennligheten var SurveyMonkey et godt verktøy på mange måter. For det første tillot den å lage et spørsmål per side, slik at respondenten ikke kunne bla igjennom hele spørreundersøkelsen før personen hadde svart på de første spørsmålene. Dette gjorde til at jeg kunne vise spørsmålene i den rekkefølgen jeg ønsket, slik at noen spørsmål ikke ble påvirket av andre tidligere spørsmål. Dette var spesielt viktig for eksperimentet. Ettersom folk hovedsakelig ikke skal være klar over at de blir utsatt for et eksperiment, var det viktig at de ikke hadde for mange forutinntatte holdninger da de ble utsatt for eksperimentet. Dette ble sikret gjennom rekkefølgen på spørsmålene i spørreundersøkelsen.

For å kunne gjennomføre eksperimentet trengte jeg en funksjon som kunne randomisere de ulike tekstene til forskjellige respondenter. Funksjonen i SurveyMonkey kalles «vis forskjellig tekst til ulike bruker» og gjør til at jeg kan skrive fire ulike tekster som blir levert til ulike respondenter. Nettsiden sørger for at 25 prosent av besvarelsene får enten tekst A, B, C eller D, slik at det blir en jevn fordeling. For å teste om funksjonen var til å stole på, ble det laget en pilotsurvey som ble testet av meg og noen av mine medstudenter. På den måten kunne jeg sikre at den spørreundersøkelsen som skulle sendes ut til respondenter fungerte som den skulle. Pilottesten gjorde det mulig for meg å finne feil og mangler ved testen, og blir regnet som en viktig del av forberedelsen av en spørreundersøkelse (Van Thiel, 2014).

Det var også viktig at SurveyMonkey hadde den funksjonen at svarene til respondentene enkelt kunne transformeres til en Excel-fil. Grunnen til dette er at alle de statistiske analysene som skal gjøres i denne oppgaven vil enten foregå på Excel eller i analyseprogrammet STATA. Ved bare noen raske tastetrykk transformerer SurveyMonkey alle svarene jeg hadde fått i spørreundersøkelsen, til et Excel-ark, og organiserte svarene på en måte at filen lette kunne anvendes ved en analyse. Selv om det måtte ryddes litt opp i dataen før selve analysen i STATA kunne starte, sparte det meg mye tid at denne funksjonen var tilgjengelig.

### 6.3. Presentasjon av variabler

I denne oppgaven vil den uavhengige variabelen være lønnsnivå til politikere, og den avhengige vil være viljen til å stille til valg. Grunnen til dette er at jeg ønsker å se om en manipulering av lønningsnivået påvirker viljen folk har til å stille til valg, og da spesielt folk med høyere utdanning.



Figur 7: Viser en illustrasjon av forskningsspørsmålet. Målet er å finne ut om lønnsnivået har en innvirkning på viljen personer (med høyere utdanning) har til å stille til valg.

#### 6.3.1. Uavhengig variabel: lønnsnivå

Lønnsnivået til politikerne er den variabelen jeg ønsker å manipulere i denne oppgaven. Derfor vil ulike lønnsnivå bli en viktig del av selve eksperimentet. I selve eksperimentet vil det bli

laget en kontrollgruppe og tre «treatments», eller behandlinger som det kalles på norsk. I hvilken grad variabelen blir manipulert kan ha mye å si for resultatet på forskningen. I stedet for å sette lønnsnivået til helt tilfeldige summer, kommer surveyen til å inneholde summer som folk er kjent med. På denne måten er det lettere for folk å sette seg inn i hva lønnsbeløpet egentlig betyr, og respondenten kan også forstå hva en slik lønn vil bety for sitt liv. Samtidig vil slike summer gi høy realisme til spørreundersøkelsen, noe som er med å styrke den interne validiteten (Christiensen Et.al, 2011).

For å finne ut om lønn er en motivasjonsfaktor for at folk med høyere utdanning går inn i politikken vil lønnsnivåene manipuleres til et lavt, middels og høyt nivå. Kontrollgruppen vil ikke få noe sum oppgitt i eksperimentet, og vil kun få spørsmål om de kunne tenke seg å stille til valg. Dette er for å ha noe å mål opp mot. Den første behandlingssummen, som også ligger på et relativt lavt nivå, vil være på 600.000kr. Summen i seg selv er ikke valgt tilfeldig, fordi den er veldig nære gjennomsnittslønnen i Norge, som er på 635.000kr, og medianlønnen som er på 570.000 (Fløtre & Tuv, 2022). Dette er en sum som mange kan kjenne seg igjen i, og man skal ikke se bort fra at mange av respondentene har en lønn på tilsvarende nivå. I forhold til stortingslønningene som er i dag, telles dette nivået som lavt.

Neste behandlingsnivå vil ligge på cirka samme nivå som stortingslønningene er på i dag, som vil si 1.millioner kroner. I forhold til gjennomsnittslønnen i Norge vil dette være et høyt nivå. Gjennomsnittslønnen for personer med mastergrad i Norge ligger på cirka 750.000 kroner (Bye, 2018). Det betyr at et lønnsnivå på 1.million kroner vil være relativt høyt for både personer med lavere grad enn mastergrad, men også for personer med mastergrad.

Det siste nivået skal være en del høyere enn de andre, men vil uansett være proporsjonal. Derfor vil det siste behandlingsnivået være på 1,4 millioner kroner. Sett ut fra et vanlig lønnsnivå i Norge, er dette et høyt nivå på lønning. Det vil si at de fleste vil ha en lavere lønning fra før av enn den som er oppgitt her. Rent politisk vil ikke et lønnsnivå på 1,4 millioner være så fjernt fra noen av lønningsnivåene man finner i politikken. De øverste politiske vervene man kan nå har noe tilsvarende lønnsnivå. Ministrene har et lønnsnivå på 1,5 millioner kroner, og stortingspresidenten og statsministeren har et lønnsnivå på 1,8 millioner kroner (Stortinget, 2022). Dermed er det som telles som et høyt lønnsnivå i denne oppgaven, ikke det høyeste man kan oppnå i politikken.

På bilde under er det en illustrasjon på hvordan fordelingen mellom de ulike lønnsnivåene blir gjennomført i spørreundersøkelsen. Alternativ A er kontrollvariablene, og vil ikke inneholde



noe lønnsnivå. Dette er for å se om respondentene er villige til å stille til valg uten at lønnen blir oppgitt. Alternativ B er det lave godtgjørelsesnivået, alternativ C er på et middels nivå og alternativ D er på et høyt nivå.

- A 25.0%** Se for deg at du blir tilbudt å stå på en valgliste før et stortingsvalg
- B 25.0%** Siden et nasjonalt folkevalgt verv fører til tap av vanlig inntekt og kan bli svært tids- og ressurskrevende, har stortingsrepresentanter rett til arbeidsgodtgjørelse (lønn). Se for deg at politikeren planlegger å sett stortingslønnen til 600.000 kr.
- C 25.0%** Siden et nasjonalt folkevalgt verv fører til tap av vanlig inntekt og kan bli svært tids- og ressurskrevende, har stortingsrepresentanter rett til arbeidsgodtgjørelse (lønn). Se for deg at politikeren planlegger å sett stortingslønnen til 1 million kr.
- D 25.0%** Siden et nasjonalt folkevalgt verv fører til tap av vanlig inntekt og kan bli svært tids- og ressurskrevende, har stortingsrepresentanter rett til arbeidsgodtgjørelse (lønn). Se for deg at Politikeren planlegger å sette stortingslønnen til 1,4 millioner kr.

Figur 8: Fremvisning av hvordan randomisering av tekster ser ut på SurveyMonkey.

SurveyMonkey sørger for at det alternativene blir randomisert til ulike respondenter. Etter 200 svar ble fordelingen slik:

Alternativ A	Alternativ B	Alternativ C	Alternativ D	Samlet
39 respondenter	55 respondenter	49 respondenter	49 respondenter	192 respondenter
20,31%	28,65 %	25,52%	25,52 %	100%

Tabell 2: Fordelingen av respondenter i kontrollgruppen og de tre behandlingsgruppene. Som vi ser er fordelingen nesten lik. Det er noen flere i gruppen med lavt lønnsnivå, og minst i kontrollgruppa

### 6.3.2. Avhengige variabel: Viljen personer har til å stille til valg.

«Om bare flere kunne stille» skriver Pippa Norris og Joni Lovenduski i en forskningsartikkel (1993). Ideen om politisk representasjon er selve hjertet i et demokratisk system. Målet er at personer fra alle samfunnsgrupper skal kunne stille til valg, og at det skal legges til rett for at det kan skje. På tilbudssiden, som handler om individets valg om å gjøre seg tilgjengelig for en valgliste, handler det mye om personen har tid, penger og erfaring (Norris & Lovenduski, 1993). Derfor er denne forskningens mål å se om de lønnsnivåene som er gitt i den uavhengige variabelen, har noe effekt på personer vilje til å stille til valg.

For å kunne måle sammenhengen mellom uavhengig og avhengig variabel, ble spørsmålet om viljen til å stille til valg gitt rett etter respondenten ble utsatt for eksperimentteksten. Det vil si at først ble respondenten plassert i kontrollgruppen, eller blir eksponert for en av lønnsnivåene som er diskutert i seksjonen over, før han eller hun fikk spørsmålet om de kunne tenke seg å stille til valg. Spørsmål ble formulert slik «*På en skala fra 0-10, kan du tenke deg å stille til Stortingsvalg i fremtiden, ut fra informasjonen du har fått over?*», der 0 = «ikke i det heletatt» og 10 = «helt sikkert». Et problem med dette spørsmålet, og som kan være med å avsløre hensikten med eksperimentet er frasen «*ut fra informasjonen du har fått over?*». Dette kan gjøre respondenten oppmerksom på at det er lønnsnivået som står i fokus, og ikke selve viljen til å stille til valg. Forhåpentligvis har de aller fleste ikke lagt merke til dette, men det er uansett verdt å nevne som en mulig svakhet i spørreundersøkelsen.

Ettersom operasjonaliseringen av den avhengige variabelen vil være på et ordinalnivå, er det viktig å sikre at denne måten å operasjonalisere på er den beste. Svaralternativer på ordinalnivå blir ofte brukt til å måle holdninger og verdier. Selv om de kan rangordnes gir avstandene mellom verdien ingen mening (Ringdal, 2013, s.89). Målevaliditet handler om hvorvidt operasjonaliseringen av et begrep reflekterer det det forsøker å måle på en tilfredsstillende måte (Adcock & Collier, 2001, s.529). En mulig operasjonalisering av variabelen kunne ha vært å gjøre om svaralternativene til Ja eller Nei alternativer. Men ettersom målet er å finne viljen til å stille, vil det være nødvendig å utvide svaralternativene til en skale som måler viljen. Et Ja/Nei-svar ville ikke gitt en rangering av svaret, noe som var ønsket i denne oppgaven.

### 6.3.3. Utdanningsvariabelen

Ettersom vi bruker antall år med utdanning som en måleenhet for kompetanse, vil denne variabelen være viktig å ha med i analysen.

I spørreundersøkelsen ble spørsmålet om antall års utdanning stilt som nummer to. Rangeringen av svarene blir fordelt inn i fem grupper og en «Ingen av disse» svar. Svaralternativene var slik: 1) Ungdomsskole eller mindre, 2) Videregående (allmennfaglig eller yrkesfaglig studieretning, 3) Fullført 3-4 års utdanning fra høyskole eller universitet (Bachelor), 4) Fullført 5-6 år utdanning fra høyskole eller universitet (Master) eller 5) Doktorgrad. En type utdanning som ikke ble med i undersøkelsen var om respondenten hadde gått videre fra yrkesfag og tatt utdanning innenfor teknisk fagskole. Hovedsakelig ble den utelukket fordi de svaralternativene som er nevnt over er tilstrekkelig for å gjennomføre den ønskede analysen.

Lav eller middels utdanning vil i denne sammenhengen bety grunnskole og videregående. Antall personer som har kun videregående som utdanningsbakgrunn i politikken har sunket. Denne gruppen mennesker var høyest representert på Stortinget i perioden 1945 til 1970.

I analysen vil bachelorgrad gå under nivået middels utdannet. Grunnen til dette er den enorme økningen av antall personer som tar en bachelorgrad i dag. SSB viser at 35 prosent av befolkningen har en form for universitet- eller høyskolegrad, hvor ca 90 prosent av disse (både blant menn og kvinner) er bachelorgrader (Bye, 2018).

Personer som svarer at de har mastergrad eller doktorgrad vil i denne analysen bli kategorisert som personer med høyere utdanning. I flere litteraturbidrag og avisartikler kommer det fram at utdanningsnivået på politikere på stortinget og ordførere at steget mye de siste årene (Aars,2004, Narud, 2006, Narud & Valen, 2007). På stortinget er det 34 prosent av representantene som i dag har mastergrad og 30 prosent som har bachelor, noe som betyr at over halvparten har en form for universitets- eller høyskolegrad (Tønnessen, 2021).

#### 6.3.4. Kontrollvariabler

Det ble også inkludert flere spørsmål i spørreundersøkelsen utenom de som allerede har blitt nevnt. Disse variablene vil kun bli brukt som et supplement til utdanningsvariabelen, for å se om det er noen forskjeller om man inkluderer de under. Det vil bare bli gjort en kort redegjørelse for hver variabel, og hvordan de ble målt.

Den første variabelen er kjønn. Her fikk respondentene tre alternativ og mulighet til å ikke svare. De tre alternativene var «mann», «kvinne» og «annen kjønnsidentitet». Sistnevnte ble inkludert fordi det har vært en debatt rundt spørreundersøkelser og kjønnsidentitet. SSB kom med et notat i 2021 der de påpeker at spørsmålene rundt kjønn må inneholde alternativ hvor alle kan kjenne seg igjen (Dalen, Berglund & Lillegård, 2021). Derfor ble det inkludert et alternativ for de som ikke identifiserer seg som hverken mann eller kvinne.

Den andre variabelen handler om livssituasjon. Respondentene fikk fem svaralternativ og et som representerte ingen av de fem. To av svaralternativene er rettet mot om respondenten er i lønnetarbeid. Disse er formulert slik «i lønnet arbeid – privat sektor» og «i lønnet arbeid – offentlig sektor». Dette er fordi det har blitt diskutert i teorien at personer kan tape inntekt av å stille til valg, og det kan derfor være en faktor at personen taper inntekt av å stille. De tre andre svarene er student/skoleelev, alderspensjonist/førtidspensjonist/uføretrygdet og arbeidsledig.

Med disse svarene er det stor sannsynlighet for at alle respondentene passer under en av kategoriene.

Den tredje variabelen handler om hvor politisk interessert en respondent er. Ettersom dette er et holdningsspørsmål ble svaralternativene kategorisert slikt: *Svært politisk interessert, ganske politisk interessert, noe politisk interessert, lite politisk interessert og ikke politisk interessert*. Det ble også inkludert et svaralternativ «*Vet ikke*» for de som ikke ønsket å svare på spørsmålet. Hvor interessert en person er i politikken kan være en faktor på hvordan respondenten ser på lønnsnivået til politikere. Grunnen er at de i større grad har mer kunnskap om det politiske system, og forstå derfor bedre hva de ulike lønnsnivåene i eksperimentet betyr.

Den fjerde variabelen handler om politisk tilhørighet. Her fikk respondentene presentert en skala fra 0 til 10, hvor 0 betyr helt til venstre og 10 betyr helt til høyre. Dette spørsmålet ble vurdert mye fram og tilbake på hvordan det skulle bli formulert. Problemet var hvordan respondenten tolket «helt til venstre» og «helt til høyre». Målet med skalaen er at den skal reflektere høyre/venstre-siden på stortinget, og holde seg til partiene der. Men det kan være en risiko for at noen tolker det som ytre høyre og ytre venstre på den politiske skalaen.

I spørreundersøkelsen ble det også inkludert en seksjon hvor respondenten kunne svare om de hadde vært politisk aktiv de siste fire årene. Alternativene varierte fra enkle politiske aktiviteter, som skrevet under et opprop, deltatt i demonstrasjoner eller sendt skriftlig melding til Stortinget, eller om de hadde deltatt på valgkamp eller stilt til valg tidligere.

De to siste spørsmålene handlet om respondentens syn på viktige egenskaper ved en politiker, og hvilke egenskaper de oppfatter politikere har i dag. Denne spørsmålskategorien ble delt i to. Det første jeg ønsket å finne ut var i hvor stor grad respondenten verdsetter ulike personkvaliteter hos en politiker, og hvor viktig de var for dem. De personlige egenskapene som ble inkludert var pålitelighet, inspirerende, kunnskapsrik, sympatisk, samarbeidsvillig og handlekraftig. Respondentene fikk rangere disse egenskapene på fempunktskala fra svært uviktig til svært viktig. Det andre spørsmålet handlet om hvordan de ser på politikeren som er på Stortinget i dag. De samme personlige egenskapene som er nevnt over ble brukt. Også i dette spørsmålet fikk respondentene en fempunktsskala der svarene var fra svært uenig til svært enig.

Selv om alle kontrollvariablene er nevnt over, er det ikke alle som er brukt i selve analysen. Vurderingen bak bruken av ulike kontrollvariabler ligger i hvordan forskningsspørsmålet er bygd opp, og hvilke kontrollvariabler som muligens vil ha en effekt på viljen til å stille. Kontrollvariablene som er med i analysen er kjønn, om du tidligere har stått på valgliste, politisk

interesse og livssituasjon. I neste kapitel skal vi se på de statiske analysene som har blitt gjort, og drøfte de svarene som blir presentert.

## 7. Analyse

I denne delen av oppgaven skal jeg se på og analysere de empiriske dataene som har blitt samlet inn med spørreundersøkelsen. Samtidig som resultatene blir presentert vil det være en diskusjon rundt funnene, som vil gi noen svar på oppgavens problemstilling og teoretiske hypoteser. Den første testen som skal gjennomføres i denne analysen er en balansesjekk. Målet med en slik test er å sjekke om kontroll- og behandlingsgruppene har lik sammensetning når det gjelder respondentenes bakgrunnsegenskaper. Dette er viktig for å utelukke at slike observerbare egenskaper påvirker funnene. Det andre er å undersøke den generelle sammenhengen mellom nivået på godtgjørelse og enkeltpersoners vilje til å stille til valg. Denne delen av analysen – som evaluerer hypotese H1 – vil foreløpig ikke ta hensyn til respondentenes utdanningsnivå. Deretter vil jeg inkludere respondentenes utdanningsnivå i analysen. Dette har til hensikt å verifisere om forholdet mellom godtgjørelsesnivå og individets vilje til å stille til valg er forskjellig for de respondentene med lav, middels og høy utdanning. I begge tilfeller vil min analyse starte med en beskrivende grafisk presentasjon av dataene før jeg over til resultatene av parvis t-tester og (ordnet) logistisk regresjonsmodeller.

### 7.1. Statistiskanalyse

Før vi starter selve analysen vil det bli en gjennomgang av hvilke typer statistiske analyser som skal gjennomføres.

Ettersom vi i denne oppgaven er en tverrsnittsundersøkelse med en større mengde data, vil det være nødvendig å gjøre statistiske undersøkelser. En tverrsnittundersøkelse kan beskrives som et øyeblikksbilde av ulike samfunnsfenomener, og kan ikke benyttes for å gjøre slutninger om prosesser som utfolder seg over tid (Ringdal, 2013, s.147). Ettersom det ikke finnes noe data som ser på denne tematikken tidligere i Norge, blir det vanskelig å gjøre slutninger som kan strekkes over tid. Derfor vil de statistiske analysene som gjøres i denne oppgaven kun inkludere data fra spørreundersøkelsen.

Den første analysemetoden som vil bli brukte i denne oppgaven er en t-test. En t-test er en gjennomsnittsanalyse som studere forskjellen mellom to grupper man undersøker. En slik type test kan gi svar på to typer spørsmål: 1) hvor stor er forskjellen mellom grupper og 2) gjelder forskjellen også populasjonen. Den første går på styrken mellom X og Y, mens det andre spørsmålet går på generaliseringen (Ringdal, 2013, s.370). I denne oppgaven vil jeg kun ha tilgang på å teste hvor stor forskjell det er mellom to grupper. Ettersom det er begrenset mengder

data, som ikke dekker hele populasjonen, som i denne sammenhengen er personer som kan stille til valg i Norge, vil det ikke være mulig å generalisere funnene til hele befolkningen. Derfor vil det heller være en t-test hvor gjennomsnittssvarene mellom to grupper sjekkes.

Ettersom det er en kontrollgruppe og tre behandlingsgrupper i denne oppgaven, og en t-test gjøres kun mellom to grupper, vil det være nødvendig å gjennomføre en t-test mellom alle gruppene. Det vil si at det ble gjennomført en t-test mellom kontroll grupper og lavt lønnsnivå, kontrollgruppen og medium lønnsnivå også videre. Til sammen ble det gjort seks t-tester mellom gruppene. Det ble også gjort t-tester mellom gruppene når den avhengige variabelen var dummy kodet. Der ble det også seks t-tester.

Med tanke på at utdanningsvariabelen er en viktig del av analysen, og oppgaven inneholder tre utdanningsnivå, vil det også blir gjort t-tester med utdanningsnivåene. Til sammen ble det gjort 18 t-tester slik at alle gruppene med lønnsnivå og utdanningsnivå ble målt opp mot hverandre. Resultatene av testene vil bli diskutert senere i oppgaven.

Rent teknisk kan en t-test forklares med formelen under:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)}}$$

For å gjøre formelen noe enklere å forstå, vil det nå bli gitt en forklar på hva tegnene står for:

- $N_1$  og  $N_2$  representerer gruppenes størrelse.
- $\bar{x}_1$  og  $\bar{x}_2$  er gjennomsnittet av variabel  $X_i$  gruppene.
- $S_1^2$  og  $S_2^2$  betyr variansen i variabel  $X$  i gruppe 1 og gruppe 2.

Ettersom STATA utfører alle t-testene, er det ikke nødvendig å vise utregninger her. STATA viser også antall frihetsgrader, og om t-testen er statistisk signifikant. En liste over hvilke t-tester som ble gjort, og hvilke p-verdier de har, kommer senere i teksten.

## 7.2. Regresjonsanalyse

Selv om det er vanlig å bruke ordinary least squares (OLS) regresjon når man bruke ordinal variabler med flere verdier, er den korrekte måten å modellere de avhengige variablene når den

reelle avstanden mellom kategoriene er ukjent ordnet logistisk regresjonsanalyse. I denne oppgaven ønsker vi å finne ut om lønnsnivåene ender personers vilje til å stille til valg, og det er derfor nødvendig å estimere hvert enkelt nivå av den uavhengige (lønnsnivå) for å finne ut forskjellen mellom dem. For å forklare denne regresjonsmodellen enda bedre kan vi visualisere den gjennom ligningen:

$$Stille = \alpha + \beta \sum_{i=1}^3 \text{Treatment} + \vartheta \text{ Kontrollvariabler} + \varepsilon$$

Ligningen viser sannsynligheten en respondent har for å stille, ut fra hvilken behandling personen får i eksperimentet. " $\alpha$ " viser konstantleddet i analysen og " $\varepsilon$ " viser til tilfeldige feil i analysen.  $\beta$  representerer koeffisienten for behandlingsgruppene, og den vil være med å forklare endringen i behandlingsgruppen påvirker viljen til å stille.  $\beta$  kan derfor skrives som  $\beta_1, \beta_2$  eller  $\beta_3$ , fordi oppgaven inneholder tre behandlingsgrupper, og alle unntatt en er inkludert som en dummyvariabel i modellen.

Det vil også bli gjort en regresjonsanalyse som inkluderer utdanningsvariabelen. Ettersom dette er interaksjonsanalyse, vil det bli være nødvendig å presentere en ny ligning som inkluderer dette. Denne ligningen vil se slik ut:

$$Stille = \alpha + \beta \sum_{i=1}^3 \text{Treatment} + \delta \sum_{j=1}^2 \text{Utdanning} + \gamma \left( \sum_{i=1}^3 \text{Treatment} * \sum_{j=1}^2 \text{Utdanning} \right) + \vartheta. \text{Kontrollvariabler} + \varepsilon$$

Igjen er summeringstegnet til fordi både behandlingsgruppene og utdanningsgruppene inneholder flere variabler. Behandlingskategoriene har blitt diskutert over, men utdanningsnivå blir i denne oppgaven delt opp i tre kategorier. I denne oppgaven blir laveste utdanningsnivå brukt som referansepunkt, derfor har summeringstegnet for utdanning et to-tall i seg.

Mange av tegnene har allerede blitt forklart, men  $\gamma$  indikerer hvordan forholdet mellom politikerens lønnsnivå og respondentens vilje til å stille til valg endres når respondentenes utdanningsnivå øker (i forhold til referansegruppen av respondenter med lav utdanning).  $\gamma$  vil også inneholde seks ulike verdier, fordi det vil bli seks forskjellige kombinasjoner av utdanningsnivå og behandlingsgrupper. Dette er fremvist i tabell 6. Koeffisient verdiene vil derfor variere ut fra hvilken interaksjon som ses på i ligningen. For eksempel kan en interaksjon være lønnsnivå: medium \* utdanningsnivå: Bachelor.



### 7.3. Balansesjekk

Målet med spørreundersøkelsen var å samle inn svar fra respondenter som kunne representere et så bredt utvalg som det var mulig å samle inn. Den første analysen som ble gjort i denne sammenhengen var å sjekke om det var en jevn fordeling mellom ulike variabler i kontrollgruppen og de tre behandlingsgruppene. Dette er viktig for den interne validiteten til det eksperimentelle forskningsdesignet, som krever en tilfeldig tildeling av respondenter. Siden en slik tilfeldig tildeling innebærer at personer med spesifikke bakgrunnsegenskaper har lik sjanse til å havne i noen av behandlingsgruppene, bør fordelingen av bakgrunns karakteristikk på tvers av disse gruppene være like.

Det ble gjort en Pearson's chi-squared test i STATA. Variablene som ble inkludert i denne testen var kjønn (1 = kvinne), utdanningsnivå (1 = Videregående eller mindre; 2 = Bachelor; 3 = Master), arbeidssituasjon (1 = student, 0 = i lønnet arbeid eller pensjonist/arbeidsledig), politisk interesse (i fire kategorier) og om respondenten hadde stått på valgliste tidligere (1 = ja). I variablene *arbeidssituasjon* hadde det muligens vært mer logisk å slå sammen student og Pensjons/arbeidsledig, ettersom ingen av disse er i profesjonell jobb. Men ettersom omtrent 50 prosent av respondenten var studenter, var det nødvendig å slå *pensjonist/arbeidsledig* sammen med *i lønnet arbeid* for å få en fordeling som tilsvarer 50/50 fordeling. Hvis fordelingen av variablene som ble inkludert mellom ulike respondenter er lik for alle gruppen, vil Pearson's chi-squared test være ikke signifikant. Det vil si at gruppen ikke inneholder en overvekt av respondenter med en spesifikk bakgrunnsegenskaper, da ville randomiseringen av respondenter til de ulike gruppene ha fungert som det skal. For å gi en illustrasjon om hvordan en slik test ser ut, vil tabell 5 vise resultatet mellom kontroll- og behandlingsgruppene og variablene Kvinner.

Treatment	Kvinne		
	Mann	Kvinne	Total
Kontroll	26	13	39
	66,67	33,33	100 prosent
Lav	29	25	54
	53,70	46,30	100 prosent
Medium	25	23	48
	52,08	47,92	100 prosent
Høy	24	25	49
	48,98	51,02	100 prosent
Total	104	86	190
	54,74	45,26	100 prosent

Tabell 3: Fremvisning av hvordan en Pearson's chi-Squared test ser ut mellom behandlingene og variablene Kvinner.

Tabellen viser fordelingen mellom kjønn og kontroll- og behandlingsgruppene. Så vi kan se ut fra tallene i tabellen inneholder samtlige grupper nokså jevn fordeling av kvinner og menn i gruppene. Vi kan legge merke til at fordelingen mellom menn og kvinner i kontrollgruppen ikke nødvendigvis er helt jevnt fordelt. Dette er uheldig, men dessverre noe jeg ikke fikk gjort noe med. Det øverste tallet i rutene viser antall respondenter som har svart at de er mann eller kvinne, og det under er prosentandelen. Like tester ble gjort på de andre variablene som ble nevnt over.

Ut fra de testene som ble gjort ble p-verdien til de ulike variablene slik, kjønn: 0,383, utdanningsnivå: 0,487, student: 0,430, politisk interesse: 0,625 og stått på valgliste tidligere 0,358. Som det har blitt nevnt tidligere må p-verdien være på 0,05 eller lavere for at sammenhengen – i dette tilfellet sammenheng av fordelingen av ulike variabler i kontrollgruppen og de tre behandlingsgruppene – skal være statistisk signifikant. I denne testen var det ingen signifikante forskjeller i fordeling på kontroll- og behandlingsgruppene, noe som vil si at randomiseringen av respondenter fungerte bra, noe som styrker den indre validiteten.

## 7.4. Relasjon mellom godtgjørelser og villighet til å stille til valg.

### 7.4.1 Deskriptiv analyse

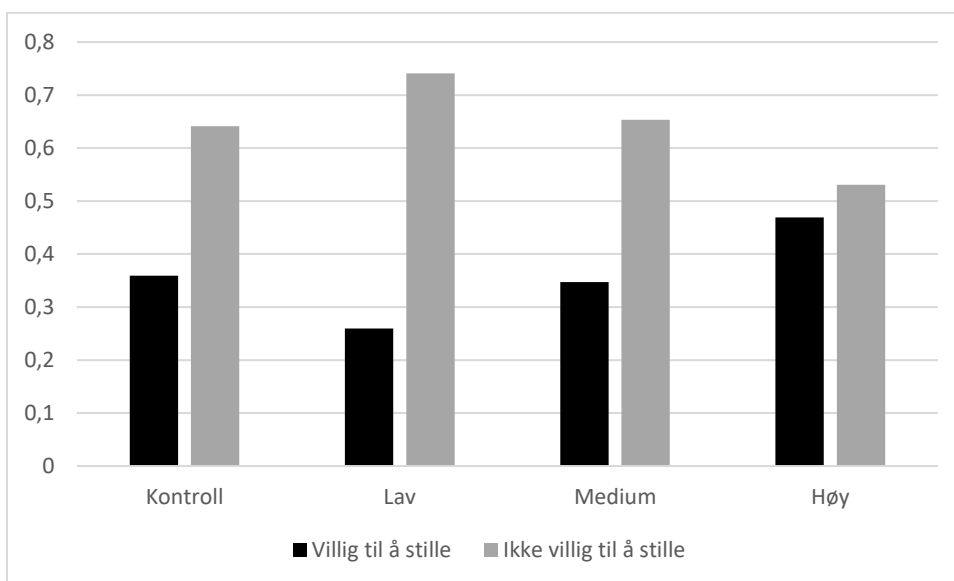
Det teoretiske rammeverket i denne oppgaven bygger opp under at et høyere godtgjørelses nivå vil føre til at flere er villige til å stille til valg. Oppgavens første hypotese er *Et høyt/lavt lønnsnivå vil gjøre til at flere/færre er villige til å stille til valg (H1)*. Nullhypotesen (H0) er at dette ikke er tilfelle. Første tabellen som vil bli presentert her (tabell 5), er hvordan respondentene har svart på spørsmålet om de er villige til å stille til valg når skalaen er på 0-10. Det vil også bli illustrert hvilken gruppe de tilhører (Kontrollgruppen eller en av behandlingsgruppene):

Stille til valg	Treatment				Total
	Kontroll	Lav	Medium	Høy	
0	13	20	17	11	61
1	4	4	4	1	13
2	3	7	4	7	21
3	5	7	5	4	21
4	0	2	2	3	7
5	5	3	5	9	22
6	1	3	6	8	18
7	4	5	4	2	15
8	1	3	3	1	7
9	0	0	0	0	0
10	3	0	0	3	6
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>54</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>191</b>

Tabell 4: En fremstilling av hvordan respondentene i de ulike behandlingsgruppene svarte på spørsmålet om viljen til å stille på en skala fra 0-10, hvor 0 = ikke i det heletatt og 10 = helt klart.

Det vi ser i Tabell 5 er at den aller største andelen i behandlingsgruppen «lav» og «medium» har svart «0», som tilsier at de ikke er villig til å stille i det heletatt. Samme kan vi se i kontrollgruppen, hvor de aller fleste har svart «0», men at også noen har plassert seg midt på tabellen (5), og faktisk noen på helt klart villig til å stille (10). Uansett ser vi at største parten av de som er på øvre del av tabellen (5-10) befinner seg i gruppen med høyt lønnsnivå. Tabellen viser også noe skjev fordeling av respondenter til de ulike gruppene. For eksempel kan vi se at behandlingsgruppen «lav» har 15 flere respondenter enn kontrollgruppen. Hadde det vært flere respondenter ville SurveyMonkey fordelt respondentene jevnere.

Figur 8 viser andel av respondenter som angir at de kunne tenke seg å stille til valg (sorte søyler) og andel av respondenter som angir at de ikke kunne tenke seg å stille til valg (grå søyler) i kontrollgruppen og de tre behandlingsgruppene. Respondentene som har svart fra 0-4 på skalaen om de er villige til å stille vises her som «ikke villig til å stille» og respondentene som har svart fra 5-10 vises som «villig til å stille». Figur 8 viser resultatet når den avhengige variabelen er dummykodet, og inneholder derfor bare et intervall fra 0 (Nei) til 1 (Ja).



Figur 9: Andel respondenter som (ikke) vil stille til valg på tvers av behandlingsgruppene.

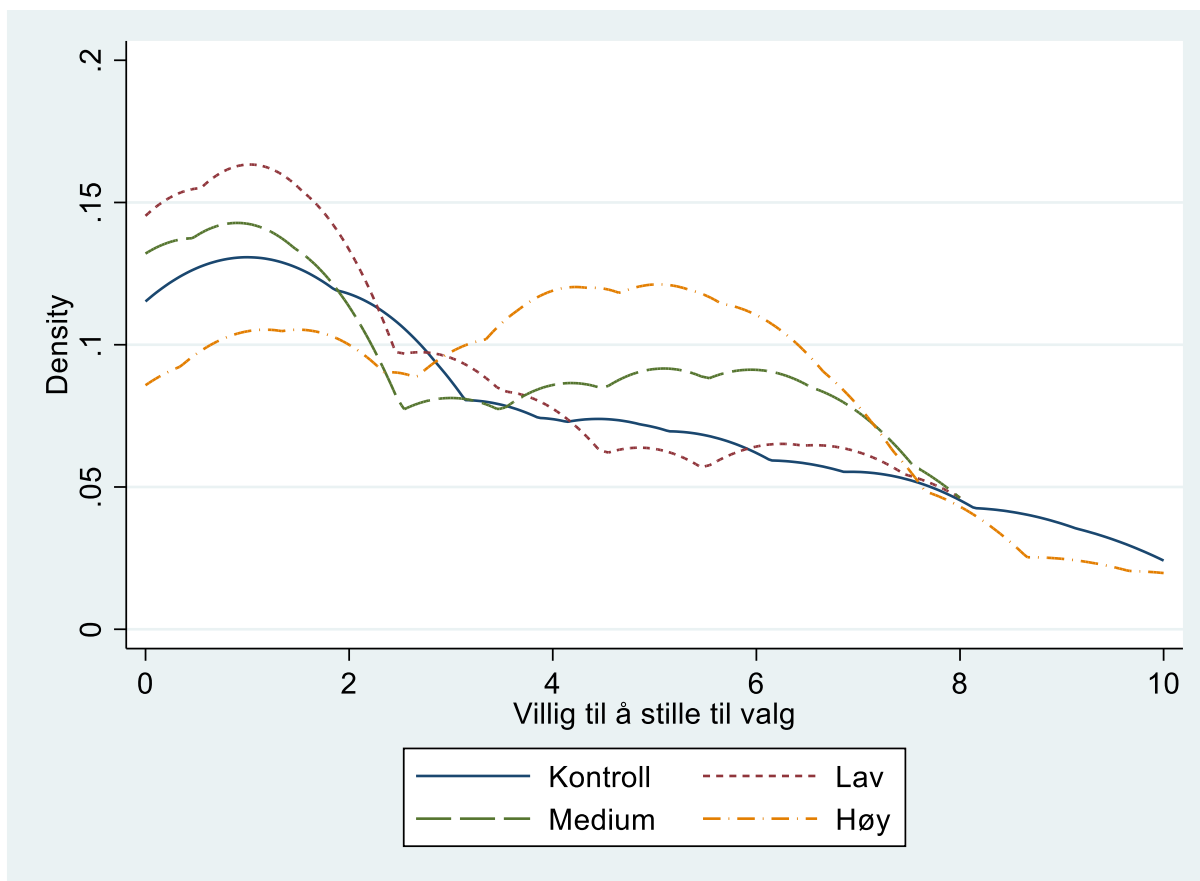
I kontrollgruppen kan man se at viljen til å stille til valg ikke er så høy. Det er 64 prosent av respondentene som svarer at de ikke kunne tenke seg å stille til valg, og 36 prosent svarte at de kunne det. Disse respondentene har ikke fått oppgitt et lønnsnivå på forhånd. I forhold til denne kontroll-gruppen, har gruppen som fikk tildelt et lavt lønnsnivå (600.000 kroner) den minste andel av respondenter som var villige til å stille til valg. 26 prosent av respondentene svarte de kunne tenke seg å stille til valg, mens 74 prosent var ikke villige til å stille til valg.

I gruppen med et medium lønnsnivå (1 million kroner) var viljen til å stille noe likt nivået til kontrollgruppen. 35 prosent av respondentene som fikk oppgitt dette lønnsnivået svarte at de var villig til å stille til valg, mens 65 prosent var ikke villige. Dette kan være en indikator på at respondenter i kontrollgruppen har kunnskap om at politikerlønnen allerede er på rundt 1.million kroner. Eller så kan det være at de har blitt godt informert om hvor lønnsnivået til politikere ligger. Ettersom debatten rundt politikerlønninger har vært et tema den siste tiden, er det fult mulig at respondentene har fått med seg hva lønnsnivået til politikere er (se kapitel 2.kontekst). Dette kan også være en mulig forklaring på hvorfor så få er villige til å stille med et lavt lønnsnivå. Relativt til 1.million kroner, er ikke 600.000 så mye.

En annen mulig forklaring på at den gruppen med lavt lønnsnivå har den laveste viljen til å stille til valg, selv om lønnen er på 600.000 kr, er kostnadene av å stille. De fleste er klar over at et liv i politikken krever at man blir kjent for allmennheten, og må derfor opptre mye i media, og arbeide mye med å overtale folk til å stemme på seg for å bli valgt inn. Dette kan både påvirke livet til den som faktisk stiller, men også ha en ganske stor innvirkning på livet til familien til kandidaten. Det er derfor mulig at mange tenker at en årslønn på 600.000 ikke er nok til å kompensere den byrden som kommer med av å stille til valg. En vurdering som er trå med den nevnte teorien (se Norris & Lovenduski, 1993 og Aars, 2004).

I den gruppen med høyt lønnsnivå kan man se at vilje til å stille øker ganske mye. Her svarer hele 47 prosent av respondentene at de er villige til å stille til valg på dette lønnsnivået (1,4 millioner kroner), og 53 prosent svarer at de ikke er villige til å stille. Ut fra grafen kan vi derfor se at lønnsnivået har noe å si for om respondentene er villige til å stille vil valg eller ikke. Antall respondenter som svarer at de er villige til å stille går opp i takt med lønnsnivået. Dette viser den første indikasjonen på at H1 kan stemme, og som viser mot H0.

Figur 9 viser resultatet når hele skalaen til spørsmålet som ble brukt i eksperimentet. Det vil si at den viser respondentens svar om de ville/ikke stille til valg i en 0-10 skala, og resultatet skiller mellom kontroll- og behandlingsgrupper. Den fulle (blå) linjen viser svaret til kontrollgruppen. Den stiplede (røde) korte linjen viser respondentene i behandlingen med lavt lønnsnivå. den stiplede (grønne) lengre linjen viser respondenten i behandlingen med medium lønnsnivå. Til slutt viser den stiplede linjen med streker og dotter (gul) høyt lønnsnivå. I hvert tilfelle gjenspeiler grafen «tettheten» av svarene langs 0-10 svarskaalen. I denne modellen vil man se mye tydeligere hva folk har svart.



Figur 10: Respondentenes svar om de (ikke) vil stille til valg i en 0-10 skala

Det som legges merke til i denne grafiske fremstillingen er at aller fleste av respondentene i gruppene Lav og Medium, samt kontrollgruppa, har svart at de ikke er villige til å stille til valg. Når det gjelder gruppen som fikk et høyt lønnsnivå har flesteparten av respondentene svart innenfor svarfeltet 4 til 6. Om man sammenligner figur 8 og 9 kan de se litt forskjellig ut. Grunnen til dette er at om vi bruker en skala fra 0-10, få vi et større innblikk i variansen på de ulike svarene. Når man kombinerer svaralternativene 0-4 og 5-10 (til svar alternativene «ja» eller «nei») kan svaret til respondentene tolkes som et enten/eller svar. Konklusjonen fra begge grafene er likevel veldig lignende. Som det blir nevnt over svarer de fleste i gruppene kontroll, Lav og Medium 0-1, noe som plasserer de fleste i «ikke villig til å stille» kategorien om vi bruke dummy-variabel. I gruppen Høy har de fleste respondentene svart rundt 4-6, som plasserer de fleste i «villig til å stille» gruppen. Analyse antyder derfor at respondentene ser ut som å bli mer villige til å stille når de får et høyere lønnsnivå – i samsvar med hypotese H1.

### 7.2.2 T-test analyse

Selv om den grafiske analysen i forrige avsnitt er illustrativ, gir den ingen indikasjon på om forskjellen mellom kontrollgruppen og de tre behandlingsgruppene er statistisk signifikante.

For å sjekke om det er noen statistisk signifikante forskjeller mellom de ulike gruppene ble det gjort et sett med parvise t-tester mellom samtlige behandlingsgrupper og kontrollgruppen. Ettersom hypotesene i denne oppgaven er bygd opp slik at vi forventer en positiv sammenheng mellom økningen av lønnsnivå og villighet til å stille til valg, vil det i denne sammenhengen bli gjort ensidige t-tester ( $\text{Diff} < 0$ ). En grafisk visualisering av t-testen er vist under:

Grupper 0-10 skala	P-verdi Diff < 0
Kontroll - Lavt	0,8135
Kontroll - Medium	0,6638
Kontroll - Høyt	0,17
Lavt - Medium	0,3
Lavt - Høyt	0,0172**
Medium Høyt	0,0586*
Grupper Dummy	
Kontroll - Lavt	0,8111
Kontroll - Medium	0,5461
Kontroll - Høyt	0,1514
Lavt - Medium	0,209
Lavt - Høyt	0,019**
Medium - Høyt	0,1108

Tabell 5: Viser P-verdiene i en ensidig t-test. Den øverste delen av tabellen viser t-tester mellom gruppene når variabelen «vilje til å stille» er på en skala fra 0-10. Den nedre delen, altså under «grupper Dummy» er «viljen til å stille» dummykodet til 0(ikke stille) 1(Stille). Det er også verdt å nevne at behandlingsgruppen som står til venstre er referansegruppen for gruppen som står til høyre. \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

I tabellen kommer det frem at de fleste t-tester som ble gjort ikke er statistisk signifikante på konvensjonelle signifikansnivåer (dvs. 1%, 5% eller 10%). T-testen som sammenligner gruppen med et lavt og høyt lønnsnivå var den eneste som viste seg å være statistisk signifikant på et 0,05-nivå, og det ble gjort en ensidig test. Det holder både når den avhengige variabelen var dummy-kodet, og når testen bruker variabelen med den opprinnelige 0-10 skåla. Videre er t-testen som sammenligner gruppen med et medium og høyt lønnsnivå statistisk signifikant på et 0,10-nivå når den avhengige variabelen var dummy-kodet. At flere grupper ikke er statistisk signifikante viser at det ikke er så store forskjeller mellom gjennomsnittet til hver gruppe. Samlet sett antyder analysen derfor nok en gang at respondentene blir mer villige til å stille når de får et høyere lønnsnivå i forhold til situasjonen hvor de får beskjed om at politikere får et middels eller lavt lønnsnivå. Dette er i samsvar med hypotese H1

### 7.2.3. Regresjonsanalyse

De t-tester som er gjort i forrige avsnitt er parvise. Altså de sammenligner bare to grupper samtidig. Siden vi har tre behandlingsgrupper og en kontrollgruppe, kan man lure på hva som skjer når vi inkluderer alle grupper i analysen samtidig. Det er derfor vi går over til en regresjonsanalyse, der den avhengige variabelen er respondentenes vilje til å stille til valg.

Resultatet vises i Tabell 5. Kolonne 1 og 2 viser resultatet der den avhengige variabelen «viljen til å stille til valg» ikke er dummy-kodet. Kolonne 3 og 4 viser resultater der den avhengige variabelen har blitt dummy-kodet. De ujevne kolonnene inkluderer kun behandlingsvariablene (Treatment), mens de jevne kolonnene også legger til en rekke kontrollvariabler til analysen (kjønn, tidligere på valgliste, politisk interesse og om de er studenter). Disse er strengt tatt ikke nødvendige gitt at randomiseringen av respondenter til de ulike gruppene ha fungert som det skal, men de kan likevel forbedre presisjonen til regresjonskoeffisientene. Samtidig tillater de å se om det finnes forskjeller i vilje til å stille til valg mellom disse gruppene.

VARIABLES	(1) <u>StilleTilValg</u>	(2) <u>StilleTilValg</u>	(3) Dummy	(4) Dummy
Lønn: Kontroll	-0.419 (0.381)	-0.480 (0.408)	-0.457 (0.440)	-0.761 (0.518)
Lønn: Lav	-0.670* (0.347)	-0.797** (0.371)	-0.858** (0.417)	-1.411*** (0.503)
Lønn: Medium	-0.494 (0.353)	-0.663* (0.381)	-0.510 (0.415)	-0.880* (0.492)
Kvinne		0.172 (0.283)		0.116 (0.365)
Valgliste		0.729 (0.607)		0.795 (0.729)
Politisk interesse: Noe		1.654*** (0.540)		0.787 (0.721)
Politisk interesse: Ganske		2.018*** (0.536)		1.557** (0.703)
Politisk interesse: Svært		2.917*** (0.622)		2.660*** (0.778)
Student		0.562** (0.282)		0.696* (0.357)
Observasjoner	191	181	192	181

Tabell 6: Regresjonsanalyse. Kolonne 1 og 2 viser resultatet der den avhengige variabelen «viljen til å stille til valg» ikke er dummy-kodet. Kolonne 3 og 4 viser resultater der den avhengige variabelen har blitt dummy-kodet. På lønnsnivået er Høyt lønnsnivå referansegruppen, mens på politisk interesse er Lite eller ikke politisk interessert referansegruppen. \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$  (tosidig)



Kolonne 1 viser at regresjonskoeffisientene til kontrollgruppen og de andre behandlingsnivåene er alle negative. Dette vil si at behandlingsgruppen med høyt lønnsnivå (som er referansegruppen i denne analysen) har høyere vilje til å stille til valg sammenlignet med kontrollgruppen og de andre behandlingsnivåene. Dette resultatet har også blitt diskutert og visualisert tidligere i oppgaven, men i tabell 5 kan vi se det i en mer statistisk sammenheng. I regresjonsanalysen i kolonne 1 er det kun forskjellen mellom gruppen med høyt lønnsnivå og lavt lønnsnivå som er statistisk signifikant på 0,10 (i en tosidig test; som tilsvarer p-verdi under 0,05 i en ensidig test). Vi kan se at den negative sammenhengen går ned ut fra lønnsnivået. Det resultatet viser er at den negative verdien er lavere for gruppen med medium lønnsnivå enn kontrollgruppen. Grunnen til dette vil være at lønnsforskjellen mellom medium og høy er mindre enn lønnsforskjellen mellom høy og lav.

I kolonne 2 har det blitt inkludert flere variabler som kan ha en innvirkning på om en respondent er villig til å stille til valg. I likhet med kolonne 1 ser vi at det er respondenter i gruppen med høyt lønnsnivå som er mest sannsynlig til å stille til valg. I denne modellen kan vi også se at p-verdien mellom lavt lønnsnivå og høyt lønnsnivå er lavere enn 0,05 (tosidig). Dermed kan jeg si at det er en statistisk signifikant forskjell mellom de respondentene som får et lavt lønnsnivå og de som får et høyt. I denne kolonnen er også korrelasjonen mellom høyt nivå og middels nivå statistisk signifikant om p-verdien settes til 0,1 (tosidig). Dette forsterker hypotesen om at et høyere lønnsnivå vil få flere til å være villige til å stille til valg.

Modellen viser at kontrollvariabelen «Kvinner» og «Valgliste» er ikke statistisk signifikante. Det er derfor ingen betydelig forskjell mellom menn og kvinner i viljen til å stille til valg. Selv om analysen av variabelen med kvinner ikke er signifikant, er den positive sammenhengen litt spennende. I flere litteraturbidrag som har blitt nevnt i denne oppgaven trekkes kvinners manglende tilstedeværelse på valglistene som et problem i den politiske representasjonen (Norris & Lovenduski, 1993, Narud & Valen, 2007). I denne analysen kan man se at kvinners vilje til å stille er litt mer positiv enn menns vilje. Men ettersom funnet ikke er signifikant, kan vi ikke si at det er noe tydelig funn.

Noe mer overraskende gjelder det samme også mellom respondenter som tidligere har stilt til valg og ikke har stilt til valg. De ser ut til å ha samme sannsynlighet for å stille til valg (igjen). Dette kan være knyttet til den sterke sammenhengen vi ser mellom vilje til å stille til valg og politisk interesse (siden vi kan tenke oss at respondenter som tidligere har stilt til valg vil ha høyere politisk interesse). Dette kan henge tett sammen med hvordan den norske rekrutteringen skjer. Som det har blitt nevnt i kapittel 2 (kontekst) blir de aller fleste, om ikke alle, som står på

valglistene i dag rekruttert fra innad et parti. Narud (2006) snakker om politiske broilere, som er personer som kun har jobbet i partiet, og steget i gradene der, som til slutt ender opp på valglistene. En annen årsak til det ikke er en signifikant sammenheng mellom de som har stått på valgliste før og de som ikke har det, er at bare 12 av respondentene i undersøkelsen har svart at de har stått på valgliste. Dermed kan forklaringen være for lav deltagelse, noe som vil si at den statistiske styrken ikke er høy nok til å oppdage en effekt på denne variabelen.

Det burde være en klar sammenheng mellom politisk interesse og viljen til å stille til valg. Analyse tyder på at personer som er politisk interessert er mer villig til å stille til valg (alle tre nivåene i kolonne 1 har en p-verdi på 0,01. I kolonne 2 ser vi at «noe politisk interessert ikke er statistisk signifikant, ganske politisk interessert er signifikant der  $P < 0,05$ , og svært politisk interessert er signifikant der  $P < 0,01$ ), og dette øker med graden av politisk interesse. Det kan være vanskelig å se for seg en person velge å gå inn i politikken uten å ha interesse for politikk. Så at signifikantnivået på politisk interesse er så høyt som det er, var ikke overraskende.

Til slutt viser modellen at studenter - i forhold til sysselsatte og arbeidsledige respondenter - har en statistisk signifikant høyere sannsynlighet for å stille til valg med en p-verdi på 0,05. Dette kan komme av at studenter har en mer fleksibel hverdag, hvor de ikke er bundet opp i jobb eller andre forpliktelser. Det kan derfor argumenteres for at studenter slipper å tenke på sin egentlige profesjon, og tidsbruk på det når de eventuelt skal ta stilling til om de er villige til å stille til valg. Studenter er ofte unge mennesker som stort sett enda ikke har jobbet i det profesjonelle arbeidslivet, derfor har de heller ikke mottatt vanlig lønn. Ofte har de heller ikke betalingsforpliktelser som lån eller forsørge en familie.

Partienes rekruttering er også ofte hentet fra ungdomspartier som tilhører moderpartiet. Ofte har studenter tid til å drive mye med ungdomspolitik, og starter derfor tidlig med å vise engasjement. Narud (2006) er inne på tematikken å sier at ofte har profesjonelle politikere startet sine politiske karriere før de er ute i det profesjonelle arbeidslivet, og fortsetter i det. Derfor kan en forklaring være at flere blir politisk engasjert når de er studenter.

Kolonne 3 og 4 er samme regresjonsanalyser som kolonne 1 og 2, men bare at den avhengige variabelen er dummykodet. Det som er viktig å huske på med disse kolonnene er at alle svarene fra 0-4 er kodet om til «Nei» og svarene fra 5-10 er kodet til ja. Hvis vi ser tilbake på resultatene fra figur 8 vil vi se at de aller fleste fra høyt lønnsnivå ligger en plass mellom 4-6 på viljen til å stille. Dette kan tyde på at mange ikke entydig vil stille til valg, men at de heller muligens ville gjort det om de fikk muligheten. Det første vi kan legge merke til i kolonne 3 er at alle

regresjonskoeffisientene til kontrollgruppa og behandlingsgruppene også her er negative, men at verdiene har forandret seg. Samtidig har P-verdien for forskjellen mellom høyt og lavt lønnsnivå blitt under 0,05, som tyder på en sterkere forskjell når avhengig variabel er dummykodet. Noe vi også kan se i figur 8.

I kolonne 4 legges det til flere kontrollvariabler, og vi kan se at resultatet endrer seg noe. For eksempel blir de negative forskjellene mellom høyt lønnsnivå og kontroll- og behandlingsgruppene mer tydelige. Vi ser også at P-verdien for forskjellen mellom høyt lønnsnivå og lavt lønnsnivå har blitt mindre enn 0,01. Noe som tyder på at forskjell mellom viljen til å stille mellom lavt og høyt lønnsnivå øker når den avhengige variabelen er dummykodet. Samtidig har P-verdien mellom høyt og medium lønnsnivå blitt statistisk signifikant med en P-verdi mindre enn 0,1 (tosidig, 0,05 med ensidig). Disse resultatene er med å styrke hypotese H1, om at lønnsnivået har en påvirkning på personers vilje til å stille.

Videre kan vi se at variabelen Kvinne og Valgliste fortsatt ikke er statistisk signifikante, og at det derfor ikke er store forskjeller mellom menn og kvinner, og om du har stått på valgliste før. Derimot kan vi se at signifikant nivå til politisk interesse variabelen har sunket i kolonne 4. Det første nivået på politisk interesse har gått ned fra å ha en P-verdi på under 0,01 til å ikke være statistisk signifikant lengre. Det andre nivået er statistisk signifikant med en P-verdi mindre enn 0,05, mens det tredje nivået på politisk interesse fortsatt er signifikant med en P-verdi mindre enn 0,01.

Fram til nå har jeg sett om jeg kan bekrefte H1: *Et høyt/lavt lønnsnivå vil gjøre til at flere/færre er villige til å stille til valg.* Det har blitt presentert to illustrasjoner som viser fordelingen av svarene respondentene har gitt når de fikk spørsmål om de ville stille. Illustrasjonene viser hvordan fordelingene var gruppevis i forhold til hverandre. Det som tydelig kommer frem, er at det er en gradvis større vilje til å stille når lønnsnivået øker. På lavt lønnsnivå er det minst prosentvis som sier de er villige til å stille, og den høyeste svarprosenten på at respondenten vil stille er i gruppen med høyt lønnsnivå. Kontrollgruppen og middels lønnsnivå har cirka like resultater når det kommer til viljen til å stille til valg. Dette kan tyde på at mange i kontrollgruppa har kunnskap om stortingslønnen, og forventer derfor å få en lønn på 1.million om de stiller, og vinner valget.

Den statistiske analysen som har blitt gjort her viser mye av de samme svare som illustrasjonene har vist. I regresjonsmodellen, både når avhengig variabelen er en 0-10 skala og dummykodet, viser at forskjellen mellom referansegruppen, som er høyt lønnsnivå, og de andre gruppene er

negative. Dette tyder på at de som har fått høyt lønnsnivå i eksperimentet har større vilje til å stille til valg. Samtidig er P-verdien mellom lavt og høyt lønnsnivå statistisk signifikante, noe som kan bekrefte forskjellene.

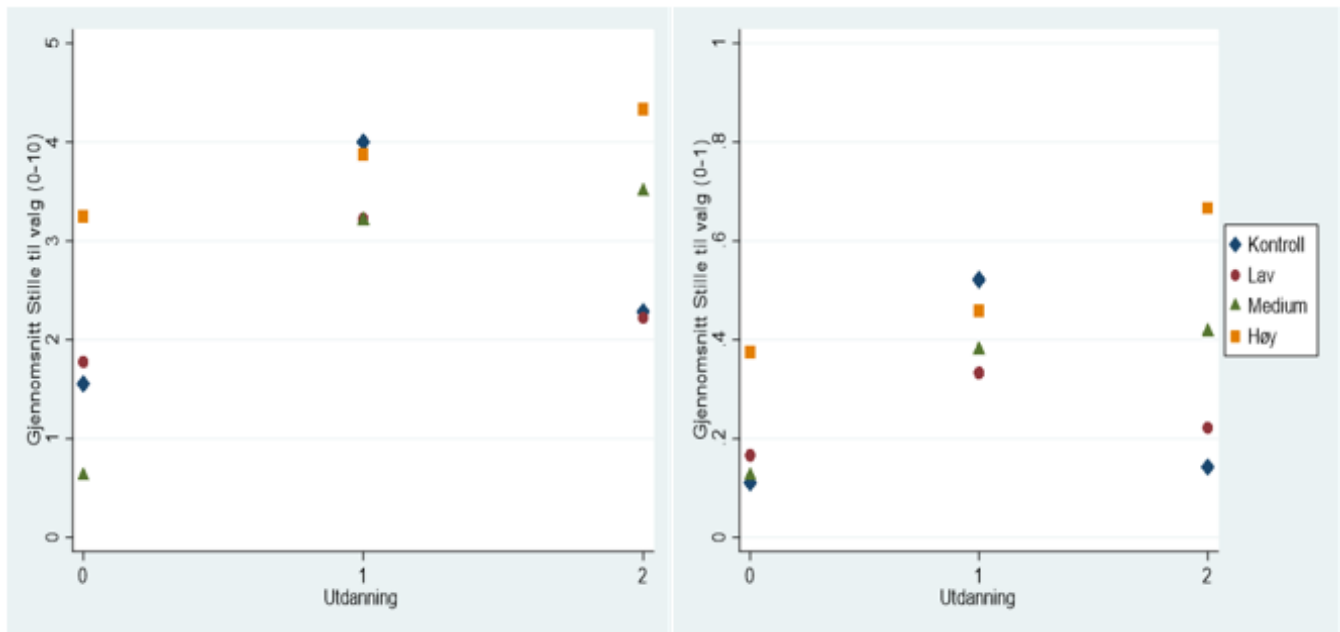
Gjennom illustrasjoner og en (ordnet) logistisk regresjonsanalyse kan det se ut til at et høyere lønnsnivå gjør personer mer villige til å stille til valg.

## 7.5. Heterogenitet ved utdanningsnivå

En viktig del av oppgaven er å finne ut om det å øke godtgjørelser til politikere kan tiltrekke mer kompetente personer inn i politikken. Som sagt skal denne oppgaven måle kompetanse med antall års utdanning. Det sentrale spørsmålet i dette avsnittet er derfor om effektene observert i forrige del av analysen er sterkere (eller ikke) for respondenter med høyere utdanning. Med andre ord, gir høyere lønn sterkere insentiver til å stille til valg for personer med høyere utdanning i forhold til de med lavere utdanning?

### 7.3.1. Deskriptiv analyse

Figur 10 viser en grafisk fremstilling av hvordan utdanningsnivå har noen å si for at høyere godtgjørelser vil få flere villige til å stille til valg. Grafen til venstre viser en innplotting av gjennomsnittet av viljen til å stille av hele 0-10 skalaen på tvers av de fire eksperimentgruppene (kontroll og tre behandlinger) for hver av de tre utdanningsnivåene observert i utvalget mitt. 0 representerer det laveste utdanningsnivået, som er videregående eller mindre. 1 representerer bachelorgrad, mens 2 representerer respondenter med mastergrad. De fire figurene i grafen representerer kontroll- og behandlingsgruppene, og innenfor hver utdanningskategori er det derfor fire verdier. I hver utdanningsgruppe viser diamanten gjennomsnittlig vilje til å stille til valg blant respondentene i kontrollgruppen. Sirklene, trekantene og rektanglene viser samme informasjon for behandlingsgruppene lav, middels og høyt lønnsnivå. Tilsvarende plotter grafen på høyre side andelen respondenter som er villige til å stille til valg (0 for verdiene 0-4 på elleve-punktsskalaen og 1 or verdiene 5-10 på 0-10 skalaen) på tvers av fire behandlingsgrupper på hver av de tre utdanningsnivåene observert i utvalget.



Figur 11: Gjennomsnittssvar av respondentene fordelt mellom utdanningsnivå.

Det første vi kan legge merke til er at ved utdanningsnivå 0 på illustrasjonen til venstre er det en forskjell mellom lønnsnivåene og viljen til å stille. Høyt lønnsnivå er betydelig høyere enn resten av gruppene. Det som er litt overraskende er at både kontrollgruppen og gruppen med middelslønnsnivå har en lavere vilje til å stille enn gruppen med et lavt lønnsnivå. Uansett er ikke den generelle viljen til å stille blant respondenter i utdanningsgruppe en særlig høy. Spesielt blant de som fikk medium lønnsnivå er vilje svært lav. Ser vi på illustrasjonen til høyre på utdanningsnivå 0, er det ikke store forandringen på viljen til å stille blant respondentene i de ulike gruppene. Høyt lønnsnivå er fortsatt den gruppen med høyest vilje til å stille. Det som kan legges merke til er at kontrollgruppa har den laveste viljen til å stille, og det er mye tettere mellom viljen til å stille mellom kontrollgruppa, lavt og medium lønnsnivå. Dette tyder på at for lavt utdanningsnivå er det ikke så store forskjeller på viljen av å stille til valg i funksjonen av lønnsnivå, med unntak av høyt lønnsnivå.

I utdanningsnivå 1, som tilsvarer bachelorgrad, ser vi i illustrasjonen til venstre at konsentrasjon av kontrollgruppen og de ulike lønnsnivåene er mye tettere enn hos lavt utdanningsnivå (0). Det som er mest merkbart her, er at kontrollgruppen er den gruppen med respondenter som er mest villige til å stille til valg. Dette gjelder både illustrasjonen til venstre og til høyre. Her kan det antas at folk med bachelorgrad muligens er i større grad klar over hva stortingslønnen er fra før av, noe som kan forklare den høye viljen blant kontrollgruppa. Videre kan vi se at de

med medium og lavt lønnsnivå ligger helt likt, med noe mer spredning i illustrasjonen til høyre, men ingen markant endring. I alt kan man si at lønnsnivået ikke har hatt så stor virkning på respondenter i gruppen med utdanningsnivå 1.

Utdanningsnivå 2, som tilsvarer mastergrad, ser vi i illustrasjonen til venstre at viljen til å stille er størst blant de som har høyt lønnsnivå. Faktisk er denne gruppen den som er mest villige til å stille av samtlige grupper i denne illustrasjonen. I illustrasjonen til høyre ser vi at over halvparten av respondentene med mastergrad og høyt lønnsnivå er villige til å stille til valg. Vi kan også se at medium lønnsnivå har et høyere nivå på viljen til å stille i forhold til kontrollgruppen i begge illustrasjonene. Lavt nivå ligger på omtrent det samme som kontrollgruppen. Slik det ser ut foreløpig er personer med master, og som har blitt eksponert for et høyt lønnsnivå i ekseperimentet, den gruppen som er mest villige til å stille.

For å oppsummere funnene i figur 10, og for å se om den kan gi noen indikasjoner på om H2 (*Godtgjørelses nivået har større betydning for vilje til å stille til valg for personer med høyere utdanning*) stemmer, kan vi se på tegnene i figuren. Vi kan for eksempel se at viljen til å stille øker på lav og høyt utdanningsnivå når lønnen blir høyere, men at det ikke er så stor forskjell for medium utdanningsnivå. Dermed antyder funnene i figur 10 at lønnsnivået har noe å si for personers vilje til å stille til valg, men at dette gjelder både lav og høyt utdanningsnivå. Derfor kan jeg enda ikke bekrefte H2.

### 7.3.2. T-tester med utdanningsvariabelen

I likhet med avsnitt 7.2.2. er det også i denne analysen nødvendig å gjøre t-tester for å se om det er statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene. I denne t-testen måler vi kontrollgruppen og alle behandlingsgruppene opp mot hverandre, pluss at vi inkluderer utdanningsnivåene. Ut fra hypotesen «*Godtgjørelses nivået har større betydning for vilje til å stille til valg for personer med høyere utdanning*» vil det bli gjort ensidig t-tester ut fra den forventede retningen.

Grupper 0-10 skala + utdanningsnivå	P-verdi Diff < 0
Kontroll - Lavt + Utdanning 2	0,5203
Kontroll - Medium + Utdanning 2	0,2087
Kontroll - Høyt + Utdanning 2	0,0947*
Lavt - Medium + Utdanning 2	0,1686
Lavt - Høyt + Utdanning 2	0,0645*
Medium Høyt + Utdanning 2	0,285
Kontroll - Lavt + Utdanning 1	0,8008
Kontroll - Medium + Utdanning 1	0,822
Kontroll - Høyt + Utdanning 1	0,555
Lavt - Medium + Utdanning 1	0,5087
Lavt - Høyt + Utdanning 1	0,189
Medium Høyt + Utdanning 1	0,1628
Kontroll - Lavt + Utdanning 0	0,4104
Kontroll - Medium + Utdanning 0	0,8592
Kontroll - Høyt + Utdanning 0	0,0891 *
Lavt - Medium + Utdanning 0	0,863
Lavt - Høyt + Utdanning 0	0,0836*
Medium Høyt + Utdanning 0	0,0275**

Tabell 2: T-tester med utdanningsnivå. \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

Som vi kan se på tabell 7, ble det til sammen gjort 18 t-tester som kombinerte alle mulige grupper med ulike utdanningsnivå og behandlingsgrupper. I de aller fleste t-testen som er gjort mellom gruppen, er det nesten ingen signifikante resultater. T-testen mellom kontrollgruppen og høyt lønnsnivå viser at det er en statistisk signifikant forskjell mellom gruppene med et signifikant nivå på 10% om vi legger til utdanningsnivå 2, som tilsvarer mastergrad. Det samme gjelder t-testen mellom lavt lønnsnivå og høyt lønnsnivå, for personer med mastergrad.

T-testen gjort med utdanningsnivå 1, som tilsvare bachelorgrad, ser vi at ingen av p-verdiene er statistisk signifikante. Dette kan tyde på at det ikke er noe stor forskjell mellom gruppene vilje til å stille til valg, uansett lønnsnivå.

På utdanningsnivå 0, som tilsvarer videregående og ungdomsskole, ser vi at p-verdien mellom lavt og høyt lønnsnivå er statistisk signifikant på 10% nivå. Samtidig kan vi se at p-verdien mellom medium og høyt lønnsnivå er statistisk signifikant med et signifikantnivå på 5%. Om

vi oppsummerer t-testen med utdanningsnivå, kan vi se at det ikke er mange verdier som er statistisk signifikante. Dette tyder nok på at det fortsatt ikke er veldig mye og store forskjeller mellom utdanningsgruppene når det kommer til viljen til å stille til valg i funksjon av lønnsnivå.

### 7.3.3. Regresjonsanalyse

Som før skal vi også her ha en regresjonsanalyse. Tabell 6 viser resultatet for de samme fire modeller som i tabell 5. Hovedforskjellen er at denne analyse nå inkluderer et komplett sett av interaksjonseffekter mellom behandlingsgruppene (med høyt lønnsnivå som referansekategori) og utdanningsgruppene (med lavest utdanningsnivå som referansekategori).

Både variabelen Lønnsnivå og variabelen Utdanning har mer enn én kategori, og alle unntatt én er inkludert som en egen dummyvariabel i modellen. Dette innebærer at vi vil ha et sett med Lønnsnivå-koeffisienter ( $\beta$ ), et sett med Utdanning-koeffisienter ( $\delta$ ) og et stort sett med koeffisienter for de interaksjoner mellom dem ( $\gamma$ ). Inkluderingen av disse interaksjoner gjør at jeg kan si noe om hvorvidt forholdet mellom godtgjørelsesnivå og respondentenes vilje til å stille til valg er forskjellig avhengig av utdanningsnivået til respondenten. Det gjør det imidlertid også viktig å være forsiktig med hva koeffisientene i denne modellen betyr. Gitt de respektive referansegruppene til Utdanning- og Lønnsnivå-variablene, betyr  $\beta$  hvor mye respondentenes vilje til å stille til valg endrer seg i forhold til gruppen som fikk et høyt lønnsnivå når respondentenes utdanning er på det laveste nivå (som er referansegruppen for denne variabelen).  $\delta$  viser hvordan respondentenes vilje til å stille til valg er forskjellig mellom ulike utdanningsnivåer for gruppen som fikk et høyt lønnsnivå (som er referansegruppen for denne variabelen). Til slutt indikerer  $\gamma$  hvordan forholdet mellom politikernes lønnsnivå og respondentenes vilje til å stille til valg endres når respondentenes utdanningsnivå øker (i forhold til referansegruppen av respondenter med lav utdanning). Derfor indikerer denne koeffisienten om politikernes lønn skaper et sterkere eller svakere insentiv til å stille til valg når respondentene har høyere utdanning.



VARIABLES	(1) StilleTilValg	(2) StilleTilValg	(3) Dummy	(4) Dummy
Lønn: Kontroll	-0.759 (0.729)	-0.976 (0.816)	-1.569 (1.180)	-1.353 (1.266)
Lønn: Lav	-1.121* (0.679)	-1.763** (0.739)	-1.099 (0.816)	-1.920* (1.011)
Lønn: Medium	-2.737** (1.177)	-3.096** (1.267)	-1.435 (1.187)	-1.654 (1.314)
Lønn: Høy (ref.)	-	-	-	-
Utdanning: Videregående (ref.)	-	-	-	-
Utdanning: Bachelor	0.452 (0.583)	-0.0986 (0.612)	0.344 (0.659)	-0.00304 (0.752)
Utdanning: Master	0.648 (0.752)	-0.208 (0.779)	1.204 (0.876)	0.712 (1.015)
Lønn: Kontroll * Utd.: Bachelor	0.769 (0.897)	0.802 (0.995)	1.823 (1.317)	1.245 (1.445)
Lønn: Kontroll * Utd.: Master	-0.361 (1.149)	0.102 (1.258)	-0.916 (1.749)	-1.371 (1.916)
Lønn: Lav * Utd.: Bachelor	0.806 (0.824)	1.341 (0.880)	0.573 (1.001)	1.028 (1.194)
Lønn: Lav * Utd.: Master	0.0184 (1.056)	0.997 (1.142)	-0.847 (1.345)	-0.434 (1.587)
Lønn: Medium * Utd.: Bachelor	2.425* (1.260)	2.594* (1.353)	1.110 (1.313)	0.917 (1.461)
Lønn: Medium * Utd.: Master	2.358* (1.422)	2.869* (1.524)	0.405 (1.501)	0.445 (1.682)
Kvinne		0.164 (0.291)		0.168 (0.386)
Valglist		0.676 (0.620)		0.851 (0.801)
Politisk Interesse: Ingen eller lite (Ref.)	-	-	-	-
Politisk Interesse: Noe		1.619*** (0.553)		0.696 (0.729)
Politisk Interesse: Ganske		1.996*** (0.567)		1.417* (0.735)
Politisk Interesse: Svært		2.921*** (0.644)		2.607*** (0.809)
Student		0.416 (0.316)		0.604 (0.410)
Observations	191	181	191	181

Tabell 8: Regresjonsanalyse med utdanningsnivå. Modell 1 og 2 viser resultatet der den avhengige variabelen «viljen til å stille til valg» ikke er dummy-kodet. Modell 3 og 4 viser resultater der den avhengige variabelen har blitt dummy-kodet. Note: Standard errors in parentheses: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1 (tosidig)

Det første vi kan legge merke til er at i gruppen med referansenivå for utdanning finner vi at vilje til å stille til valg er fortsatt høyere i gruppen med høyt lønnsnivå i forhold til de andre behandlingsgruppene (se de tre første radene i Tabell 6). Forskjellen er statistisk signifikant med P-verdi mindre enn 0,10 spesielt mellom høyt og lavt lønnsnivå (signifikant i tre av fire modeller), men gjelder også for forskjellen mellom høy- og mediuminntektsbehandlinger (signifikant i to av fire modeller). Dette tyder på at viljen til å stille til valg ikke endrer seg fra det vi har sett for denne utdanningsgruppen. I tabell 5 har vi sett at høyt lønnsnivå gir større vilje til å stille, det samme kan vi se i denne tabellen.

Det andre vi kan legge merke til er at de fleste koeffisientene av interaksjoner er positive. Det vil si at viljen til å stille til valg stiger mindre sterkt i funksjon av godtgjørelsesnivå for alle andre utdanningsgruppen en de som har lavest utdanningsnivå. Likevel er det viktig å observere at nesten ingen av disse interaksjonskoeffisientene er statistisk signifikante. Det tyder på at endringer i politikernes lønn skaper for det meste de samme insentiver til å stille til valg uansett respondentenes utdanningsnivå. Unntaket fra denne observasjonen ser ut til å komme frem når det gjelder medium lønnsnivå. I dette tilfellet er interaksjonskoeffisientene signifikante, og summe av disse med de på tredje linje i tabell 6 er nært 0 (for eksempel  $-2.737 + 2.454 = 0.283$ ;  $-2.737 + 2.358 = 0.379$ ). Dette indikerer at når man sammenlignet medium lønnsnivå med høyt lønnsnivå, viser kun de laveste utdannede individene økt vilje til å stille til valg under gruppen med høyt lønnsnivå i forhold til de medium utdannede. Dette samsvarer også med figur 9 hvor vi kunne se at høyt lønnsnivå og medium lønnsnivå blant de med lavest utdanningsnivå hadde stor differanse (med ikke mellom de medium utdannede).

Samlet sett er det derfor svake bevis for at politikernes lønnsnivå har ulik betydning for respondentene med ulikt utdanningsnivå. Gjennom det mest av analysen ser vi heller at det er en konsistent positiv sammenheng mellom politikernes lønnsnivå og respondentenes vilje til å stille til valg – uavhengig av utdanningsnivået til respondentene. I litteraturen som er brukt i teorien argumentere Kotakorpi & Poutvaara (2011) at et økt lønnsnivå i politikken ville føre til at personer med høyere utdanning ville stille til valg. I forskningen så de ikke bare en effekt blant de med høy utdanning, også andre utdanningsnivå ble mer villig til å stille når lønnen til personer i parlamentet økte. Vi kan derfor se at denne forskningen samsvarer med Kotakorpi & Poutvaara (2011) sine funn. På grunnlag av disse bevisene ser det ut til at høyere lønn for politikere sannsynligvis ikke vil tiltrekke særlig de høyere utdannede mot et liv i politikken, men snarere øke vilje til å stille for både laveste og høyeste utdanningsnivåer i denne analysen.

Det samsvarer også med de funnene som er gjort av Ferraz & Finan (2009), som argumentere for at høyere lønn ville tiltrekke seg flere folk fra samtlige utdanningsnivå, eller sagt på en annen måte ville en høyere lønn tiltrekke seg flere personer til politikken generelt. Ut fra de resultatene som er vist i denne analysen kan vi si at det ikke er noe som indikerer at høyere lønn er spesielt appellerende kun til personer med høyere utdanning, men at det tiltrekker seg personer fra flere utdanningsnivåer (spesielt også det laveste utdanningsnivået).

Blant de andre kontrollvariablene er resultatet ganske likt som i tabell 5 (uten utdanningsvariabelen). Vi kan fortsatt se at forskjellen mellom menn og kvinner fortsatt ikke er statistisk signifikant. Det samme gjelder om respondenten har støtt på valgliste før. Når det gjelder politisk interesse er viljen til å stille fortsatt positiv, men at noe politisk interessert ikke er signifikant når den avhengige variabelen er dummykodet.

For å svare på H2: *Godtgjørelses nivået har større betydning for vilje til å stille til valg for personer med høyere utdanning* vil det med utgangspunkt i denne analysen si at det er ikke mye støtte for denne hypotesen. Det vises at personer fra laveste og høyeste utdanningsnivåer er mer villige til å stille til valg når nivået på godtgjørelsene stiger. Det vil si at det finnes en liten støtte for H2 i vår analyse.

## 8. Konklusjon

Målet med denne masteroppgaven var å svare på problemstillingen:

*Hvorvidt har nivået på godtgjørelser noe å si for at borgere med høy kompetanse stiller til valg.*

For å kunne svare på dette har det blitt presentert et teoretisk rammeverk som kan gi indikasjoner på hvilken effekt godtgjørelser har for viljen borgere har til å stille til valg. For å få empiriske svar på spørsmålet har jeg samlet inn data gjennom en eksperimentell spørreundersøkelse, og vi skal nå gå igjennom noen av funnene i som har blitt gjort.

### 8.1. Svar på problemstillingen

Det teoretiske rammeverket i denne oppgaven indikerer at et høyere nivå på godtgjørelser skal føre til at flere er villige til å søke et liv i politikken. Vi skal nå se på de funnene som har blitt gjort og komme fram til en konklusjon. Det ble gjort to analyser i oppgaven.

H1 spør om et høyt/lavt lønnsnivå vil gjøre at flere/færre er villige til å stille til valg. Ut fra de resultatene vi har fått i denne oppgaven, tyder det på at viljen til å stille øker i takt med lønnsnivået som er brukt i denne oppgaven. Vi har sett at den gruppen som fikk tildelt et lavt lønnsnivå er den gruppen som er minst villig til å stille til valg. Kontrollgruppen og medium lønnsnivå hadde ganske like resultater, med tanke på viljen til å stille. Når vi ser på resultatene til høyt lønnsnivå, ser vi at viljen til å ville stille til valg øker i forhold til de andre lønnsnivåene. De statistiske analysene som er gjort viser at forskjellen mellom lavt og høyt lønnsnivå er statistisk signifikante. Dette tyder på at H1 kan bekreftes med at om lønnsnivået er høyt er flere villige til å stille til valg, og hvis lønnsnivået er lavt vil færre stille.

Den andre delen av analysen som ble gjort, ble utdanningsvariabelen inkludert. Her var målet å svare på H2: Godtgjørelsesnivået har større betydning for viljen til å stille til valg for personer med høyere utdanningsnivå. Utdanningsnivået ble delt opp i tre kategorier: videregående/ungdomsskole (lavt), bachelor-(Medium) eller mastergrad (høyt). I analysen som har blitt gjort er det ingen tydelige funn som tilsier at et høyt lønnsnivå har noe større effekt på personer med mastergrad enn en lavere utdanningsnivå. H2 kan derfor avkreftes.

For å svare på oppgavens problemstilling:

*Hvorvidt har nivået på godtgjørelsene noe å si for at borgere med høy kompetanse stiller til valg?*

Har oppgaven analysert vilje til å stille og viljen til å stille for kompetente personer hver for seg. Det jeg kan konkludere, og som den statistiske analysen også viser, er at personer vilje til å stille blir sterkere når lønnsnivået øker. Derimot kan vi ikke konkludere med det samme om vi inkluderer kompetanse i form av utdanning i konklusjonen.

## 8.2. Teoretiske og praktiske implikasjoner

Denne oppgavens bidrag til feltet var å sette den allerede eksisterende teorien innenfor tematikken i en norsk kontekst. Caselli & Morelli (2004) skriver en generell tekst om hvordan et høyere lønnsnivå tiltrekker seg de mest kompetente personene inn i politikken. Denne teorien blir testet i Brazil (Ferraz & Finan, 2008), USA (Besley, 2004, Hoffman & Lyons, 2013), Italia (Gagliarducci & Nannicini, 2013) og Finland (Kotakorpi & Poutvaara, 2011), og de kommer frem til at flere er villige til å stille om godtgjørelsesnivået er høyt. Dermed kan vi si at i en norsk kontekst vil resultatet bli det samme som de andre landene.

Når det kommer til utdanning, undersøkte Kotakorpi & Poutvaara (2011) om lønnsøkningen for finske politikere ville øke viljen til å stille blant kompetente personer, som de målte i høyere utdanning. De kommer frem til at en høyere lønnsøkning vil tiltrekke seg flere personer, uavhengig av utdanningsbakgrunn. Dette stemmer også med min konklusjon. Det er ingen store forskjeller mellom personers utdanningsnivå og viljen til å stille når godtgjørelsesnivået blir høyere. Med dette nevnt ser det ut som funnene rundt tematikken kan bekreftes i en kontekst med norske respondenter.

Med tanke på de praktiske implikasjonene kan dette forskningsbidraget gi større forståelse i hvor stor grad lønnsnivået til stortingspolitikeren har å si for at personer er mer villige til å stille til valg. Som det har blitt nevnt i tidligere i oppgaven, skrives det i stortingsrapporten (2021), at det ikke finnes noen retningslinjer for hvor høy en godtgjørelse skal være, bare at den skal kunne gjøre den folkevalgte økonomisk uavhengig i perioden han eller hun er valgt inn. Det denne forskningen kan vise er at godtgjørelsesnivået også kan ha noe å si for hvem som velger å stille til valg. Ettersom politisk representasjon er en viktig del av demokratiet, kan denne

oppgaven være med å bidra til å styrke prosessen med å gi bedre grunnlag for politisk representasjon.

Det denne oppgaven ikke hjelper til med er å få en bedre forståelse på hvor høyt nivå en stortingslønning bør ligge på for å sikre en god representasjon. Godtgjørelsesnivået som blir brukt i denne oppgaven er 600.000, 1.million og 1,4 millioner. Selv som personer som har fått tildelt lønnsnivå på 1,4 million er mer villig til å stille enn de som har tildelt et nivå på 600.000, betyr det ikke nødvendigvis at godtgjørelses nivået bør ligge på 1,4 millioner. Derfor viser bare forskning at et høyere nivå tiltrekker seg flere personer, men ikke hvor nivået bør ligge.

### 8.3. Studiets begrensning

For det første er oppgavens empiriske funn begrenset ned til en norsk kontekst. Respondentene som ble rekruttert i spørreundersøkelsen er kun norske, og det gjør at de funnene som er gjort i denne oppgaven vil kun kunne begrenses til en norsk kontekst. Men som Ggliarducci og Nannicini (2013) påpeker er effekten lønnsnivået har for om viljen til personer til å stille til valg øker, et empirisk spørsmål. Derfor kan det antas at man oppnår forskjellige resultater ut fra hvilket empirisk miljø man gjør forskningen i. For eksempel vil de konstitusjonelle og institusjonelle rammene rundt demokratisk deltagelse og hvem som kan stille til valg, være avgjørende for forskningens resultater. Uansett har litteraturen som har blitt gått igjennom i denne oppgaven, kommet fram til lignende resultater. Dermed kan jeg også generalisere funnene til de landene som har blitt nevnt i oppgaven her.

Den andre begrensningen oppgaven har er den statistiske styrken. Ringdal (2013) skriver at man ikke trenger mer enn 25 til 30 deltagere per gruppe om man forventer en stor effekt, men over 400 per gruppe om man forventer liten effekt (Ringdal, 2013). I denne oppgaven samlet jeg inn til sammen 200 respondenter fordelt på fire grupper (kontrollgrupper og tre behandlingsgrupper). Fordeling av respondentene mellom gruppene er presentert i tabell 3. I analysen til H2 ble respondentene fordelt enda mer, med tanke på at utdanningsnivået også var med som en variabel. Dette gjør til at det muligens ikke er nok respondenter per gruppe til å legge merke til små statistiske endringer. Hadde for eksempel oppgaven hatt tilgang på enda flere respondenter, kunne vi se små forskjeller mellom gruppene som ikke kommer fram i den analysen som vi har. Etersom jeg ikke hadde tilgang på et statistikkbyrå eller hadde veldig mye penger å bruke, var det vanskelig å få flere respondenter enn det som ble skaffet.

Den tredje begrensningen oppgaven har, og en svakhet, er hvordan kompetanse har blitt operasjonalisert. Som det har blitt nevnt i innledning, kan kompetanse bety mye, og det kommer litt an på i hvilken sammenheng man bruker det. I denne oppgaven valgte jeg å bruke antall års utdanning som mål for kompetanse, og begrunnet dette gjennom litteratur som har gjort det samme (Se teori og litteraturgjennomgang). Politisk kompetanse bygger gjerne på integritet, gode taleevner og evnen til å bli godt likt av folket. I denne oppgaven hadde vi ingen forkunnskap om respondentene som deltok. Derfor måtte kompetanse måles på en annen måte, og derav ble utdanning vurdert som den beste måten å gjøre dette på.

Gjennom spørreundersøkelsen ble det samlet inn data om hvor politisk aktiv respondenten hadde vært de fire siste årene. Ettersom det nevnes i litteraturen rundt tematikken at partier ofte rekrutterer folk som har vært politisk aktive tidligere, kunne resultatet blitt annerledes om jeg for eksempel bruke erfaring med politisk deltagelse som kompetanse. Om de som har vært politisk aktive i noe grad blir påvirket av lønnsnivået er usikkert. Men det kunne vært et alternativ for å måle kompetanse.

#### 8.4. Videre forskning i lys av funnene

Denne forskningen er satt i en norsk kontekst, og funnene kan derfor ikke generaliseres ut til flere land. Mange av de andre forskningsbidragene på feltet har brukt andre lands forhold til å beskrive hvordan godtgjørelsesnivået kan være med å påvirke personer vilje til å stille. I likhet med disse tekstene vil jeg også si at godtgjørelsesnivåets betydning for viljen til å stille, og tiltrekke seg kompetente personer, er et empirisk spørsmål. Forskjellen fra min forskning og de andre bidragene som jeg har lest, er at de andre bidragene ser på politikere som allerede er valgt inn, og deres bakgrunn. Min forskning undersøker også hvordan viljen til personer som aldri har vært politisk aktiv blir påvirket av nivået på godtgjørelser. Om en lignende forskning skulle blitt gjort i et annet land, hadde det vært interessant å gjort det på samme måte som meg, og sett hva resultatet hadde blitt da.

Det andre forslaget for videre forskning vil være å utvide antall respondenter, og dermed gjøre de statistiske funnene enda sterkere. Det har blitt skrevet om statistisk styrke i denne oppgaven. Om det hadde vært mulig å hente inn flere respondenter til hver gruppe (kontrollgruppen og de tre behandlingsgruppene), ville resultatet kanskje vært annerledes, fordi de små forskjellene hadde vært mer tydelige. I denne oppgaven fikk vi heller ingen tydelige funn på H2, som handler om utdanning, men med et større antall respondenter kunne det vært mulig i større grad

å fange opp de forskjellene som eksisterer mellom de ulike utdanningsgruppene og viljen til å stille. Funnene samsvarer allerede med noe av forskningen som er gjort på feltet, men det ville vært interessant å se det i andre kontekster. Uansett ville det vært interessant å se om funnene i denne oppgaven hadde vært det samme med større N.

Det tredje forslaget for videre forskning kan være å fordype seg mer i de kontrollvariablene som oppgaven har tatt med. I spørreundersøkelsen er det blitt samlet inn data for flere variabler som ikke har blitt inkludert i analysen, fordi de ikke har vært relevant for forskningsspørsmålet i oppgaven. Uansett var det noen variabler som ble inkludert. Til eksempel ble forskjellen mellom menn og kvinners vilje til å stille målt i regresjonsanalysen. Det vi kunne se var at det ikke var noen statistisk signifikante funn for forskjellen mellom menn og kvinner. Videre forskning kunne for eksempel sett på hvor forskjellig menn og kvinner reagerer på de ulike lønnsnivåene. På den måten kunne man funnet ut om lønnsnivå påvirker menn eller kvinner mest.

Det som er et spennende funn – men og litt forventet – er at den politiske interessen er statistisk signifikant med en P-verdi  $< 0,01$  i noen av kolonnen i analysen. Dette tyder på at personer som bare er noe politisk interessert er mer villig til å stille enn de som er lite eller ikke politisk interessert. Det kunne vært interessant å se kun på personer som ikke er politisk interesserte, og hvilken effekt godtgjørelsesnivået har på dem. I forskningsartikkelen til Keane & Merlo (2010) skriver at lønnsnivået har en omvendt U-formet effekt på kvaliteten på de folkevalgte. Målet til et demokrati er å få de dyktigste borgerne inn på Stortinget, og ikke de som er motivert av andre oppnåelser enn å bedre samfunnet og velferden for borgerne. Et for høyt godtgjørelsesnivå kunne ført til at personer som egentlig ikke er interessert i politikk, men heller motivert av de finansielle godene, velger å stille til valg. Derfor kunne videre forskning sett på om personer som aldri har deltatt politisk før, har større interesse for å stille om godtgjørelsesnivået er høyt.

En variabel som ikke er med i spørreundersøkelsen, og dermed ikke med i analysen, er alder på respondenten. En videre forskning kunne tatt med alder som en variabel i analysen, og sjekket om det er noe forskjeller mellom ulike aldersgrupper. Det kan antas at personer som er midt i arbeidskarrieren sin vil opplevd en større kostnad i form av tap av inntekt, enn for eksempel en student eller pensjonist. Samtidig vil det være lettere for en person som har arbeidet lengre, og kanskje etablert familie, å sette seg inn i de mulige økonomiske tapene enn en yngre borger.



## 9. Litteraturliste

- Adcock, R. & Collier, D. (2001) Measurement Validity: A Shared Standard for Qualitative and Quantitative Research. *American Political Science Review*, 95(3), s. 529-546.
- Akerlof, G. A. (1982). "Labor Contracts as Partial Gift Exchange." *Quarterly Journal of Economics*. s.543–569
- Besley, T. (2004). "Paying Politicians: Theory and Evidence." *Journal of the European Economic Association* 2 s.193–215
- Besley, T. & Coate, S. (1997). "An Economic Model of Representative Democracy." *Quarterly Journal of Economics* 112 s.85–114.
- Besley, T., Montalvo, J., and Reynal-Querol, M. (2011). 'Do educated leaders matter?', *Economic Journal*, vol. 121(554), pp. 205-27.
- Besley, T. and Reynal-Querol, M. (2011). 'Do democracies select more educated leaders?', *American Political Science Review*, vol. 105(3), pp. 552-66.
- Bye, K.S. (2018). Mastergrad gir høyere lønn. *SSB*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/mastergrad-gir-hoyere-lonn>
- Carnes, N., & Lupu, N. (2016). What good is a college degree? Education and leader quality reconsidered. *The Journal of Politics*, 78(1), 35-49
- Caselli, F. & Morelli, M. (2004). "Bad Politicians." *Journal of Public Economics* 88 s.759–782.
- Christiansen, L. B., Burke Johnson, R. & Turner, L. A. (2011). *Research Methods, Design, and Analysis*
- Dalen, H.B., Berglund, F., Lillegård, M. (2021). Kjønn, identitet og seksualitet i kvantitative spørreundersøkelser: Veileder for spørsmål om seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika. *SSB*. Hentet fra: [https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/levekar/artikler/kjonn-identitet-og-seksualitet-i-kvantitative-sporreundersokelser/\\_attachment/inline/86aeca7c-c6f5-4eee-a00a-8274c5261bb5:e89fc5d40b795930969cb01371b2e7fee41d5b55/NOT2021-28\\_web.pdf](https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/levekar/artikler/kjonn-identitet-og-seksualitet-i-kvantitative-sporreundersokelser/_attachment/inline/86aeca7c-c6f5-4eee-a00a-8274c5261bb5:e89fc5d40b795930969cb01371b2e7fee41d5b55/NOT2021-28_web.pdf)
- Daniele, G. and B. Geys, (2015) Organized Crime, Institutions and Political Quality: Empirical Evidence from Italian Municipalities, *Economic Journal*, 125(586): F233-F255

- Fedele, A. & Giannoccolo, P. (2013). "Moneyocracy." *Quaderini - Working Paper* DSE N 893
- Fedele, A. and Giannoccolo, P. (2020), Paying Politicians: Not Too Little, Not Too Much. *Economica*, 87: 470-489
- Ferraz, C. & Finan, F. (2009). "Motivating Politicians: The Impacts of Monetary Incentives on Quality and Performance." *NBER Working Paper* No. 14906
- Fløtre, I. A. & Tuv, N. (2022). Hva er vanlig lønn i Norge? SSB. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/hva-er-vanlig-lonn-i-norge>
- Gagliarducci, S. & Nannicini, T. (2013). "Do Better Paid Politicians Perform Better? Disentangling Incentives From Selection" *Journal of the European Economic Association*, 11(2). S.369–398
- Geelmuyden, H. H. (2023). «Stemmer teller, men ressurser avgjør»? Om finansieringen av politiske partier i Norge. *Civita*. Hentet fra (02.05.23): <https://civita.no/notat/stemmer-teller-men-ressurser-avgjor-om-finansieringen-av-politiske-partier-i-norge/>
- Geys, B. (2017), Political Dynasties, Electoral Institutions and Politicians' *Human Capital*, *Economic Journal*, 127(605): F474-F494.
- Gulzar, S. (2021). Who enters politics and why? *Annual Review of Political Science*, 24, 253-275.
- Heldahl, H. (2022, 13.06.) Gav seg selv 76.000 i lønnsøkning - nå tar de 3,5 måneders ferie. *Nettavisen*. Hentet fra: <https://www.nettavisen.no/norsk-politikk/stortingslohn/gav-seg-selv-76-000-i-lonnsokning-na-tar-de-3-5-maneders-ferie/s/5-95-528659> (21.03.2023)
- Hoffman, M., & Lyons, E. (2013). Do higher salaries lead to higher performance? Evidence from state politicians. Evidence from State Politicians (October 23, 2013). *Rotman School of Management Working Paper*, (2345085).
- John. P. (2018). Quantitative methods. I Lowndes, D. Marsh, & G. Stoker (Red.), *Theory and methods in political science* (Fourth edition., s. 254–270). Palgrave.
- Keane, M. P. & Merlo, A. (2010). Money, political ambition, and the career decisions of politicians. *American Economic Journal: Microeconomics*, 2(3), 186-215.

- Kotakorpi, K. & Poutvaara, P. (2011) "Pay for politicians and candidat selection: An Emipircal analysis." *Journal of Public Economics*. 95(7-8) s.877-885
- Tønnessen, E. (2021, 16.09). Tre ganger flere med utdanning på Stortinget enn blant folk flest. *Khrono*. <https://khrono.no/tre-ganger-flere-med-hoyere-utdanning-pa-stortinget-enn-blant-folk-flest/611714>
- Messner, M. & Polborn, M. (2004). "Paying Politicians." *Journal of Public Economics* 88 S.2423–2445
- Myerson, R. & Weber, R. (1993). "A theory of Voting Equilibira." *American Political Science Association*
- Narud, H. M. (2006), "Det norske Storting: Et "folketing" eller en samling "politiske broilere"?", *Norsk Statsvitenskaplig tidsskrift*, 22(4). S.359-392
- Narud, H.M, & Valen, H. (2007) *Demokrati og Ansvar: politisk representasjon i et flerpartisystem*. Danmark: Damm & Søn AS
- NOU 2004: 25. (2004). *Penger teller, men stemmer avgjør – Om partifinansiering, åpenhet og partipolitisk fjernsynsreklame*. Moderniseringsdepartementet (i dag Kommunal- og distriktsdepartementet).
- Norris, P. (red,) (1997). *Passage to Power*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Norris, P., & Lovenduski, J. (1993). 'If only more candidates came forward': Supply-side explanations of candidate selection in Britain. *British Journal of Political Science*, 23(3), 373-408.
- Osborne, M. J., & Slivinski, A. (1996). A model of political competition with citizen-candidates. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(1), 65-96.
- Palguta, J., & Pertold, F. (2021). Political salaries, electoral selection and the incumbency advantage: Evidence from a wage reform. *Journal of Comparative Economics*, 49(4), 1020-1047
- Pedersen, L. H., Dahlgard, J. O., & Pedersen, R. T. (2019). Rewarding the Top: Citizens' Opposition to Higher Pay for Politicians. *Scandinavian Political Studies*, 42(2), 118-137
- Ringdal, K (2013) *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3.utg), Bergen: Vigmostad & Bjørke AS

Ringkjøb, H. & Aars, J. (2010). " Nominering og konstituering i norske kommuner." *Notat 13*.

Ross, Alf. (1964). *Hvorfor demokrati?* København: E. Munksgaard.

Røste, O.B. (2013). *Politikk og Økonomi: For statsvitere*. Gyldendal: Oslo

Saglie, J., Ødegård, G., & Aars, J. (2015). Rekruttering av unge folkevalgte-Nominaasjoner, personstemmer og kontekst. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(3), 260-288.

Shapiro, C. & Stiglitz, J. (1984). "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device." *American Economic Review*, 74(3), 433–444

SSB, (2021). *Storingsvalget, listekandidater*. Hentet fra:

<https://www.ssb.no/valg/storingsvalg/statistikk/storingsvalg-listekandidater>

Stortinget (2022). *Lønn og andre godtgjørelser* <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Representantene/Okonomiske-rettigheter/>

Rødt, (2022). *Storingslønnen og partiskatt*. Hentet fra: <https://roedt.no/storingslonna-og-rodts-partiskatt>

Tjora, A. (2012). *Kvalitativ forskningsmetode i praksis*. (2.utg). Oslo: Gyldendals Akademisk

Weiss, A. (1980). "Job Queues and Layoffs in the Labor Markets with Flexible Wages." *Journal of Political Economy*, vol. 88.

Wittman, D. (1983). Candidate motivation: A synthesis of alternative theories. *American Political science review*, 77(1), 142-157.

## 10. Vedlegg: **Spørreundersøkelse**

### Introduksjonsside

Velkommen til denne spørreundersøkelsen om politisk rekrutering. Undersøkelsen er interessert i å forstå mer om folks politiske engasjement og om de vurderer å bli politisk aktiv på ulike måter i livet deres.

Svarene du gir vil bli brukt i min masteroppgave ved Universitetet i Bergen. Undersøkelsen gjennomføres anonymt og i tråd med gjeldende regelverk for personvern. De anonymiserte dataene som samles inn, vil ikke kunne knyttes til enkeltpersoner i det ferdige arbeidet. Undersøkelsen tar ca. 5 minutter.

Dersom du har spørsmål eller kommentarer til spørreundersøkelsen, ta gjerne kontakt med meg på [rwi014@uib.no](mailto:rwi014@uib.no).

Tusen takk for at du tar del i denne undersøkelsen.

### **1. Bakgrunns spørsmål**

#### **Kjønn:**

- Mann
- Kvinne
- Annen kjønnsidentitet
- Ønsker ikke å svare

#### **Hva er din høyeste fullført utdanning?**

- Ungdomsskole eller mindre
- Videregående skole (allmennfaglig eller yrkesfaglige studieretning)
- Fullført 3-4 år utdanning fra høyskole eller universitet (Bachelor)
- Fullført 5-6 år utdanning på høyskole eller universitet (Master)
- Doktorgrad
- Annet

#### **Hvilken beskrivelse passer best for deg?**

- I lønnet arbeide – privat sektor
- I lønnet arbeid – offentlig sektor
- Student/Skoleelev
- Alderspensjonist, førtidspensjonist eller uføretrygdet
- Arbeidsledig

- Ingen av disse

## 2. Politiske spørsmål

**Generelt sett, hvor interessert er du i politikk?**

- Svært politisk interessert
- Ganske politisk interessert
- Noe politisk interessert
- Lite politisk interessert
- Ikke politisk interessert
- Vet ikke

**I politikken snakkes det iblant om venstresiden og høyresiden. Hvor ville du plassert deg selv på en skala fra 0 til 10, der 0 = helt til venstre og 10 er helt til høyre?**

- Skala fra 0 til 10, hvor 0 = helt til venstre og 10 = helt til høyre

**Politisk deltagelse handler om individets muligheter til å påvirke samfunnets utvikling. Har du noen gang i løpet av de siste fire årene deltatt i disse politiske aktivitetene?**

	Ja	Nei	Ønsker ikke å svare
Skrevet under opprop, underskriftskampanjer eller lignende for å fremme en bestemt politisk sak?			
Deltatt i demonstrasjon/aksjon eller lignende for å fremme en bestemt politisk sak			
Sendt skriftlig klage, fremmet annet forslag til myndighetene?			
Deltatt i diskusjoner om samfunnsspørsmål på internett, for eksempel sosiale medier?			
Deltatt i valgkamp på vegne av et politisk parti?			
Medlemskap i et politisk parti?			
Stilt til valg tidligere?			

Siden et nasjonalt folkevalgt verv kan bli svært tids- og ressurskrevende, har stortingsrepresentanter rett til arbeidsgodtgjørelse (lønn)

Kontrollgruppe	Condition A	Condition B	Condition C
-	<b>Se for deg at lønnen til stortingsrepresentantene settes til 600.000 kr. (Før skatt)</b>	<b>Se for deg at lønnen til stortingsrepresentantene settes til 1 million kr. (før skatt)</b>	<b>Se for deg at lønnen til stortingsrepresentantene settes til 1,4 millioner kr. (før skatt)</b>

Kunne du tenke deg å stille til Stortingsvalg i fremtiden?

- Skala fra 0 til 10, hvor 0 = ikke i det hele tatt og 10 = helt sikkert

### 3. Siste spørsmål

Hvis du tenker på stortingsrepresentanter, hvor viktig er disse personlige egenskapene for deg?

	Uviktig	Lite viktig	Hverken viktig eller uviktig	viktig	Svært viktig	Vet ikke
Pålitelighet						
Inspirerende						
Kunnskapsrik						
Sympatisk						
Samarbeidsvillig						
Handlekraftig						

Ut fra dine egne erfaringer med politikere. Er du enig eller uenig i disse påstandene?

	Svært uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Svært enig	Vet ikke
De fleste politikere er pålitelige						
De fleste politikere er inspirerende						
De fleste politikere er kunnskapsrike						
De fleste politikere er sympatiske						
De fleste politikere er samarbeidsvillige						
De fleste politikere er handlekraftige						

Tusen takk!

```

1  * Clear all
2
3  clear all
4
5  * Datasett
6  import excel "C:\Users\robin\OneDrive\Documents\Alle skolefiler\UIB\Master\Datatsett med
string.xlsx", sheet("Sheet") firstrow
7
8  * Gi eskperimentet tallverdier
9
10 replace Treatment = "0" if Treatment=="Kontroll"
11 replace Treatment = "1" if Treatment=="Lav"
12 replace Treatment = "2" if Treatment=="Medium"
13 replace Treatment = "3" if Treatment=="Høy "
14 destring Treatment, replace
15 label define Treatment 0 "Kontroll" 1 "Lav" 2 "Medium" 3 "Høy"
16 label values Treatment Treatment
17
18 * Dummy versjonen av hoved avhengig variabel
19 * 0-4 er satt til 0 and 5-10 er satt til 1
20 gen Dummy=StilleTilValg
21 replace Dummy=0 if StilleTilValg<=4
22 replace Dummy=1 if StilleTilValg>=5
23
24 * Endring av flere variabler som vil være nyttig i analysen.
25
26 gen Kvinne = 1 if Kjønn=="Kvinne"
27 replace Kvinne = 0 if Kjønn=="Mann"
28 label define Kvinne 0 "Mann" 1 "Kvinne"
29 label values Kvinne Kvinne
30
31 gen Utdanning = 0 if Hvaerdinhøyestefullførtutda=="Ungdomsskole eller mindre" |
Hvaerdinhøyestefullførtutda=="Videregående (allmennfaglig eller yrkesfaglig studieretning)"
32 replace Utdanning = 1 if Hvaerdinhøyestefullførtutda=="Fullført 3-4 år utdanning fra høyskole
eller universitet (Bachelor)"
33 replace Utdanning = 2 if Hvaerdinhøyestefullførtutda=="Fullført 5-6 år utdanning på høyskole
eller universitet (Master)"
34 label define Utdanning 0 "Videregående eller mindre" 1 "Bachelor" 2 "Master"
35 label values Utdanning Utdanning
36
37 gen Student = 0
38 replace Student = 1 if Hvilkenbeskrivelsepasserdeg=="Student/Skolelev"
39 replace Student = . if Hvilkenbeskrivelsepasserdeg=="
40 label define Student 0 "Lønnet arbeid, pensjon eller ufør" 1 "Student"
41 label values Student Student
42
43 gen PolInt = 0 if Genereltsetthvorinteressert=="Ikke politisk interessant" |
Genereltsetthvorinteressert=="Lite politisk interessant"
44 replace PolInt = 1 if Genereltsetthvorinteressert=="Noe politisk interessant |"
45 replace PolInt = 2 if Genereltsetthvorinteressert=="Ganske politisk interessant"
46 replace PolInt = 3 if Genereltsetthvorinteressert=="Svært politisk interessant"
47 label define PolInt 0 "Ikke eller lite" 1 "Noe" 2 "Ganske" 3 "Svaert"
48 label values PolInt PolInt
49
50 gen Valglist = 0 if Valgliste~=""
51 replace Valglist = 1 if Valgliste=="Ja"
52
53
54 *****
55 * Empirisk analyse
56
57
58 * Balansetest av variabler
59 *
60 * Pearson Chi-squared tests for å sikre at randomiseringen ble fungerte. verifies
61 * Alle tester va insignifikante - randomisering fungerte
62 tab Treatment Kvinne, row chi
63 tab Treatment Utdanning, row chi

```



```

64 tab Treatment Student, row chi
65 tab Treatment PolInt, row chi
66 tab Treatment Valglist, row chi
67
68 * For å finne prosenten av folk som vil stille og ikke vil stille, når 0-4 = Nei og 5-10 = ja.
69
70 tab Dummy
71
72 * Grafisk illustrasjon av fordelingen av svar om respondentene er villige til å stille i en 0-10
73 skala
74 twoway kdensity StilleTilValg if Treatment ==0, lpattern(solid) || kdensity StilleTilValg if
75 Treatment ==1, lpattern(shortdash) || kdensity StilleTilValg if Treatment ==2, lpattern(longdash)
76 || kdensity StilleTilValg if Treatment ==3, lpattern(dash_dot) legend(order(1 "Kontroll" 2 "Lav" 3
77 "Medium" 4 "Høy")) xtitle("Villig til å stille til valg") ytitle("Density")
78
79 * T-tester mellom kontrollgruppe og alle behandlingene. En t-test per gruppe.
80
81 ttest StilleTilValg if Treatment==0 | Treatment==1, by(Treatment)
82 ttest StilleTilValg if Treatment==0 | Treatment==2, by(Treatment)
83 ttest StilleTilValg if Treatment==0 | Treatment==3, by(Treatment)
84 ttest StilleTilValg if Treatment==1 | Treatment==2, by(Treatment)
85 ttest StilleTilValg if Treatment==1 | Treatment==3, by(Treatment)
86 ttest StilleTilValg if Treatment==2 | Treatment==3, by(Treatment)
87
88 ttest Dummy if Treatment==0 | Treatment==1, by(Treatment)
89 ttest Dummy if Treatment==0 | Treatment==2, by(Treatment)
90 ttest Dummy if Treatment==0 | Treatment==3, by(Treatment)
91 ttest Dummy if Treatment==1 | Treatment==2, by(Treatment)
92 ttest Dummy if Treatment==1 | Treatment==3, by(Treatment) // significant at 5% one-sided
93 ttest Dummy if Treatment==2 | Treatment==3, by(Treatment)
94
95 * Fire modeller med regresjon. Høyt lønnsnivå blir brukt som base for kontroll- og
96 behandlingsgrupper. Ikke eller lite politisk interessert blir brukt som base for PolInt.
97
98 logit Dummy ib3.Treatment Kvinne Valglist i.PolInt Student
99
100 outreg2 using Table1.doc, append nocon keep(ib3.Treatment Kvinne Valglist i.PolInt Student)
101
102 *** Analyse 2: Tester om godtgjørelsesnivået påvirker ulikt på utdanningsnivåene
103
104 * Illustrasjon av de tre utdanningsnivåene i en graf, sammen med lønnsnivåene
105 * Alle tre utdanningsgruppene i en graf
106 * Denne grafen plotter gjennomsnittsveriden på den avhengige variablene (vilje til å stille til
107 valg) langs fire eksperimentgrupper, Kontroll og tre behandlingsgrupper for hver utdanningsnivå
108
109 egen mean_full = mean(StilleTilValg), by(Treatment Utdanning)
110 separate mean_full, by(Treatment) veryshortlabel
111 drop mean_full
112 twoway scatter mean_full* Utdanning, legend(off) ytitle("Gjennomsnitt Stille til valg (0-10)") xla
113 (0/2) yla(0/5) msymbol(D O T S)
114
115 egen mean_dum = mean(Dummy), by(Treatment Utdanning)
116 separate mean_dum, by(Treatment) veryshortlabel
117 drop mean_dum
118 twoway scatter mean_dum* Utdanning, legend(pos(3) col(1) lab(1 "Kontroll") lab(2 "Lav") lab(3
119 "Medium") lab(4 "Høy")) ytitle("Gjennomsnitt Stille til valg (0-1)") xla(0/2) yla(0(.2)1) msymbol(
120 D O T S)
121
122 * Parvis t-tester (Ensident test, ettersom hypotesen er directional)
123 ttest StilleTilValg if (Treatment==0 | Treatment==1) & Utdanning==2, by(Treatment)
124 ttest StilleTilValg if (Treatment==0 | Treatment==2) & Utdanning==2, by(Treatment)
125 ttest StilleTilValg if (Treatment==0 | Treatment==3) & Utdanning==2, by(Treatment)
126 ttest StilleTilValg if (Treatment==1 | Treatment==2) & Utdanning==2, by(Treatment)

```

```
123 ttest StilleTilValg if (Treatment==1 | Treatment==3) & Utdanning==2, by(Treatment)
124 ttest StilleTilValg if (Treatment==2 | Treatment==3) & Utdanning==2, by(Treatment)
125
126 ttest StilleTilValg if (Treatment==0 | Treatment==1) & Utdanning==1, by(Treatment)
127 ttest StilleTilValg if (Treatment==0 | Treatment==2) & Utdanning==1, by(Treatment)
128 ttest StilleTilValg if (Treatment==0 | Treatment==3) & Utdanning==1, by(Treatment)
129 ttest StilleTilValg if (Treatment==1 | Treatment==2) & Utdanning==1, by(Treatment)
130 ttest StilleTilValg if (Treatment==1 | Treatment==3) & Utdanning==1, by(Treatment)
131 ttest StilleTilValg if (Treatment==2 | Treatment==3) & Utdanning==1, by(Treatment)
132
133 ttest StilleTilValg if (Treatment==0 | Treatment==1) & Utdanning==0, by(Treatment)
134 ttest StilleTilValg if (Treatment==0 | Treatment==2) & Utdanning==0, by(Treatment)
135 ttest StilleTilValg if (Treatment==0 | Treatment==3) & Utdanning==0, by(Treatment)
136 ttest StilleTilValg if (Treatment==1 | Treatment==2) & Utdanning==0, by(Treatment)
137 ttest StilleTilValg if (Treatment==1 | Treatment==3) & Utdanning==0, by(Treatment)
138 ttest StilleTilValg if (Treatment==2 | Treatment==3) & Utdanning==0, by(Treatment)
139
140
141 * Logistisk regresjonsanalyse
142
143 logit Dummy ib3.Treatment##i.Utdanning Kvinne Valglist i.PolInt Student
144
145 outreg2 using Table2.doc, append nocon keep(ib3.Treatment##i.Utdanning Kvinne Valglist i.PolInt
Student)
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
```