



HÖGSKOLAN FÖR LÄRANDE
OCH KOMMUNIKATION
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

Genuskonstruktioner i vardagen och arbetslivet

En studie om könsroller och chefskap

Maria Gomér

Shima Kermani Magham

Kandidatuppsats, 15 hp
inom psykologi

Personalprogrammet
LEXP12HT13

Handledare
Vezir Aktas

Examinator
Roland S Persson

Sammanfattning

Maria Gomér och Shima Kermani Magham

Genuskonstruktioner i vardagen och arbetslivet

En studie om könsroller och chefskap

Antal sidor: 35

Studien undersökte faktorer som kan förklara bristen på kvinnliga chefer och frågeställningarna berörde vilka egenskaper kvinnor och män tillskrev sig, om en önskvärd chef tillskrevs feminina eller maskulina egenskaper samt även könsskillnader angående balansen mellan familjeliv/arbetsliv. Ett bekvämlighetsurval gjordes på ett privat företag ($n=82$) och instrument som användes i undersökningen var BSRI-SE (Bem, 1974; Persson, 1999) ($\alpha=0.85$) samt en omarbetad version av *Work/family pressure scale* (Marongiu & Ekehammar, 1999) ($\alpha=0.71$). Resultatet av en One-Way ANOVA analys visade signifikanta skillnader mellan respondenterna angående femininitet ($p=0,001$) men inte gällande maskulinitet ($p=0,103$). Maskulina och feminina egenskaper var önskvärda hos en chef dock skattades maskulina egenskaper något högre än feminina egenskaper. Undersökningen visade också att männen hade lättare för att balansera familjeliv med arbetsliv. Slutsatsen blev att chefsrollen fortfarande överensstämmer något mer med den manliga normen samt att männen hade lättare för att balansera familjeliv/arbetsliv.

Sökord: Genus, socialkonstruktionism, familjeliv/arbetslivsbalans, chefsnorm, stereotypa föreställningar

Postadress
Högskolan för lärande
och kommunikation (HLK)
Box 1026
551 11 JÖNKÖPING

Gatuadress
Gjuterigatan 5

Telefon
036-101000

Fax
036162585

Innehållsförteckning

Inledning	1
Bakgrund	1
Teoretisk bakgrund	2
Socialkonstruktionism	2
Begrepp och definitioner	4
Genus	4
Svensk kultur	5
Tidigare forskning	6
Chef: maskulin eller feminin?	6
Olika förutsättningar utifrån kön	8
Balansen mellan familjeliv/arbetsliv	10
Syfte	13
Metod	14
Tillvägagångssätt	14
Deltagare	14
Administration	15
Val av instrument	15
För och nackdelar med enkät	16
Reliabilitet och validitet	17
Etiska hänsynstaganden	18
Analys	18
Resultat	18
Feminina och maskulina egenskaper	19
Uppfattningar om chefens egenskaper	19
Familjeliv/arbetslivsbalans	20
Diskussion	21
Feminina och maskulina egenskaper	21
Uppfattningar om chefens egenskaper	22

Familjeliv/arbetslivsbalans	23
Slutsats	24
Vidare forskning	26
Tillkännagivanden	27
Referenser	28
Bilaga A	32
Bilaga B	33
Bilaga C	34
Bilaga D	35

Inledning

Sverige anses som ett av världens mest jämställda länder och inom många områden i samhället görs framsteg, dock verkar jämställdhet inom vissa delar av arbetslivet gå långsammare. Kvinnor står för hälften av arbetskraften på den svenska arbetsmarknaden men knappt en tredjedel av alla chefspositioner inom både privat och offentlig sektor (Regeringskansliet, 2013). Ett välbekant begrepp är ”glastaket” och Fagerfjäll (2003) förklarade begreppet med att kvinnor tenderar att komma upp i karriären till en viss nivå men att de sedan stöter på ett osynligt tak och hindras från att ta sig högre upp i den professionella karriären. Eagly och Carli (2007) ifrågasatte att kvinnor stöter på ett större motstånd endast högre upp på karriärstegen och menar istället att fördomar gentemot kvinnor existerar med nästan samma styrka på alla nivåer i arbetslivet och därmed är problemet inte ”glastaket”.

På regeringens hemsida står att trots åtgärder angående jämställdhet råder det fortfarande en underrepresentation av kvinnor på ledande positioner samt att det fortfarande är ojämn fördelning vad gäller mäns och kvinnors möjligheter att ta sig in på arbetsmarknaden, att balansera familjeliv och arbetsliv samt att utvecklas på arbetet. Det har traditionellt sett funnits specifika roller för varje kön och det finns föreställningar om vilka arbetsuppgifter som är lämpliga för kvinnor och män. Könsuppdelningen inom arbetsmarknaden hjälper till att hålla dessa föreställningar vid liv och missgynnar kvinnor. Unga kvinnor och män infinner sig i dessa föreställningar och väljer utbildningar och arbeten utifrån dessa könsbundna normer (Regeringskansliet, 2013).

Bakgrund

Jämställdhet är ett ämne som har diskuterats länge och mycket och utvecklingen har under de senaste decennierna gått relativt fort fram. Under 1950- och 60-talen började allt fler

kvinnor förvärvsarbete och den rådande normen om att hushållen hade mannen som försörjare förändrades till normen om två försörjare i hushållen. Denna förändring var betydande kulturellt sett men även för ekonomin och politiken och vid samma tidpunkt expanderade den offentliga sektorn (Hirdman, 2007). År 1974 infördes föräldraförsäkringen vilket betydde att moderskapsförsäkringen inte längre fanns kvar, nu hade även männen möjlighet att sköta om barnen (Försäkringskassan, 2012). Votinius (2007) menar att både kvinnan och mannen förväntades bidra till familjens försörjning genom arbete vilket innebar att båda måste ges förutsättningen att kombinera familjeliv och arbetsliv. Denna normförändring från moderskap till föräldraskap ledde till åtgärder på 1970-talet som underlättade kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, exempelvis gjordes en massiv utbyggnad av barnomsorgen. Carlson (2007) skriver att 1976 infördes föräldraledighetslagen och 1979 infördes lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet. Sedan dess har justeringar i dessa lagar gjorts för att minska diskriminering mot kvinnor. Tanken är att kvinnor ska ha samma möjlighet till arbetsmarknaden som män och ansvaret i hemmet ska delas lika mellan män och kvinnor.

Sveriges jämställdhetspolitiska mål är att kvinnor och män ska ha lika förutsättningar att forma sina liv. Mer ingående betyder detta att kvinnor och män ska ha samma möjlighet till makt och inflytande, att kvinnor och män har lika rättigheter och villkor vad gäller arbetsliv samt utbildning och att ansvaret för obetalt arbete i hemmet och vård av barn ska delas lika mellan föräldrarna (Statistiska Centralbyrån, 2012).

Teoretisk bakgrund

Socialkonstruktionism

Människor förstår världen lättare genom att kategorisera och använda sig av olika föreställningar och detta menar Burr (2003) grundar sig i historia och kultur. Det är genom dagligt samspel med andra människor som konstruktioner uppstår. Därför är socialt samspel mel-

lan individer av stort intresse när det gäller socialkonstruktionism. Hur dessa konstruktioner tolkas beror på när och vart i världen människor bor. Individer föds in i ett samhälle och kultur där kategorisering redan existerar. Alltså är människors sätt att förstå världen inte objektivt realistiskt utan endast konstruktioner som har formats av andra människor. Föreställningar och kategorisering förvärvas av varje person när de utvecklar användningen av ett språk och därmed reproduceras dessa föreställningar och kategoriseringar varje dag av alla som delar en kultur och ett språk. Vidare menar Burr (2003) att världen konstrueras när människor kommunicerar med varandra. Socialkonstruktionismen framhåller att människor bör inta en mer kritisk ställning till det självklara sättet som de ser på och förstår världen samt även hur de ser på sig själva.

Alla människor betar sig på ett särskilt sätt beroende på vem de interagerar med. Individer tenderar att bete sig på ett visst sätt när de är med människor de har en nära relation till och på ett annat sätt när de är i formella möten. Socialkonstruktionismen åsyftar att personlighet är ett begrepp som används dagligen för att kunna förstå varför människor betar sig som de gör och även för att förstå sig själva. Personlighet kan därför betraktas som en teori som förklarar mänskligt beteende och som försöker förutse vår del i sociala samspel med andra människor. Personligheten utformas beroende på kultur, historia och relationer som människor lever i (Burr, 2003).

Lorber (1994) skriver att människor använder sig av social konstruktion dagligen, ett exempel författaren tar upp är en pappa som sitter med sitt ettåriga barn på tunnelbanan. Människor tittar på dem och ler och applåderar pappan i tystnad för att han tar hand om sitt barn, författaren lägger märke till att barnet har blåa kläder och drar slutsatsen att det är en pojke. Med det exemplet menar Lorber (1994) att människor använder sig av konstruktioner om genus dagligen. Om människor inte lyckas placera varandra i ett fack känner de sig obe-

kväma tills de lyckas med det.

Kvinnor och män har olika sociala roller där könsrelaterade skillnader mellan män och kvinnor uppstår dels genom effekter av förväntningar om roller inom arbete och familj och dels genom kulturellt delade förväntningar om kvinnors och mäns beteende i allmänhet. Roller som typiskt sett innehas betydligt oftare av det ena än det andra könet skapar diffusa och allmängiltiga förväntningar på könsroller, exempelvis chefspositioner som oftast innehas av män skapar förväntningar på att den rollen tillhör män. De egenskaper som således krävs för att utföra könstypiska uppgifter resulterar i stereotypiska föreställningar gällande män och kvinnors beteende (Eagly, 2004).

Begrepp och definitioner

Genus

Liinason (2008) skiljer på kön och genus och menar att genus är sociala och kulturella konstruktioner, följaktligen hur människor framställer sig själva och hur de framställs i relation till andra. Genus och ledarskap är sociala och kulturella begrepp, alltså skapas dessa begrepp av människor och kulturer. Även Nilsson (2005) menar att genus kan ses som en konstruktion som har formats utifrån historia, kultur och sociala relationer och anledningen till att föreställningar om genus är starka beror på det faktum att konstruktioner om könsroller förs vidare.

Hirdman har haft en stor roll inom genusforskningen i Sverige och har myntat begreppet genussystem. I sin forskning ifrågasatte Hirdman (2007) kvinnans sociala underordning som naturgiven och i teorin fanns en klar koppling mellan genus och makt. Vidare hävdade Hirdman (2007) att genussystemet är en ordningsstruktur och två principer kan urskiljas: den första principen är dikotomiseringen av könet, med andra ord isärhållningen av det kvinnliga

och det manliga. Den andra principen är hierarkin, män representerar normen i samhället. Isärhållningen av könen legitimerar den manliga normen. Regler, normer och förväntningar på kvinnligt och manligt återfinns på alla nivåer i samhället till exempel inom arbetslivet.

Konstruktioner av genus sker redan från födseln och för att förklara genusperspektivet anser Lorber (1994) att synen på genus måste grundas i social konstruktion. Människor organiserar sina liv utifrån genusperspektiv. Detta gäller arbetsfördelning på arbetsmarknaden, chefskap samt ansvar för familj och barn. Varje samhälle grupperar människor utifrån deras kön och konstruerar likheter och skillnader mellan dem för att tilldela dem olika roller och ansvarsområden.

Svensk kultur

Synen på könsroller skiljer sig åt i olika kulturer och därmed framhåller Rittenhofer (1995) att det är nödvändigt att analysera kulturella föreställningar om genus och chefskap för att kunna förklara bristen på kvinnliga chefer. Hofstede, Hofstede och Minkov (2010) har i sin forskning uppmärksammat olika länders kulturer och Sverige ses som en feminin kultur. I feminina kulturer är det viktigt att ha balans mellan privatliv och arbetsliv. Grundläggande värderingar är ta hand om andra och se till att alla är inkluderade det vill säga att ingen är utlämnad. Däremot i maskulina kulturer är konkurrens, prestation och framgång viktigare och människor strävar efter att vara bäst, hög status och att alltid vinna. I feminina kulturer anses en effektiv chef vara stödjande och beslut fattas genom samförstånd. Chefer strävar efter ömsesidig förståelse och människor värderar jämlikhet och solidaritet i arbetslivet. Konflikter löses genom förhandlingar, kompromisser och långa diskussioner tills konsensus har nåtts.

Tidigare forskning

Artiklarna som har ingått i denna studie var en blandning av internationell och svensk forskning och samtliga berörde synen på kvinnligt och manligt i olika aspekter utifrån sociala konstruktioner och genustypiska föreställningar, följaktligen vilka egenskaper som tillskrivs kvinnor och män utifrån deras kön. Artiklarna berör också olika förutsättningar för kvinnor och män vad gäller karriärmöjligheter, karriärutveckling samt om balansen mellan familjeliv och arbetsliv.

Chef: maskulin eller feminin?

Det finns en mängd medvetna och omedvetna associationer om mäns, kvinnors och chefs egenskaper. Eagly och Carli (2007) fann i sin studie att kvinnor associerades med ”communal traits”; det vill säga tillgivenhet, hjälpsamhet, vänlighet, känslighet, mjukhet och sympati. Män däremot associerades med ”agentic traits”; det vill säga kontroll, ambition, dominans, aggressivitet, självförtroende och individualism. De manliga dragen förknippades med ett effektivt chefskap och det verkade vara svårt att skilja chefsrollen från den manliga normen och detta förklarade Eagly och Carli (2007) med att det finns en lång historik av manlig dominans på ledande positioner. Resultatet av detta blir att kvinnor på högre position hamnar i kläm. Om de har starka kvinnliga egenskaper riskerar de att bli kritiserade för att inte ha tillräckligt många egenskaper som är förknippade med manlighet. Samtidigt riskerar kvinnor att kritiserar om de har för många manliga egenskaper och inte tillräckligt många kvinnliga egenskaper. Oavsett kan utlåtandet bli att de inte är rätt för ledande positioner.

Likt Eagly och Carli (2007) intresserade sig också Kusterer (2008) för synen på kvinnligt och manligt och ville i sin studie undersöka hur män och kvinnor i Sverige såg på kvinnliga och manliga chefer. Även här beskrevs kvinnor som ”communal” det vill säga, hjälpsamma, goda lyssnare samt måna om andra medan män tillskrevs egenskaper som ”agen-

tic”, det vill säga självsäkra, självständiga och beslutsamma. Däremot ansågs kvinnor ha andra egenskaper såsom öppna för andras åsikter, bättre på att kommunicera, motivera och stödja anställda, socialt begåvade samt inneha högre moral än män. Generellt sett ansågs inte kvinnliga chefer mindre kompetenta än män men kvinnor tenderade att möta större svårigheter i karriären än vad män gör just på grund av stereotypa föreställningar om kvinnors mer försiktiga sätt och mäns mer aggressiva och självsäkra sätt att vara. Kusterer (2008) kom i sin studie fram till att kvinnliga och manliga chefer tolkades på olika sätt och det till kvinnors fördel. Kvinnliga chefer sågs som mer positiva, hjälpsamma och stödjande, vilket var önskvärt hos en chef. Det faktum att kvinnor måste betona sin chefsambition hårdare än män för att ha chansen att nå högre positioner i arbetslivet kan enligt Kusterer (2008) förklara bristen på kvinnor på höga positioner.

En annan studie som också undersökte människors uppfattningar om manliga och kvinnliga egenskaper gjordes av Blom (1998). Resultatet av undersökningen blev att stereotypa föreställningar om kvinnor bland annat var att de är mindre kompetenta och mer känslsamma än män. Stereotypa föreställningar om män var att de är kompetenta, tuffa och känslökalla. Den manliga stereotypen bedömdes stämma bättre överens med stereotypen av en produktiv chef. Kvinnor beskrevs också som mindre aggressiva och mer beroende än män. Vidare beskrevs kvinnor som obeslutsamma och lättsårade samt att de har svårt att dölja sina känslor. Män beskrevs som motsatsen till kvinnor, alltså mindre oberoende, mer aggressiva och att de har lättare för att dölja sina känslor. Likt Kusterer (2008) drog Blom (1998) slutsatsen att dessa stereotypa föreställningar inverkar i människors karriärmöjligheter.

Olikheter i kvinnors och mäns karriärmöjligheter beror inte på att kvinnor har sämre förmåga än män, istället beror det på att kvinnor oftast möter svårigheter som män inte möter i arbetslivet. Detta menar Rittenhofer (1995) beror på stereotypa föreställningar om genus.

Dessa föreställningar hindrar kvinnor i karriären medan de ger män en fördel då stereotypen av en chef liknar den manliga normen. Vidare menar Rittenhofer (1995) att olika europeiska länder har uppfattningen att stereotypen av en chefs egenskaper är identiska med den manliga normen, alltså förväntas en chef ha egenskaper som är ”agentic”.

Likaså förklarar Wahl (1996) att föreställningar om chefskap är kopplade till manlighet och därför ser karriärmöjligheter olika ut för män och kvinnor. Dessa stereotypa föreställningar grundar sig i traditionella föreställningar om vad en kvinna och en man är mest lämpade för. Att tala om män och kvinnor som två kategorier är att ta utgångspunkt i biologiskt kön, menar Billing (2011). Genus är föränderligt och instabilt över tid, därför är chefsrollen ingen sammanhållen roll och normer förändras när människor svarar eller motsätter sig dem. Att insistera på att kategorisera män och kvinnor legitimerar dominansen av män. Trots att genus är föränderligt menar Marongiu och Ekehammar (1999) att kvinnors möjligheter att påverka det mansdominerade systemet kan vara obetydlig, eftersom chefsnormen fortfarande är ganska traditionell vilket leder till att både kvinnor och män måste anta en existerande chefstil. Vilket i sig kan leda till att kvinnor och män accepterar den befintliga chefsnormen istället för att inleda en egen stil.

Olika förutsättningar utifrån kön

Utöver stereotypa föreställningar kan det finnas andra förutsättningar som inverkar i människors utvecklingsmöjligheter inom arbetslivet. Muhonen (1999) ville i sin studie undersöka individ- och situationsrelaterade faktorer som inverkar på karriärutveckling för kvinnliga chefer. Många kvinnor uttryckte att de blivit diskriminerade under karriären, till exempel genom att de fick lägre lön än sina manliga kollegor eller blev motarbetade vid befordran. Många ansåg också att de var tvungna att prestera och vara duktigare för att kunna tävla om en tjänst med sina manliga kollegor. Kvinnorna upplevde kommunikationssvårigheter i möten

med manliga kollegor och att det var en kamp att göra sig hörd medan de upplevde att anställda var öppna gentemot dem vilket kvinnorna såg som en fördel. Tolkningen som gjordes var att kvinnorna hade mindre makt men fick bättre gehör inom det medmänskliga i informella samtal.

Ytterligare faktorer som inverkar på karriärutvecklingen bland kvinnor kan vara hur familjesituationen ser ut och resultatet Muhonen (1999) kom fram till i sin undersökning var att kvinnorna i studien varken var karriärister eller familjeorienterade. De högre uppsatta kvinnliga cheferna var ensamstående i större grad än de lägre kvinnliga cheferna. De kvinnliga cheferna som hade barn uppgav att de velat ha både karriär och familj och försökt hitta balansen mellan dessa delar av livet. Resultatet visade att de flesta upplevde att stöd från partnern var viktigt men upplevde ändå svårigheter att kombinera karriär och familj med tanke på exempelvis brist på tid och de olika könsrollerna. Slutsatsen var att kvinnliga chefers erfarenhet skiljde sig åt och detta var ett resultat av individens sammanhang där olika faktorer kan ha haft påverkan, exempelvis arbetssituation och livssituation i övrigt. Vidare poängterade Muhonen (1999) att kvinnorna var positiva och tillfreds med sin livssituation.

Avancemang i karriären går långsammare för kvinnor än för män med likvärda kvalifikationer, vita män når lättare chefspositioner än vita kvinnor, mörkhyade män och mörkhyade kvinnor. Även inom typiskt kvinnliga områden såsom sjukvård, grundskola och socialt arbete avancerar män fortare än kvinnor. Mäns löner jämfört med kvinnors ökar med äktenskap och föräldraskap medan kvinnors löner istället ökar med antal års utbildning till skillnad från mäns löner (Eagly & Carli, 2007). Rittenhofer (1995) menar att för att få större förståelse om varför kvinnor är underrepresenterade på högre positioner inom arbetslivet är det nödvändigt att analysera kulturella föreställningar om genus och chefskap, med fokus på skillnader i utbildning och ansvar i hemmet.

Balansen mellan familjeliv/arbetsliv

Historiskt sett har män varit ansvariga för det betalda arbetet vilket har lett till att arbetet har varit utformat av män och för män. Rollen för kvinnor och män har ändrats, det är inte längre bara mannen som står för det betalda arbetet och kvinnan som sköter det obetalda arbetet i hemmet. Kvinnor är lika delaktiga på arbetsmarknaden som män och ansvaret i hemmet bör falla på de båda könen. Likaså menar McElwain, Korabik och Rosin (2005) att kvinnors underrepresentation på ledande befattningar inom arbetslivet kan vara att kvinnan fortfarande har större delen av ansvaret i hemmet trots stora förändringar på arbetsmarknaden och i samhället.

I länder där könsdiskriminering uppmärksammas och motarbetas är det alltså många roller som är kopplade till kön, kvinnor har fortfarande mer ansvar för hushållsarbetet och barnuppfostran även om de arbetar heltid. Kvinnor får oftast mindre betalt än män och chefspositioner domineras av män (Lorber, 1994). Även Coltrane (2010) pekade på att det fortfarande finns stora skillnader i den typen av arbete som kvinnor och män utför. Den genomsnittliga gifta mannen spenderar betydligt fler timmar på förvärvsarbete än på obetalt arbete i hemmet jämfört med den genomsnittliga gifta kvinnan samt att män utför mindre hushållsarbete när de bor med en kvinna än när de bor ensamma.

För att uppnå jämställdhet på arbetsmarknaden är första steget att uppnå jämlik fördelning av hushållsarbete mellan kvinnor och män menar Lachance-Grzela och Bouchard (2010). I USA är hushållsarbetet fortfarande delat enligt traditionella könsbundna linjer, kvinnor fortsätter att ansvara för större delen av hushållsarbetet. Även om förändringar mot en ökad jämställdhet har uppmärksammats över tid är det få forskare som håller en optimistisk syn. Mäns bidrag till hushållsarbete går i långsam takt och detta begränsar kvinnors tillgänglighet och möjligheter att avancera på högre tjänster i arbetslivet.

Greenhaus och Beutell (1985) definierar arbete/familjekonflikt och menar att det är en typ av intern rollkonflikt som uppstår när krav och ansvar i en domän krockar på något sätt med de krav och ansvar som uppstår i andra domäner. Konflikt uppstår ömsesidigt; krav från arbetet kan störa familjelivet och krav från familjen kan störa arbetet. Konflikter mellan arbete kontra familj skapas av arbetsplatsfaktorer exempelvis många arbetstimmar, arbetsstress och brist på flexibilitet i arbetet. Konflikter mellan familj kontra arbete skapas däremot av familjerelaterade faktorer såsom stress inom familjen och äktenskapet samt familjeansvar.

Internationellt sett ökar det kvinnliga deltagandet på arbetsmarknaden. Hushåll med två inkomstagare och singelföräldrar breder ut sig globalt sett vilket har resulterat i ett ökat intresse inom forskningen i hur dessa familjekonstellationer hanterar arbetsansvaret och familjeansvaret. Aryee, Srinivas och Tan (2005) utförde en studie i Indien och undersökte heltidsarbetande familjers familje/arbetsbalans och undersökte i vilken riktning påverkan på rollerna gick däremellan: arbete – familj eller familj – arbete samt om effekten av påverkan blir konflikt eller underlättande. Resultatet visade att arbete skapar inre motivation vilket ger en positiv effekt på familjelivet som då underlättas. Balansen mellan familjeliv/arbetsliv hade mindre skillnader mellan könen där män visade på något större tillfredsställelse. Tolkningen av resultatet gällande männens tillfredsställelse var att männen som traditionella familjeförsörjare gjorde en bra prestation på arbetet vilket gav mer pengar som i sin tur garanterade en ekonomisk säkerhet för familjen.

Marongiu och Ekehammar (1999) ville i sin studie undersöka balansen mellan familjeliv och arbetsliv bland kvinnor och män. Resultatet som framkom var att press från familj och arbetsliv inte hade inverkan på kvinnors deltagande i höga professionella positioner på arbetsmarknaden. Emellertid kände kvinnorna i högre utsträckning än männen att de hade svårare att balansera familjeliv med arbetsliv. Det var svårare för kvinnorna att ta sig an

chefspositioner eftersom deras totala arbetsbelastning, obetalt och betalt arbete, var högre än männens. Tolkningen av detta blev att när kvinnor väljer att satsa mer på mammarollen kan det resultera i sänkta karriärmöjligheter men om de istället väljer att satsa på karriären kan resultatet bli en mer uttalad chefsambition. På grund av att män inte möter samma beslutspunkt i livet behöver således inte chefsambitionen vara lika uttalad. För att kvinnor ska erkännas i organisationen som potentiella chefer behöver de betona sina ledande ambitioner mer än sina manliga kollegor som helt enkelt tar det för givet att en karriärväg kommer att ta dem till chefspositioner

I sin studie ställde Nordenmark (2002) frågan om män och kvinnor kan inneha dubbla roller på ett tillfredställande sätt i form av kombinationen betalt arbete och familjeliv. Resultatet var att både män och kvinnor, men särskilt kvinnor i högkvalificerade arbeten som också hade ansvar för barn ville minska antalet arbetstimmar. Att fler kvinnor ville minska timmarna tolkades i studien som att kvinnor fortfarande i högre utsträckning har huvudansvaret för barn. Trots att män och kvinnor på högkvalificerade positioner ville minska sina arbetstimmar upplevde de inte mer stress än andra. Tolkningen av resultatet blev att även om många ville dra ner på antal arbetstimmar kunde flera sociala roller innebära en tillgång för individen i form av att det kan tolkas som framgång i livet vilket genererar en positiv självbild och därför möjligtvis väger upp för de stressfulla effekterna.

Multipla roller minskar kvinnors möjligheter till höga och professionella tjänster inom arbetslivet i högre utsträckning än män. Arbetsbelastning och multipla roller för kvinnor kan orsaka stress och långsiktiga hälsorisker om det inte sker någon förändring av traditionella roller som ansvar för hem och familj. Emellertid kan kvinnors arbete utanför hemmet bidra till flera positiva faktorer, som ekonomisk självständighet, ökad självkänsla och socialt stöd från arbetskamrater. Balansen mellan positiva och negativa effekter av kvinnors multipla rol-

ler kan variera över livscykeln och mellan människor beroende på deras civilstånd, familjens storlek samt även typ av yrke. Ett viktigt mål måste därför vara att ge både kvinnor och män möjligheter att förena sina olika roller i livet i egenskap av yrkesmässig karriär, äktenskap och barnomsorg på ett produktivt, omväxlande och stimulerande sätt utan att utsätta sig för psykiska eller fysiska hälsorisker. Inflytande och kontroll över planering och arbetstakt blir därför nödvändiga förutsättningar för att uppnå detta mål (Lundberg, 1996).

Syfte

Enligt genusforskningen tillskrivs människor i samhället egenskaper utifrån kön, dessa egenskaper har inget med de faktiska könen att göra utan det är föreställningar om hur kvinnor och män bör bete sig samt vilka roller de bör inneha och är således både beskrivande och normerande. I tidigare forskning har det framkommit att en anledning till bristen på kvinnor på höga positioner kan bero på att chefsrollen i högre grad liknar den manliga normen, vilket ger större svårigheter för kvinnor. En annan anledning kan vara att kvinnor i högre utsträckning än män innehar större delen av ansvaret för hem och familj. Då det råder stereotypa föreställningar om vilka egenskaper som kvinnor och män har syftade studien till att undersöka om kvinnor och män tillskriver sig själva traditionellt könsbundna egenskaper. Eftersom chefsnormen tycks överensstämma med typiska manliga egenskaper var syftet även att undersöka respondenternas uppfattning om vilka egenskaper en önskvärd chef bör ha, för att därefter se om de tillskrev chefsrollen typiska kvinnliga eller manliga egenskaper. Studien ville även undersöka könsskillnader gällande möjligheten att balansera familjeliv och arbetsliv. Utifrån syfte och forskningsartiklar har följande frågeställningar framkommit:

1. I vilken utsträckning tillskriver sig män och kvinnor egenskaper som typiskt sätt anses som maskulina och feminina?

2. Tillskriver kvinnor och män maskulina eller feminina egenskaper hos en önskvärd chef?
3. Har kvinnor eller män större svårigheter med att balansera familjeliv med arbetsliv?

Metod

I detta avsnitt redogörs tillvägagångssättet under arbetet av datainsamling till studien. Nedan följer en redogörelse för val av undersökningsobjekt, materialinsamling samt analys av data.

Tillvägagångssätt

En enkätundersökning genomfördes på ett privat företag i Jönköpingsregionen som har cirka 300 anställda (200 män och 100 kvinnor). I studien användes en deduktiv ansats då författarna har utgått ifrån en teori, socialkonstruktionism, och analyserade med hjälp av denna teori material ifrån enkätundersökningen. Enligt Bryman (2011) är en deduktiv metod den vanligaste forskningsmetoden som innebär att forskaren utifrån en teori formulerar frågeställningar som sedan genomgår en empirisk granskning och med stöd av teorin besvaras där- efter frågorna. Eftersom synen på könsroller skiljer sig åt i olika kulturer avsåg denna studie att undersöka den svenska kulturen endast då undersökningen genomfördes i Sverige.

Deltagare

Undersökningen utfördes genom att göra ett bekvämlighetsurval där deltagandet var frivilligt. Kriterierna för urvalet av respondenterna var att de skulle vara förvärvsarbetande samt att det skulle vara en arbetsplats med både män och kvinnor. Till urvalet av respondenter togs ingen hänsyn till ålder eller befattning och orsaken till detta var att studien avsåg att undersöka generella uppfattningar om kvinnligt och manligt samt om fördelning av ansvar i hemmet.

Totalt delades 200 enkäter ut varav 101 lämnades in. Av dessa 101 enkäter föll tio bort på grund av att respondenterna inte hade uppgett kön. Respondenter som missade att svara på mer fem procent av frågorna blev bortfall, i undersökningen innebar det ytterligare nio bortfall. Totala respondenter som inkluderades var 82. Av dessa 82 respondenter var 38 kvinnor med en åldersspridning mellan 19-63 ($M=40,11$; $SD=11,26$) och 44 män med en åldersspridning mellan 21-61 ($M=38,22$; $SD=10,76$). Andelen kvinnor var 46,3% och andelen män var 53,7%.

Administration

Vid ett tillfälle delades totalt 200 enkäter i pappersform ut personligen till medarbetarna på företaget. Enkäterna delades ut på de olika avdelningarna och de respondenter som inte fanns vid sin arbetsplats fick en enkät på sitt skrivbord. Med samtliga enkäter bifogades ett missivbrev (Bilaga A) på framsidan med förklaringar om syftet med undersökningen och att möjlighet fanns att lämna enkäten i receptionen eller i ett kuvert på avdelningen. Muntlig information gavs även om syftet med undersökningen och datum för insamling till de respondenter som fanns på plats. Respondenterna fick en vecka på sig att fylla i enkäten. Det beräknades ta ungefär 15 minuter att fylla i enkäten.

Val av instrument

Deltagarna lämnade demografiska uppgifter som kön, ålder och civilstånd. Sedan besvarade de en enkät som bestod av tre delar, varav första delen syftade till att undersöka huruvida kvinnor och män tillskriver sig själva typiska kvinnliga eller manliga egenskaper. I första delen av enkäten (Bilaga B) användes Perssons (1999) BSRI-SE som är en svensk förkortad och reviderad version av Bem's Sex Role Inventory (BSRI) utformad av Bem (1974). BSRI-SE består av 13 maskulina egenskaper (Jag är dominant, Jag är en kraftfull person, Jag har lätt för att ta beslut) och 12 feminina egenskaper (Jag är sympatisk, Jag är varsam, Jag är

medlidsam). Deltagarna använde en sjugradig Likert-skala för att besvara hur väl påståendena stämde in på dem själva, siffran 1 innebar ”det är aldrig eller nästan aldrig sant” och siffran 7 innebar ”det är alltid eller nästan alltid sant”. BSRI-SE är bättre anpassad efter den svenska kulturen då vissa items i den amerikanska versionen inte kan appliceras på svensk kultur. Emellertid, menar Persson (1999) att även om BSRI-SE är mer anpassad efter svensk kultur täcker den inte alla aspekter av feminina och maskulina egenskaper utan endast 41.4 % av variansen. Det finns en medvetenhet om att instrumentet inte täcker alla aspekter av feminina och maskulina egenskaper men kan ändå ge en någorlunda rättvis bild då den har använts i andra forskningssammanhang.

I andra delen av enkäten (Bilaga C) användes samma formulär med maskulina och feminina egenskaper men påståendena hade omformulerats till objektiva påståenden (Bestämd, Förstående, Lojal) och respondenterna ombads föreställa sig vilka egenskaper en önskvärd chef bör ha.

I tredje delen av enkäten (Bilaga D) utformade författarna sex påståenden utifrån Marongiu och Ekehammars (1999) *Work/Family Pressure Scale* som avsåg att mäta balansen mellan arbetsliv och familjeliv (Jag spenderar mer tid på hushållsarbete än min partner, Jag upplever svårigheter med att uppfylla kraven hemma). Även här användes en sjugradig Likert-skala.

För och nackdelar med enkät

Bryman (2011) skriver att fördelar med enkätundersökningar är bland annat att de är billiga och snabba att administrera, en eventuell intervjuareffekt och skevhet uteblir eftersom respondenterna inte påverkas av en intervjuare. Ytterligare fördelar med enkäter är att frågorna inte läses av intervjuare som riskerar att formulera frågorna på olika sätt till varje respondent samt att enkäter ger respondenter större frihet att besvara frågorna när de har tid och

möjlighet. Några nackdelar kan vara att risken för större bortfall ökar och vid eventuella oklarheter blir det svårt för respondenterna att få hjälp med enkäten. Vidare kan respondenterna inte fördjupa sina svar och enkäter riskeras att besvaras endast delvis då respondenten kan välja vilka frågor som ska svaras på. Det var av intresse att titta på en större mängd människors egenskaper för att få ett mer representativt urval av befolkningen och bedömningen gjordes att intervjuer skulle vara för tidsödande och valet föll således på enkätundersökning eftersom enkäter även gav respondenterna en större frihet att svara mer ärligt.

Reliabilitet och validitet

För att ett mätinstrument ska vara lämpligt finns krav på dess reliabilitet och validitet. Reliabilitet är främst aktuell i kvantitativ forskning då forskaren intresserar sig för ett måtts stabilitet för att kunna säkerställa hur tillförlitligt resultatet är. I tester med flera indikatorer på samma mått kan intern reliabilitet testas med hjälp av *split-half* för att testa att indikatorerna har samband med varandra. Validitet är det viktigaste kriteriet i forskning och berör huruvida testet verkligen mäter det som var avsett att mäta (Bryman, 2011).

Med hjälp av Cronbach's alfa säkerställdes den interna reliabiliteten i testet genom *split-half* som visade en alfa-koefficient på $\alpha = .85$ i första och andra enkäten samt $\alpha = .71$ i tredje enkäten vilket enligt Bryman (2011) är en acceptabel nivå. Cronbach's alfa för Bem's originalversion rörande maskulinitet $\alpha = .86$ och femininitet $\alpha = .80$. Den reviderade svenska versionen har Cronbach's alfa beträffande maskulinitet $\alpha = .82$ och för femininitet $\alpha = .81$ (Persson, 1999).

Medvetenhet fanns om att tillförlitligheten gällande enkäter inte kunde säkerställas helt då det inte fanns några garantier att respondenten hade svarat på ett ärligt sätt samt om deltagarna som varit utsedda för undersökningen faktiskt hade fyllt i enkäten själva. Vidare

fanns det risk för att respondenterna fyllde i enkäten efter hur de önskade att de vore istället för hur de i själva verket är.

Validiteten i studien handlar om att material som har använts, det vill säga att artiklar samt undersökningsmaterial har berört studiens frågeställningar och syfte. Första enkäten är en väl använd enkät i forskningssammanhang och den andra enkäten var baserad på den första. Den tredje enkäten var baserad på en tidigare använd enkät som även den har använts i forskning. Därmed anses validiteten i studien vara uppfylld.

Etiska hänsynstaganden

I missivbrevet som skickades ut fanns kontaktuppgifter till författarna och en förklaring om syftet med undersökningen (Bilaga A). Ytterligare information var att medverkan i undersökningen var frivillig, att svaren kommer behandlas konfidentiellt och att svaren inte kommer kunna härledas till enskilda personer och slutligen att svaren inte kommer att användas i annat sammanhang än i den aktuella undersökningen. Därmed anses de fyra grundläggande etiska principerna vara uppfyllda; informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav (Bryman, 2011).

Analys

Inledningsvis beräknades deltagarnas uppfattningar om sig själva enligt BSRI-SE. (Persson, 1999). För att besvara forskningsfrågorna användes One-Way ANOVA i statistikprogrammet SPSS 21.0.

Resultat

I detta avsnitt redogörs analysresultat som utfördes för att hitta svar för forskningsfrågeställningar. Nedan följer information om beskrivande statistik och resultatet av analysen från One-Way ANOVA. Endast signifikanta resultat kommer att redovisas.

Feminina och maskulina egenskaper

Första forskningsfrågan handlade om respondenternas uppfattningar om deras genustypiska egenskaper. One-Way ANOVA analysresultat visade att det fanns en signifikant skillnad mellan kvinnors och mäns uppfattningar om kvinnliga egenskaper ($F_{(1-81)}=11,27$; $p=0,001$; $\eta^2=0,12$). Enligt tabell 1 tillskriver kvinnor sig feminina egenskaper ($M = 5,39$; $SD.= 0,73$) i högre utsträckning än män ($M = 4,84$; $SD.=0,74$). One-Way ANOVA analysresultat visade att det inte fanns en signifikant skillnad mellan grupperna gällande maskulina egenskaper.

Tabell 1. Kvinnors och mäns uppfattningar om genustypiska egenskaper

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD.</i>
Maskulinitet	Kvinnor	38,00	4,65	0,73
	Män	44,00	4,95	0,92
	Total	82,00	4,81	0,84
Femininitet	Kvinnor	38,00	5,39	0,73
	Män	44,00	4,84	0,74
	Total	82,00	5,10	0,78

Uppfattningar om chefens egenskaper

Den andra forskningsfrågan avsåg respondenternas uppfattningar huruvida en önskvärd chef bör ha feminina eller maskulina egenskaper. Resultatet visade att det fanns en signifikant skillnad mellan de manliga och kvinnliga respondenternas svar gällande maskulin chef ($F_{(1-81)}=7,20$; $p=0,009$; $\eta^2=0,08$). Lika så fanns det en signifikant skillnad mellan de kvinnliga och manliga respondenternas svar gällande feminin chef ($F_{(1-81)}=4,40$; $p=0,039$; $\eta^2=0,05$). Både de manliga ($M = 5,37$; $SD.= 0,55$) och kvinnliga ($M = 5,70$; $SD.= 0,56$) respondenterna ansåg att maskulina egenskaper är önskvärda i större utsträckning än kvinnliga egenskaper (se tabell 2). Resultatet visade också att de kvinnliga respondenterna värderar feminina egenskaper

er ($M = 5,27$; $SD. = 0,80$) högre än de manliga respondenterna ($M = 4,92$; $SD. = 0,73$). Resultatet indikerade att respondenterna önskade både feminina och maskulina egenskaper hos en chef, dock var maskulina egenskaper önskvärda i något högre utsträckning.

Tabell 2. Kvinnor och mäns uppfattningar om en önskvärd chef

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD.</i>
Maskulinitet	Kvinnor	38,00	5,70	0,56
	Män	44,00	5,37	0,55
	Total	82,00	5,52	0,57
Femininitet	Kvinnor	38,00	5,27	0,80
	Män	44,00	4,92	0,73
	Total	82,00	5,08	0,78

Familjeliv/arbetslivsbalans

Den tredje forskningsfrågan var huruvida kvinnor eller män har större svårigheter med att balansera familjeliv med arbetsliv. För att besvara frågan utfördes One-Way ANOVA analys. Resultatet visade att det fanns en signifikant skillnad mellan kvinnors och mäns uppfattning om att balansera familjeliv med arbetsliv ($F_{(1-81)}=9,95$; $p=0,002$; $\eta^2=0,11$). Män hade högre poäng på att balansera familjeliv med arbetsliv ($M = 5,11$; $SD. = 1,02$), än kvinnor ($M = 4,31$; $SD. = 1,28$), vilket tyder på att männen i högre utsträckning har lättare för att kombinera arbete med familj jämfört med kvinnorna (se tabell 3).

Tabell 3. Balansen mellan familjeliv och arbetsliv

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD.</i>
Kvinnor	38,00	4,31	1,28
Män	44,00	5,11	1,02
Total	82,00	4,74	1,21

Diskussion

Feminina och maskulina egenskaper

Första frågeställningen berörde respondenternas uppfattningar om deras egna feminina och maskulina egenskaper. Resultatet från undersökningen visar att det inte finns signifikant skillnad angående maskulinitet då både kvinnorna och männen tillskrev sig maskulina egenskaper. Det betyder att både kvinnorna och männen i undersökningen anser att de har maskulina egenskaper såsom bestämd, lätt för att fatta beslut, stark personlighet och ledartyp. Däremot finns det en signifikant skillnad mellan respondenterna gällande femininitet där kvinnorna skattar sina feminina egenskaper högre än männen. Dock skattar männen sina feminina egenskaper relativt högt vilket betyder att även män anser sig ha feminina egenskaper.

Utifrån socialkonstruktionism ses könsroller som konstruerade av samhälle och kultur vilket betyder att människor kategoriserar in varandra i fack utifrån olika könsroller (Burr, 2003). Blom (1998) menar att stereotypa föreställningar om kvinnor är att de är mer försiktiga och att män är mer kraftfulla. Eagly och Carli (2007) och Kusterer (2008) kom fram till att kvinnor anses mer ”communal” och mindre ”agentic” samt att män anses mindre ”communal” och mer ”agentic”. Förväntningar på de olika könen har inget med det biologiska könet att göra utan det handlar om konstruktioner av genus. Alltså tilldelas kvinnor och män olika sociala roller utifrån deras kön som de sedan förväntas agera utefter. Resultatet av undersökningen fann inget stöd för att kvinnor och män enbart identifierar sig med egenskaper som överensstämmer med de stereotypa föreställningarna om hur män och kvinnor är då både männen och kvinnorna tillskrev sig själva främst en blandning av feminina och maskulina egenskaper. Det faktum att både kvinnorna och männen i undersökningen tillskriver sig feminina och maskulina egenskaper kan bero på att Sverige, enligt Hofstede et al. (2010), är en feminin kul-

tur. Tolkningen som görs är att det inte är enbart maskulina egenskaper som är av värde utan egenskaper som ofta associeras med kvinnor har också ett högt värde.

Uppfattningar om chefs egenskaper

Vad gäller uppfattningen om egenskaper hos en önskvärd chef anser respondenterna att en chef bör ha både maskulina och feminina egenskaper. Emellertid skattar både de manliga och kvinnliga respondenterna maskulina egenskaper högre än feminina hos en chef, vilket visar på att de egenskaper som typiskt sett anses manliga är önskvärda i högre utsträckning. Enligt Wahl (1996) beror bristen på kvinnor på ledande positioner på att föreställningar om chefskap är kopplade till manlighet och att detta grundar sig i traditionella uppfattningar om vad en man och en kvinna är mest lämpade för. Flera forskare är överens om att kvinnor inte är mindre kompetenta än män men att konstruktioner av genus ser olika ut beroende på vilken kultur människor lever i. Många av artiklarna som använts i studien understryker att det finns en chefsnorm som tycks likna den manliga normen. Resultatet fann stöd till viss del att maskulina egenskaper är mer önskvärda hos en chef.

Att både kvinnor och män skattar maskulina egenskaper något högre än feminina egenskaper kan också bero på att chefsrollen fortfarande är ganska traditionell som Marongiu och Ekehammar (1999) påpekade. Trots att manliga egenskaper dominerade skattades feminina egenskaper relativt högt vilket kan förklaras utifrån Hofstede et al. (2010) som menar att en effektiv chef i den svenska feminina kulturen anses vara stödjande, förstående och ta beslut genom samförstånd och dessa egenskaper är en blandning av feminina och maskulina egenskaper. Detta stöds av Kusterers (2008) resultat som visade att kvinnliga chefer tolkades till sin fördel då de sågs som mer positiva, hjälpsamma och stödjande, vilket var önskvärt hos en chef.

Genuskonstruktioner är föränderliga över tid och det kan förklara varför även feminina egenskaper skattades relativt högt men då genus också influeras av historia kan det vara svårt att förändra synen på kvinnligt och manligt i relation till chefsrollen fullt ut. Resultatet kan visa att en förändring sker men i långsam takt.

Familjeliv/arbetslivsbalans

Resultatet från tredje delen av undersökningen visar att det finns signifikanta skillnader mellan de kvinnliga och manliga respondenterna där kvinnor upplever större svårigheter att balansera familjeliv med arbetsliv, exempelvis svårigheter med att uppfylla kraven hemma och svårigheter med att uppfylla kraven på arbetet. Likt Marongiu och Ekehammar (1999) som fann att kvinnorna i högre utsträckning än männen känner att de hade svårare att balansera familjeliv med arbetsliv kom denna undersökning fram till likvärdiga resultat. Enligt Hofstede et al. (2010) kulturindex är balansen mellan privatliv och arbetsliv viktig i en feminin kultur och resultatet indikerar att männen lyckas bättre med balansen vilket kan tolkas som en möjlig förklaring till att män återfinns i högre grad på ledande positioner. Muhonen (1999) fann att kvinnorna hade svårigheter att kombinera karriär och familj vilket även resultatet i denna undersökning visar. Detta kan tyda på att kvinnorna väljer familjeliv framför en karriär i större utsträckning än män.

Sveriges jämställdhetspolitiska mål är att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar och lika rättigheter vad gäller arbetsliv och att ansvaret för obetalt arbete i hemmet och vård av barn ska delas lika mellan föräldrarna (Statistiska Centralbyrån, 2012). Trots insatser för att ge både kvinnor och män förutsättningen att kombinera familjeliv med arbetsliv visar resultatet från undersökningen att männen har lättare för att kombinera familjeliv med arbetsliv. Resultatet indikerar att traditionella uppfattningar om könsroller finns kvar, kvinnan sköter om hemmet och mannen ansvarar för försörjningen. Nilsson (2005) anser att anledningen

till att föreställningar om genus är starka beror på det faktum att konstruktioner om könsroller förs vidare, ett exempel på detta kan vara att trots framsteg i samhället gällande jämställdhet är det fortfarande kvinnor i högre utsträckning än män som ansvarar för det obetalda arbetet. Mäns bidrag till hushållarbete går i långsam takt vilket begränsar kvinnors tillgänglighet och möjligheter på arbetsmarknaden och framförallt på högre positioner inom arbetslivet. Både kvinnor och män bör ha samma möjlighet att kombinera familjeliv med arbetsliv. Inte enbart för att gynna kvinnors karriärer utan även möjliggöra för männen att delta mer i familjeliv och barnuppfostran. Detta eftersom samma förutsättningar och lika rättigheter i både arbetsliv och familjeliv gäller båda könen.

Slutsats

Slutsatsen som kan dras från studien gällande bristen på kvinnliga chefer är att det beror till viss del på föreställningar om kvinnligt och manligt. När män och kvinnor själva ska skatta sina personliga egenskaper matchar de inte de genustypiska föreställningarna om män och kvinnor fullt ut. Det finns inte heller en helt klar bild på att chefsrollen är förknippad med maskulina egenskaper utan även feminina egenskaper är önskvärda hos en chef. Att anta att en man passar bra som chef enbart på grund av att han är man blir felaktigt då feminina egenskaper också är av värde. Kvinnor, likväl som män, behöver anpassa sig till chefsrollen utifrån omgivningens förväntningar på hur en chef ska vara. Däremot verkar både män och kvinnor till viss grad befinna sig i traditionella föreställningar om att kvinnan ska vara den som sköter det obetalda arbetet i hemmet. Om människor lever enligt traditionella könsroller kan det verka hindrande för kvinnors möjligheter i arbetslivet och verka bidragande till männens avancemang. Om männen har det betalda arbetet som huvudansvar kan det bidra till att män anses mer engagerade och tillgängliga på arbetsmarknaden.

För att nå jämställdhet är det av vikt att ha både män och kvinnor i fokus istället för att anta kvinnofokus endast. Forskningen har länge koncentrerat på kvinnans position och könsroll men män har likväl som kvinnor förväntade könsroller att leva upp till. Med genusforskningens fokusering på könsmaktsordningen och kvinnans underordning skapas större klyftor mellan kvinnor och män vilket gör det svårare att uppnå jämställdhet. Därför är det inte heller korrekt att anta att alla kvinnor delar samma erfarenheter eller att alla män delar samma erfarenheter. En kritik till den traditionella genusforskningen är uppfattningen om kvinnor och män som två grupper. Utöver kön finns andra faktorer som inverkar i människors erfarenheter och möjligheter såsom etnicitet, ålder och socioekonomisk bakgrund.

Det är viktigt att verka för en möjlighet att balansera familjeliv med arbetsliv för både medarbetare och chefer då detta tycks vara ett av hindren till att det finns färre kvinnliga än manliga chefer. Arbetsplatsens villkor bör utformas så att medarbetare och chefer har möjlighet att balansera familjelivet med arbetslivet, exempelvis genom att skapa en kultur som också värdesätter människors välmående. Detta kan exempelvis göras genom att dra ner på övertidstimmar, uppmuntra männen att ta ut pappaledighet samt poängtera vikten av att stänga av tjänstetelefon efter arbetstid.

För att nå en förändring angående jämställdhet måste både kvinnor och män ta avstånd från stereotypa föreställningar. En ökad medvetenhet om dessa föreställningar och en mer kritisk syn på det självklara sättet individer ser på världen kan bidra till framsteg gällande jämställdhet. Människor anpassar sig efter rådande genusnormer vilket medför att människor agerar efter vad som förväntas utifrån deras kön. Detta minskar människors valmöjligheter och frihet och minskar deras utrymme att vara sig själva. Genom att människor väljer yrke och utbildning utifrån kön kan konsekvensen bli att kompetens går förlorad i arbetslivet.

Vidare forskning

Under studiens gång har det blivit tydligt att det finns andra aspekter än bara kön i relation till jämställdhet och diskriminering exempelvis fann Eagly och Carli (2007) att vita män avancerar fortare i karriären än vita kvinnor, mörkhyade kvinnor och mörkhyade män. Genusforskningens kategorisering av män och kvinnor kan bli för ensidig. Kvinnor är inte ”bara” kvinnor och män är inte bara ”bara” män, det finns andra maktordningar som samspelar med varandra. Magnusson (2011) menar att för att få en mer komplett bild av mänsklig mångfald kan begreppet intersektionalitet underlätta. Begreppet har fått mer uppmärksamhet inom psykologisk forskning på senare tid och kan användas som ett sätt att förstå mångfald i termerna kön, etnicitet, social klass, ålder och sexualitet. Dessa aspekter inverkar i människors identiteter, erfarenheter och möjligheter, därför vore det intressant för vidare forskning att även studera ämnet utifrån begreppet intersektionalitet.

Tillkännagivanden

Vi vill rikta ett stort tack till det deltagande företaget och de respondenter som har tagit sig tid att fylla i enkäten och därmed gjort undersökningen möjlig. Vi vill också tacka vår handledare Vezir Aktas för det tålamod och den hjälp som han har gett oss under uppsatsens gång. Vi vill även tacka Joel Hedegaard för värdefulla tips och goda råd.

Referenser

- Aryee, S., Srinivas, E.S., Tan, H.H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *The Journal of applied psychology*, 90(1), 132-146.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 756-757.
- Billing, Y. D. (2011). Are Women in Management Victims of the Phantom of the Male Norm? *Gender, Work and Organization*, 18(3), 298-318.
- Blom, A.P. (1998). Kvinnligt, manligt, cheflikt. *Kommunal ekonomi och politik*. 2(3), 7-25
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2. uppl.) Malmö: Liber.
- Burr, V. (2003). *Social constructionism*. (2nd. ed.). London: Routledge.
- Carlson, L. (2007). *Searching for equality: sex discrimination, parental leave and the Swedish model with comparisons to EU, UK and US law*. (Doktorsavhandling). Stockholm Universitet.
- Coltrane, S. (2010) Gender Theory and Household Labor. *Sex Roles*, 63(11-12), 791-800.
- Eagly, A.H. (2004). Gender Gaps in Sociopolitical Attitudes: A Social Psychological Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(6), 796-816.
- Eagly, A.H., Carli, L.L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 63-71.
- Fagerfjäll, R. (2003). *Så spräcker vi glastaket!* Stockholm: SNS förlag.
- Försäkringskassan. (2012). *Föräldrapenning: Analys av användandet 1974–2011. Socialförsäkringsrapport 2012:9*. Stockholm: Försäkringskassan.

- Greenhaus J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1) 76-88.
- Hirdman, Y. (2007). *Gösta och genusordningen: feministiska betraktelser*. Stockholm: Ordfront.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M. (2010) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Revised and Expanded 3rd Edition. New York: McGraw-Hill USA.
- Kusterer, H. L. (2008). Exploring the gender typing of management characteristics in an egalitarian context. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49(6), 549-557.
- Lachance-Grzela, M., & Bouchard, G. (2009). Marital status, pregnancy planning, and role overload: A mediated-moderation model of parenting satisfaction. *Journal of Family Psychology*, 23(5), 739-748.
- Liinason, M. (2008). Vad är genus? *Socialmedicinsk tidskrift*, 85(3), 260-265.
- Lorber, J. (1994). *Night to His Day: The Social Construction of Gender*. In *Paradoxes of Gender*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Lundberg, U. (1996) Influence of paid and unpaid work on psychophysiological stress responses of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 117-130.
- Magnusson, E. (2011) Women, men, and all the other categories: Psychologies for theorizing human diversity. *Nordic Psychology*, 63(2), 88-114.
- Marongiu, S., & Ekehammar, B. (1999). Internal and external influences on women's and men's entry into management. *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 421-433.

- McElwain, A.K., Korabik, K., Rosin, H.M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 283-298.
- Muhonen, T. (1999). *Kvinnor, karriär och familj. En studie om chefer i fyra olika branscher*. (Doktorsavhandling). Institutionen för psykologi, Lunds universitet.
- Nilsson, K. (2005). Conceptions of gender - a study of female and male head nurses' statements. *Journal of Nursing Management*, 13(2), 179-186.
- Nordenmark, M. (2002). Multiple Social Roles- a Resource or a Burden: Is it Possible for Men and Women to Combine Paid Work with Family Life in a Satisfactory Way? *Gender, Work and Organization*, 9(2), 125-145.
- Persson, R.S. (1999). *Exploring the meaning of gender: evaluating and revising the Bem Sex-Role Inventory (BSRI) for a swedish research context (BSRI-SE)*. Jönköping: Högskolan för lärutbildning & kommunikation (HLK).
- Regeringskansliet. (2013). *Makt och Inflytande*. Hämtat 9 oktober 2013 från Regeringskansliet: <http://www.regeringen.se/sb/d/13274>
- Rittenhofer, I. (1995). *A Roll in the Hay with the Director: The Manager in the Genderhistorical Perspective* (Feminist Research Centre in Aalborg, 1995:18). Aalborg University, Department of Development and Planning.
- Statistiska Centralbyrån (2012). *På tal om kvinnor och män-Lathund om jämställdhet 2012*. Örebro: SCB-Tryck. Hämtad från http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2012A01_BR_X10BR1201.pdf
- Votinius, J.J. (2007). *Föräldrar i arbete: en könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*. (Doktorsavhandling). Lunds Universitet.

Wahl, A. (1996). Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 17(1), 15-29.

Bilaga A

Hej!

Vi är två studenter som studerar till personalvetare på Högskolan i Jönköping. Vi har valt inriktning psykologi och ska härmed skriva ett examensarbete. Vi vill studera varför fler män än kvinnor återfinns på högre positioner. Detta vill vi göra genom att genomföra en enkätundersökning som handlar om personlighetsdrag hos män, kvinnor samt uppfattningar om chefsrollen. Som en ytterligare del vill vi även undersöka balansen mellan arbetet och familjelivet.

Vi ber dig fylla i enkäten då det skulle vara till stor hjälp för datainsamlingen till examensarbetet, deltagandet tar ca 15 minuter. Svaren kommer inte att användas i något annat sammanhang än den aktuella undersökningen och dina svar kommer att behandlas konfidentiellt. Alla respondenter svarar anonymt och svaren kommer inte att kunna härledas till enskilda personer.

Medverkan är självklart frivillig men vi skulle bli väldigt glada och tacksamma om du ville delta!

Ifylld enkät kan lämnas i receptionen eller i ett kuvert på avdelningen!

TACK för din medverkan!

Har du frågor eller kommentarer ber vi dig kontakta oss på:

Maria Gomér goma1081@student.hj.se

Shima Kermani kesh11ma@student.hj.se

Vänlig hälsning

Maria Gomér och Shima Kermani

Bilaga B

Del 1.

BSRI---SE

Kön:

Ålder:

Datum:

Kod:

Ta ställning till följande påståenden (1 till 25) genom att i boxen framför varje påstående skriva den siffra, som bäst motsvarar hur du upplever hur dessa utsagor stämmer på dig. Läs och bedöm *alla* utsagor! Du kan använda dig av siffrorna 1, 2, 3, 4, 5, 6 eller 7 för att beskriva hur sanna du tycker att dessa påståenden är. Siffran 1 betyder att ett påstående är aldrig eller nästan aldrig sant, medan siffran 7 betyder att ett påstående är alltid eller nästan alltid sant. Värdena däremellan beskriver olika grader av dessa två påståenden (se figuren nedan).

1.	Jag är full av självförtroende	14.	Jag är angelägen att lindra sårade känslor
2.	Jag är tillgiven	15.	Jag är förstående
3.	Jag försvara mina övertygelser	16.	Jag har lätt för att ta beslut
4.	Jag är bestämd	17.	Jag är självtillräcklig och klarar mig själv
5.	Jag är mild och stillsam	18.	Jag är en lojal person
6.	Jag har en stark personlighet	19.	Jag är dominant
7.	Jag är sympatisk	20.	Jag är maskulin
8.	Jag är en varm människa	21.	Jag är ömsint
9.	Jag är en kraftfull människa	22.	Jag är varsam
10.	Jag är en ledartyp	23.	Jag är villig att fatta beslut och att stå för dem
11.	Jag är medlidsam	24.	Jag agerar ledare
12.	Jag är känslig för andras behov	25.	Jag är feminin
13.	Jag är villig att ta risker		

1 Det är aldrig eller nästan aldrig sant ← 3 → Det är alltid eller nästan alltid sant 7

Bilaga C

Del 2

På den här delen av enkäten ber vi dig ta ställning till påståendena genom att skriva den siffra som motsvarar hur **en önskvärd chef** bör vara.

Även här ska du använda dig av siffrorna 1, 2, 3, 4, 5, 6 eller 7 för att beskriva hur sanna du tycker påståendena är. Siffran 1 betyder att ett påstående är aldrig eller nästan aldrig sant. Siffran 7 betyder att det är alltid eller nästan alltid sant. Värdena däremellan beskriver olika grader av dessa två påståendena.

1.		Full av självförtroende	14.		Angelägen att lindra sårade känslor
2.		Tillgiven	15.		Förstående
3.		Försvarar sina övertygelser	16.		Har lätt för att ta beslut
4.		Bestämd	17.		Självtilräcklig och klarar sig själv
5.		Mild och stillsam	18.		Lojal person
6.		Stark personlighet	19.		Dominant
7.		Sympatisk	20.		Maskulin
8.		Varm människa	21.		Ömsint
9.		Kraftfull människa	22.		Varsam
10.		Ledartyp	23.		Villig att fatta beslut och att stå för dem
11.		Medlidsam	24.		Agerar ledare
12.		Känslig för andras behov	25.		Feminin
13.		Villig att ta risker			

1 Det är aldrig eller nästan aldrig sant ← 3 → Det är alltid eller nästan alltid sant 7

Bilaga D

Del 3.

Vänligen kryssa i:

Civilstånd:

Gift:	<input type="checkbox"/>	Sambo:	<input type="checkbox"/>	Singel:	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------	--------	--------------------------	---------	--------------------------

På den här delen av enkäten ber vi dig ta ställning till påståendena genom att skriva den siffra som motsvarar din **upplevelse av familje-/arbetsbelastning**.

Även här ska du använda dig av siffrorna 1, 2, 3, 4, 5, 6 eller 7 för att beskriva hur sanna du tycker påståendena är. Siffran 1 betyder att ett påstående är aldrig eller nästan aldrig sant. Siffran 7 betyder att det är alltid eller nästan alltid sant. Värdena däremellan beskriver olika grader av dessa två påståendena.

1.	<input type="checkbox"/>	Jag spenderar mer tid på hushållsarbete än min partner
2.	<input type="checkbox"/>	Jag har det största ansvaret för vård av barn
3.	<input type="checkbox"/>	Jag upplever stress med att kombinera familjeliv och arbete
4.	<input type="checkbox"/>	Jag upplever svårighet med att uppfylla kraven hemma
5.	<input type="checkbox"/>	Jag upplever svårighet att uppfylla kraven på arbetet
6.	<input type="checkbox"/>	Jag hade valt att gå ner i arbetstid om jag hade haft möjlighet

1 Det är aldrig eller nästan aldrig sant ← 3 → Det är alltid eller nästan alltid sant 7

Tack för att du har besvarat alla påståenden!