



PSYKOLOGI C
EXAMENSARBETE 10 P
HT 2006

Hur påverkar könsskillnader karriärmöjligheten?

- Externa och interna faktorerers inverkan.

Nr C2/07
Examinator:
Lars Åberg

Författare:
Heléne Jonsson

Högskolan Dalarna
781 88 Borlänge
Tel vx 023-778000

Handledare:
Lena Linde

Sammanfattning

Många studier visar att det finns både direkta och indirekta hinder som hindrar kvinnor att klättra vertikalt på karriärstegen. Följande undersökning syftade till att undersöka huruvida det fanns könsskillnader i externa och interna faktorer samt dess påverkan på karriärmöjligheter inom Banverket Produktion. Undersökningsdeltagare var män och kvinnor på tjänstemannanivå inom Banverket Produktion och de rekryterades från hela Sverige. Undersökningen gjordes ur jämställdhetssynpunkt. Data samlades in genom enkäter som grundades på Marongius och Ekehammars (1999) Familje/arbetsbelastningsskala samt Marongius och Ekehammars modifierade version av Bem's Sex Role Inventory (BSRI). Resultaten visade ingen signifikant skillnad mellan könen utifrån de hypoteser som utformades. En analys visade dock att både kvinnor och män skattar en typisk chef/ledare med maskulina egenskaper, därför bör Banverket Produktion fokusera mycket på interna skillnader i sitt framtida jämställdhetsarbete.

Nyckelord: Karriär, jämställdhet, genus, glastak.

Abstracts

Many studies show that there are both direct and indirect obstacles for women when it comes to making a career. The objective of the study was to examine possible gender differences between intern and extern factors and their impact on the possibility of career development within Banverket Produktion. The participants were men and women with administrative assignments in Banverket Produktion, selected from the whole country of Sweden. The study had an equality between the sexes perspective. Data was collected with instruments based on Marongiu's and Ekehammar's (1999) Work/family pressure scale and Maringou's and Ekehammar's modified version of Bem's Sex Role Inventory (BSRI). The results of the study showed no significant difference between men and women according to the proposed hypotheses. The results showed that both women and men consider a typical boss/leader predominantly masculine. Banverket Produktion should pay attention to intern differences in their future work with equality between the sexes.

Keywords: Career, equality, gender, glass ceiling.

Inledning

Banverket Produktion utgör ungefär hälften av hela Banverkets organisation. Banverket är ett statligt verk som har sitt huvudkontor i Borlänge. Inom hela Banverket Produktion fanns i september 2006 2 866 anställda personer. Av dessa var 170 kvinnor. Banverket Produktions internstyrelse bestod i september 2006 av 6 personer, alla män. Dock är andelen chefer bland kvinnorna större (5,9 %) än motsvarande andel manliga chefer (4,8 %). Men då kvinnorna endast utgör 5,9 % av det totala antalet anställda inom Banverket Produktion är de ändå kraftigt underrepresenterade. Ett av Banverkets mål är därför att öka andelen kvinnor inom Banverket (Banverkets jämställdhets- och mångfaldsplan, 2007).

Många studier visar att det finns både direkta och indirekta hinder som hindrar kvinnor att göra karriär (Muhonen, 1999). Begreppet *Karriär* kan enligt Wahl (1992) ha många olika innebörder. I denna undersökning avses med begreppet karriär att klättra vertikalt inom organisationsnivåerna (att avancera mot chefspositioner). De hinder som finns kan utgöras av rekrytering, synen på kvinnan som ledare, att kvinnan anses ska ha ansvar för hem och familj m.m. (Muhonen, 1999). Enligt bland annat Marongiu Ivarsson (2000) och Muhonen (1999) bör både externa (situationella) och interna (individuella) faktorer av mänskligt beteende tas i beaktande vid studier som rör kvinnors karriärutveckling. De interna faktorerna är enligt Magnusson (2003) komplexa då genuskonstruktionen hela tiden förändras. De interna faktorerna handlar om psykologiska skillnader som kräver en subjektiv bedömning. Enligt Marongiu Ivarsson (2000) krävs det ett socialpsykologiskt perspektiv för att närma sig området kvinnor och karriär. Denna undersökning har sin utgångspunkt i dessa slutsatser.

För att få en distinktion mellan det biologiska könet och det socialt konstruerade könet kallas ett socialt konstruerat kön för *genus* medan det biologiska könet endast kallas för *kön*. Genustillhörighet behöver inte nödvändigtvis vara associerat till könstillhörighet (Marongiu Ivarsson, 2000). Genusforskningen ska enligt Alvesson & Billing (1999) reflektera över kön i samband med samhälle, organisation och arbetsliv i allmänhet. Wahl (2002) menar att det finns en rådande könsordning där manlighet förknippas med överordning och kvinnlighet med underordning och denna könsordning leder till att män och kvinnor har olika förutsättningar inom organisationer. *Jämställdhet* innebär lika rättigheter för kvinnor och män (Roth, 2002). Forskning (SOU 1997:137) visar att kvinnor och män är ojämnt fördelade på chefspositionerna. Vi har en hierarkisk könsfördelning där männen får de högsta chefspositionerna och dit kvinnorna aldrig når. Många hävdar att det råder en vertikal könssegregering som fungerar som ett glastak som hindrar kvinnorna att nå de högsta chefspositionerna. *Glastak* är ett begrepp som myntades av Morrison, m.fl. (1987). Glastakseffekten är en metafor till varför kvinnor inte når toppen av organisationerna. Det finns ett osynligt tak som blockerar vägen till karriärtoppen.

Studier om egenskaper och beteenden som förknippas och positivt värderats med chefskap förknippas med manlighet och män i allmänhet (Schein, 1973: 1975, Schein m.fl., 1989). Detta har lett till uttrycket: "Think manager-think male" (Schein, m.fl., 1996). Enligt Chodorow (1988) har chefsjobb traditionellt sett inneburit en hög grad av instrumentalitet, autonomi och resultatnriktning och detta kopplas inte ihop med

traditionell kvinnlighet. De traditionellt dominerande åsikterna om ledarskap anses alltså vara svårt att förena med kvinnlighet (Lipman-Blumen, 1992). En manlig chef blir normen, det neutrala, medan en kvinnlig chef blir avvikare från denna norm. Kvinnlighet blir det mindre viktiga ledarskapet. Ett stort problem är att det inte är många män som haft en kvinnlig chef och därför finns det många antaganden om hur kvinnliga chefer är (Wahl, 2002). Den senaste tiden har kvinnors representation på chefspositioner generellt sett ökat. Detta kan enligt bero på att kvinnor idag har en ökad möjlighet att få chefspositioner eftersom det råder en nedgång i makt och inflytande när det gäller chefskap. Chefspositionen har inte samma status som förr (Holmquist, 1997). Många anser att kvinnor får ta över de chefspositioner männen inte vill ha. Det är mer vanligt att kvinnor får lägre chefspositioner eller chefspositioner som anses passa kvinnor t.ex. inom vård och omsorg eller personal och informationsavdelningar än att de får högre chefspositioner på t.ex. ekonomi avdelningar (Wahl, 2002). Om det anses att människor generellt söker sig till de aktiviteter som överensstämmer med deras kulturellt definierade könsroll blir chefsrollen en roll kvinnor generellt sett inte vill söka sig till (Eagly, m.fl., 1994). Dodge, m.fl. (1995) anser dock att kvinnor inte längre associerar chefskap med manlighet i samma utsträckning som tidigare. Enligt Magnusson (2003) och Marongiu Ivarsson (2000) är egenskaper som förknippas med kvinnlighet och manlighet inte statistiska eftersom samhället hela tiden förändras.

Enligt Alvesson & Billing (1999) går åsikterna om det kvinnliga ledarskapet isär. En del menar att det finns ett kvinnligt ledarskap som är annorlunda än det traditionellt manliga ledarskapet, andra inte. Alvesson & Billing drar slutsatserna att det inte finns några större skillnader i ledarbeteende mellan män och kvinnor. De menar dock att det finns en liten skillnad i att kvinnor är mer demokratiska än män, men den skillnaden är liten.

Undersökningar (Kaufmann, m.fl., 1996) som har gjorts visade att det inte skiljer sig någonting i personliga egenskaper mellan män och kvinnor på toppositioner. Slutsatserna av dessa studier är att den manliga dominansen på toppnivå beror på stereotypa uppfattningar. Dessa stereotypa uppfattningar kan utgöras av att män anses ha ett annorlunda ledarskap än kvinnor. Det kan till exempel röra sig om att män anses vara bättre på att leda, att ta beslut och att män helt enkelt ställer upp mer för företaget än vad en kvinna gör. En studie (Lobel, m.fl., 1993) gällande skillnader kvinnor emellan visade att karriärorienterade kvinnor har en högre självkänsla och är mer prestationsinriktade än icke-karriärorienterade kvinnor. Enligt Kaufmann m.fl. (1996) stiger kvinnors värdering av personlighetsegenskaper som har med ledarskap att göra när kvinnor stiger i hierarkin. På lägre nivåer har de sämre skattning av dessa personlighetsegenskaper än män och på högre nivå har de mycket högre skattning av dessa egenskaper än män. Alvesson & Billing (1999) menar att det kan tänkas vara mer gynnsamt för en kvinna som vill göra karriär att identifiera sig med manliga och inte kvinnliga drag. Kvinnors underrepresentation kan alltså bero på den socialiseringsprocess som för kvinnor inneburit utveckling av drag och talanger som är oförenliga med höga befattningar. Marongiu Ivarsson (2000) visade i en studie att kvinnor i ledande positioner upplever mindre familje/arbetsbelastning än kvinnor som inte befinner sig i ledande positioner. Marongiu Ivarsson visade också att kvinnor och män som aspirerar på chefspositioner, eller innehar chefspositioner, är en väldigt homogen grupp. Enligt den så kallad homosociala teorin (Lipman-Blumen, 1976) orienterar sig både män och kvinnor mot män eftersom det är männen som har makten i

samhället. Männerna är homosociala eftersom de orienterar sig och identifierar sig med andra män och kvinnor är heterosociala eftersom de inte har någon makt eller resurser och därför också får orientera sig mot män. Det verkar alltså som att de kvinnor som bryter sig igenom glastaket orienterar sig mot män eftersom det är de som har makten. Därför finns det mindre skillnader mellan män och kvinnors egenskaper på högre nivå inom organisationerna.

I en studie av Wahl (1992) där kvinnliga civilingenjörer och civilekonomer fick beskriva sin inställning till bland annat karriärmöjligheter visade det sig att hela 72 % skulle vilja bli befordrade men att endast 34 % ansåg sig ha goda möjligheter till att bli det. Denna studie visade alltså att dessa kvinnor hade önskemål om att bli befordrade som inte överensstämde med de möjligheterna till befordran de fick i verkligheten. En annan studie (Women to the top, 2005) visade att kvinnor, i samma utsträckning som män, vill göra karriär. Men eftersom det finns en föreställning om att de inte kan kombinera sitt yrkesliv med sitt familjeliv tillåts de inte avancera lika mycket som män. Samtidigt menar Alvesson och Billing (1999) att kvinnor har en mer avslappnad attityd till att göra karriär, än vad män har, eftersom kvinnor värdesätter annat i livet. Andra studier (White m.fl., 1992) visade att kvinnor är dåliga på att planera sin karriär och ofta är motståndare till karriärplanering. Resultaten av en nederländsk studie (Van Vianen & Keizer, 1996) visade att kvinnor i en organisation var mindre benägna att söka chefsjobb eftersom de uppfattade sig som mindre effektiva än män. I samma studie undersöktes en annan organisation och där fanns inga skillnader i chefsambition mellan män och kvinnor. Eagly m.fl. (1995) har undersökt manliga och kvinnliga ledares effektivitet men inte upptäckt några skillnader. Det är alltså inte helt självklart att alla kvinnor vill klättra vertikalt inom organisationen.

Det anses allt mer att kvinnor är bättre lämpade än män är för det nya ledarskapet i de platta organisationerna, det vill säga i de organisationer där delaktighet och demokrati bidrar till färre nivåer i organisationerna (Blomqvist, 1994, Drake & Solberg, 1995). Det har blivit ett ökat intresse för förnyelse och nya idéer inom dagens organisationer och därför också ett ökat intresse av kvinnor i organisationsledningen. Men det kan vara på sin plats att ifrågasätta dessa åsikter eftersom det handlar mest om ytliga förändringar och detta kanske inte alls leder till fler kvinnor i organisationsledningarna (Alvesson & Billing, 1999). Marongiu Ivarsson (2000) menar att det kommer att rekryteras få kvinnliga chefer så länge det finns en diskrepans mellan kvinnligt genus och chefsgenus.

Syfte och frågeställning

Denna undersökning var av en socialpsykologisk karaktär. Syftet med föreliggande studie var att undersöka både de externa och interna faktorerna som kan påverka karriärmöjligheter. Vikten lades vid undersökning av personal på tjänstemannanivå då forskning (Marongiu Ivarsson 2000, Kaufmann, m.fl., 1996) har visat att personal på ledande befattningar har en manlig orientering oavsett om de är kvinnor eller män. Eftersom både kvinnliga och manliga chefer/ledare anammar en manlig ledarstil, utifrån detta resonemang, finns därför inte så stora könsskillnader bland chefer/ledare.

Frågeställning 1: Finns det könsskillnader i familje/arbetsbelastning samt i upplevelsen av karriärmöjlighet och löneutveckling som hämmar karriärutvecklingen för kvinnor?

Frågeställning 2: Finns det könsskillnader i hur mycket den egna personlighetsprofilen liknar en typisk chef/ledares personlighetsprofil?

Hypotes 1: Kvinnor upplever högre familje/arbetsbelastning än män. Kvinnor upplever att de har sämre karriärmöjligheter och sämre löneutveckling än män.

Hypotes 2: Mäns egenskattade personlighetsprofil överensstämmer i högre grad än kvinnors egenskattade personlighetsprofil med en typisk chef/ledares personlighetsprofil.

Metod

Undersökningsdeltagare

Undersökningens målgrupp var personal på tjänstemannanivå inom Banverket Produktion. Undersökningsdeltagarna rekryterades slumpmässigt från alla Banverket Produktions sju enheter inom Sverige genom ett utskick till 100 personer via e-post (Bilaga 1). De befann sig alla på en sådan nivå inom organisationen att ingen hade ledande position och att alla hade administrativa uppgifter. Det var jämn könsfördelning och åldersfördelningen var 27 – 64 år. Totalt 30 kvinnor och 23 män besvarade nedan beskrivna enkät, vilket gav en procentuell svarsfördelning på 53 %. Som bortfall (47 %) räknades deltagare som ej returnerat enkäten inom utsatt tid eller som fyllt i enkäten på fel sätt.

Instrument/test

En omarbetad version (Bilaga 2) av Marongius & Ekehammars (1999) "Familje/arbetsbelastningsskala" användes för att mäta externa faktorer. Denna skala är baserad på tidigare forskning som fokuserar på familje- och arbetsrelaterade stressorer (Izraeli, 1993, Wahl, 1992). Familje/arbetsbelastningsskalan omformulerades i avseende att fokusera mer på upplevelsen av karriärmöjligheter samt upplevelse av löneutveckling. För att mäta de interna faktorerna användes en omarbetad version (Bilaga 3) av Marongius & Ekehammars (1999) modifierad version av Bem's Sex Role Inventory (BSRI) som avser mäta könsrollsorientering utifrån feminina samt maskulina egenskaper. Marongiu & Ekehammars (1999) feminina egenskaper har ett Cronbachs Alpha på 0.79 och de maskulina egenskaperna har ett Cronbachs Alpha på 0.85. BSRI utarbetades ursprungligen av Bem (1976) och har visat en test-retest-reliabilitet på 0.70 till 0.90 (Bem, 1981).

Procedur

Ett slumpmässigt urval utfördes och 100 personer med jämn könsfördelning ombads att delta i studien. Det slumpmässiga urvalet utfördes genom att en lista upprättades där 50 kvinnor och 50 män slumpmässigt valdes ut. 100 enkäter sändes till huvudkontoret för Banverket Produktion i Borlänge och distribuerades sedan, genom personalansvariga, vidare till personal inom Banverket Produktion runt om i Sverige. Enkäten bestod av tre delar och varje undersökningsdeltagare fyllde i alla tre delar. Undersökningsdeltagarna ombads i del 1 av enkäten att besvara 6 frågor som rörde familj och arbetsbelastning. Svaren gavs på en Likert-skala från 1 till 6 där 1 motsvarade "Instämmer inte alls" och 6 motsvarade "Instämmer helt" (Bilaga 2). I del 2 av enkäten ombads undersökningsdeltagarna att skatta sin egen personlighetsprofil, utifrån 24 påståenden, genom att markera de 3 påståenden som mest överensstämde med den egna personen samt de 3 påståenden som minst överensstämde med den egna personen. I del 3 ombads undersökningsdeltagarna att skatta en typisk chef/ledares personlighetsprofil, utifrån 24 påståenden, genom att markera de 3 påståenden som mest överensstämde med den en typisk chef/ledare samt de 3 påståendes som minst överensstämde med en typisk chef/ledare (Bilaga 3).

Databearbetning

För att testa skillnader i svaren när det gäller familje/arbetsbelastning samt upplevelse av karriärmöjlighet och löneutveckling (externa faktorer) användes medelvärdesanalys

med hjälp av ett t-test där de två grupperna utgjordes av kvinnor och män. Separata t-test utfördes för enkätfrågorna. För att testa skillnader i svaren när det gäller uppfattning av sin egen personlighetsprofil samt uppfattning av en typisk chef/ledares personlighetsprofil (interna faktorer) beräknades korrelationen mellan dessa. För att undersöka om egenskaperna som mest respektive minst överensstämmer med den egenskattade personlighetsprofilen samt skattad personlighetsprofil för en typisk chef/ledare var maskulina eller feminina (interna faktorer) rangordnades detta material. Det rangordnade materialet analyserades sedan utifrån Marongius & Ekehammars (1999) modifierad version av BSRI. Rangordningen är baserad på antal gånger en viss egenskap valts ut som "överensstämmer mest" respektive "överensstämmer minst". Denna rangordning utfördes i fyra omgångar: hur kvinnor skattar sig själva respektive en typisk chef/ledare och hur män skattar sig själva och en typisk chef/ledare. Varje "överensstämmer mest" val har givits 1 p, och varje "överensstämmer minst" val har givits -1 p. Dessa poäng har sedan summerats för varje egenskap. De egenskaper som inte valdes någon gång redovisas ej.

Resultat

Den första hypotesen var att det finns könsskillnader i familje/arbetsbelastning samt i upplevelse av karriärmöjlighet och löneutveckling som hämmar karriärutvecklingen för kvinnor. Medelvärdeskillnader (Tabell 1) visade att kvinnor upplevde högre familje/arbetsbelastning än män samt att kvinnor upplevde mindre karriärmöjlighet och sämre löneutveckling än män. Dock visade ett oberoende t-test (Tabell 1) endast en signifikant skillnad ($p < 0,05$ riktad hypotes) mellan kvinnor och män när det gäller upplevelsen av att utföra mer hushållsarbete än sin partner.

Tabell 1. Könsskillnader i familje/arbetsbelastning samt upplevelse av karriärmöjlighet och löneutveckling.

Fråga:	t	df	Signifi- kans	Medelvärde		Standardavvikelse	
				Kvinna	Man	Kvinna	Man
Jag vill utvecklas mer karriärmässigt än vad jag får möjlighet till.	0,483	51	0,316	4,07	3,87	0,262	0,316
Jag är överkvalificerad för mina arbetsuppgifter.	-1,146	51	0,129	3,00	3,39	0,220	0,265
Min lönenivå motsvarar min önskvärda lönenivå.	-0,652	51	0,259	3,10	3,35	0,281	0,232
Det är enkelt att kombinera mitt arbetsliv med mitt familjeliv.	-0,492	50	0,313	4,21	4,39	0,260	0,265
Jag utför mer hushållsarbete än min partner.	1,721	49	0,046	3,59	2,77	0,335	0,315
Jag upplever stress när det gäller att kombinera mitt arbetsliv och familjeliv.	1,405	50	0,083	3,66	3,04	0,303	0,305

* Skillnaden är signifikant på 5 % nivån ($p < 0,05$).

Den andra hypotesen innebar att mäns egenskattade personlighetsprofil överensstämmer i högre grad än kvinnors egenskattade personlighetsprofil med en typisk chef/ledares personlighetsprofil. Korrelationen (Tabell 2) mellan egenskattad personlighetsprofil samt skattad personlighetsprofil för en typisk chef/ledare visade att det inte fanns några signifikanta skillnader mellan hur kvinnor och män skattar sig själva respektive en chef.

Tabell 2. Korrelationer mellan skattad personlighetsprofil samt skattad personlighetsprofil hos en typisk chef/ledare; SjälvKv = kvinnors självskattningar, ChefKV = kvinnors skattningar av en typisk chef, SjälvM = mäns självskattningar, ChefM = mäns skattningar av en typisk chef ($N_{kvinnor}=30$, $N_{män}=23$).

	SjälvKV	ChefKV	SjälvM	ChefM
SjälvKV	1	0,643*	0,902*	0,569*
ChefKV		1	0,648*	0,935*
SjälvM			1	0,618*
ChefM				1

* Korrelationen är signifikant på 1 % nivån ($p < 0,01$).

För att undersöka om egenskaper som överensstämmer mest med en typisk chef förknippas med maskulinitet, utfördes en rangordning av de egenskaper som mest samt minst överensstämmer med den egenskattade personlighetsprofilen samt med skattningen av en typisk chef/ledares personlighetsprofil. Denna rangordning redovisas för kvinnor i tabell 3 och för män i tabell 4. Rangordningen visade att både kvinnor och män anser att en ledares tre främsta egenskaper är ”Har lätt för att fatta beslut”, ”Har ledaregenskaper” samt ”Har självförtroende”. Dessa tre egenskaper är maskulina egenskaper enligt Marongiu och Ekehammar (1999) (Bilaga 4). Den fjärde mest typiska egenskapen för en chef/ledare enligt både kvinnor och män var ”Har lätt för att förstå andra” och denna egenskap är enligt Marongiu och Ekehammar en feminin egenskap.

För övrigt var den mest vanliga egenskapen kvinnor anser sig själv ha ”Är självständig” (Tabell 3). Detta är en maskulin egenskap. Den mest vanliga egenskap män anser sig ha var ”Tar hänsyn till andra” (Tabell 4). Detta är en feminin egenskap. Dock visade analysen att utav 5 av de mest vanliga egenskaperna kvinnor anser sig ha var 4 feminina egenskaper (Tabell 3). När det gäller männen var 3 av 5 egenskaper maskulina (Tabell 4).

Tabell 3. Rangordnade egenskaper som mest samt minst överensstämmer med den egenskattade personlighetsprofilen samt skattad personlighetsprofil för en typisk chef/ledare för kvinnor.

<u>KVINNOR</u>			
CHEF		SJÄLV	
Egenskap	Frekvens	Egenskap	Frekvens
Har lätt för att fatta beslut	17	Är självständig	15
Har ledaregenskaper	13	Har lätt för att förstå andra	12
Har självförtroende	8	Är hjälpsam	9
Har lätt för att förstå andra	8	Tar hänsyn till andra	7
Tar hänsyn till andra	7	Ställer upp för andra	7
Är en varm person	3	Har självförtroende	6
Är självständig	3	Har ledaregenskaper	3
Är kraftfull	2	Är en varm person	3
Ställer upp för andra	1	Har lätt för att fatta beslut	3
Försvaret sina åsikter	1	Är vänlig	2
Har stark personlighet	0	Har stark personlighet	1
Tycker om att tävla	0	Tycker om barn	0
Tycker om barn	0	Är medgörlig	-1
Är vänlig	-1	Har lätt för att känna medlidande	-2
Är hjälpsam	-1	Försvaret mina åsikter	-2
Gör sig gällande	-1	Är kraftfull	-3
Har lätt för att känna medlidande	-2	Är tillgiven	-3

Tabell 4. Rangordnade egenskaper som mest samt minst överensstämmer med den egenskattade personlighetsprofilen samt skattad personlighetsprofil för en typisk chef/ledare för män.

<u>MÄN</u>			
CHEF		SJÄLV	
Egenskap	Frekvens	Egenskap	Frekvens
Har lätt för att fatta beslut	16	Tar hänsyn till andra	10
Har ledaregenskaper	14	Är självständig	9
Har självförtroende	8	Har självförtroende	8
Har lätt för att förstå andra	8	Är hjälpsam	8
Har stark personlighet	3	Har ledaregenskaper	7
Ställer upp för andra	3	Har lätt för att förstå andra	6
Är vänlig	2	Ställer upp för andra	4
Tar hänsyn till andra	1	Har lätt för att fatta beslut	3
Är kraftfull	1	Försvarar mina åsikter	3
Försvarar sina åsikter	1	Har stark personlighet	1
Är en varm person	0	Är vänlig	1
Tycker om barn	0	Tycker om barn	1
Är självständig	-1	Är mjuk	0
Är hjälpsam	-1	Har lätt för att känna medlidande	0
Tycker om att tävla	-1	Är en varm person	-1
Är mjuk	-2	Är medgörlig	-2
Gör sig gällande	-2	Är tillgiven	-3

Diskussion

Syftet med denna undersökning var att undersöka könsskillnader i externa och interna faktorer samt dess inverkan på karriärmöjlighet inom Banverket Produktion. Resultaten som framkom i undersökningen visade bland annat att kvinnor, i högre utsträckning än män, upplever att de utför mer hushållsarbete än sin partner. Generellt sett vill kvinnor kunna kombinera arbetsliv och familjeliv så att inte jobbet tar för mycket energi (SOU 1997:137). Om kvinnor är de som utför mest hushållsarbete kan det vara svårt för dem att kombinera detta med en eventuell chefsposition. Dock kan begreppet "hushållsarbete" tolkas olika av olika personer, därför blir begreppsvaliditeten låg. Ålder och samboförhållanden kan också påverka dessa resultat. Det bör uppmärksammas att inte alla kvinnor strävar efter att göra karriär. Det finns tendenser som visar att färre kvinnor än män satsar på högre utbildning och färre kvinnor än män är villiga att jobba 10-12 timmar per dag (Roth, 2002). För övrigt fanns inga signifikanta skillnader när det gäller familje/arbetsbelastning samt upplevelse av karriärmöjlighet och löneutveckling. Den första hypotesen förkastades därför. Dock fanns det indikationer på att kvinnor, i högre utsträckning än män, upplever stress när det gäller att kombinera sitt arbetsliv och sitt familjeliv. Familje/arbetsbelastningen verkar vara mindre för de kvinnor som redan befinner sig på en ledande position (Marongiu Ivarsson, 2000). Ett antagande är att även kvinnor som befinner sig på tjänstemannanivå inom Banverket Produktion upplever låg familje/arbetsbelastning.

Dessa resultat visade också att mäns egenskattade personlighetsprofil inte överensstämmer i högre grad än kvinnors egenskattade personlighetsprofil med en typisk chef/ledares personlighetsprofil. Den andra hypotesen förkastades därför också. Kvinnor och mäns självskattningar visade stor överensstämmelse. En förklaring till detta resultat är enligt Dodge m.fl. (1995) att kvinnor inte längre associerar chefskap med manlighet i samma utsträckning som tidigare. Ett annat antagande är att även kvinnor på lägre nivåer inom organisationen blir det som Lipman-Blumen (1976) kallar för heterosociala och orienterar sig mot män för att känna sig tillfredsställda. Dock fanns inga indikationer på att kvinnorna och männen skattade sig med mest maskulina egenskaper. En rangordning av de egenskaper som valdes mest respektive minst visade att den främsta egenskapen kvinnor förknippade med sig själva var en maskulin egenskap. Samtidigt var den främsta egenskapen män förknippade med sig själva en feminin egenskap. Sammantaget fanns det vissa indikationer på att kvinnor skattade sig själva mest som feminina och att männen skattade sig själva mest som maskulina. Det var dock stor överensstämmelse mellan kvinnors och mäns självskattningar. Denna rangordning visade också att både kvinnor och män skattar en typisk chef/ledare mestadels som maskulin. Resultaten som framkom i denna undersökning är alltså en bekräftelse på "Think manager-think male" resonemanget som Schein m.fl. (1996) förde. Det verkar som om en chef/ledares viktigaste egenskaper är de egenskaper som Marongiu och Ekehammar (1999) ansåg vara maskulina. Enligt Marongiu Ivarsson (2000) slutsatser om att det kommer att rekryteras få kvinnliga chefer så länge det finns en diskrepans mellan kvinnligt genus och chefsgenus kan alltså vara en relevant slutsats i sammanhanget om kvinnor upplever sig själva som feminina. Dessa resultat tyder ju dock inte på att kvinnor upplever sig som feminina utifrån Marongiu och Ekehammars (1999) klassificering av feminina egenskaper. Det kan istället vara så att kvinnor inom Banverket Produktion undviker att söka sig till chefspositioner eftersom de värdesätter

annat än att göra karriär (Alvesson och Billing 1999), eftersom de är dåliga på att planera sin karriär (White m.fl.,1992) eller eftersom att de upplever sig som mindre effektiva än män (Van Vianen & Keizer, 1996). För att Banverket Produktion ska öka sin rekrytering av kvinnliga chefer bör en organisationskultur där både maskulina och feminina egenskaper värderas träd fram. Detta är en organisationskultur där kompetensen är den avgörande faktorn.

Enligt Eagly, m.fl. (1994) söker sig kvinnor till de roller de är kulturellt betingade till att söka. Chefsrollen blir därför en maskulin roll de ej söker sig till. Utifrån de resultat som framkom i denna undersökning blir ett antagande att kvinnor inom Banverket Produktion kanske inte alls undviker att söka chefspositioner. Detta då de inte skattar sig själva som feminina. Enligt Magnusson (2003) bör det uppmärksammas att undersökningar av psykologiska skillnader hos kvinnor och män ökar risken att forskaren inte uppmärksammar variationerna bland kvinnor respektive bland män som i stort sett är större än genomsnittskillnaderna mellan grupper av kvinnor och män. Egenskaper kan också ha olika innebörd för män respektive kvinnor, deras olika livsvillkor påverkar. Det finns två olika sätt att tolka del 2 och 3 i enkäten. Antingen så skattas egenskaperna utifrån hur undersökningsskattningens upplever sig samt en typisk chef/ledare i arbetet. Men det är också möjligt att skattningar gjordes där undersökningsskattningen skattade sig själv och en typisk chef utifrån en privat situation. Detta innebär att reliabiliteten samt validiteten när det gäller skattningarna av personlighetsprofil påverkas negativt. Därför vore det intressant att undersöka hur män skattar kvinnor samt hur kvinnor skattar män i en liknande undersökning. Det är också viktigt att inse att det som uppfattas vara maskulint respektive feminint förändras hela tiden i takt med att samhället gör det (Magnusson, 2003, Marongiu Ivarsson, 2000). Detta innebär att de egenskaper som enligt Marongiu och Ekehammar (1999) klassas som feminina respektive maskulina kanske har fått en annan innebörd idag. Därför bör fler undersökningar om vad kvinnor och män uppfattar som feminint respektive maskulint utföras.

Undersökningar som gjorts kring detta område (se bl.a. Marongiu Ivarsson 2000) verkar ha svårt att uppvisa några skillnader mellan kvinnor och män i ledarstil och i uppfattning om karriärtillfredsställelse. Enligt Holmquist (1997) har kvinnor idag en ökad möjlighet att få chefspositioner eftersom det råder en nedgång i makt och inflytande när det gäller chefskap. Omstruktureringen inom organisationerna kan dock leda till att fler chefstjänster tas bort och då blir det en ökad konkurrens om de platser som finns kvar (Konrad & Cannings, 1997). Då kan det åter bli en ökad homogenitet inom chefsskiktet (Marongiu Ivarsson, 2000). Att det finns så få kvinnor inom Banverket Produktion, att det inte finns några kvinnor representerade i ledningsgruppen och att det kan bli en ökad homogenisering inom chefsskiktet är viktigt att ta i beaktande inför Banverket Produktionens framtida arbete med jämställdhet.

Slutsatserna av denna undersökning är att kvinnor inom Banverket Produktion, i högre utsträckning än män, upplever att de tar större ansvar för hushållsarbetet än sin partner. Detta kan innebära svårigheter när det gäller att kombinera arbetslivet med familjelivet. Resultaten visade också att en typisk chef/ledare mestadels förknippas med maskulina egenskaper. Kvinnor och män skattade sig dock väldigt lika och varken särskilt feminint eller maskulint. Feminina och maskulina egenskaper är dock inte statiska, därför kan

dessa egenskaper uppfattas olika. Banverket Produktion bör därför arbeta med att vara uppmärksamma på hur chefsrollen uppfattas. Det är viktigt att en typisk chef/ledare generellt sett varken förknippas med femininitet eller en maskulinitet. Kompetensen bör vara avgörande till varför en person får en chefsposition. En viktig arena för blir således, utifrån denna diskussion, rekryteringssituationen. Banverket Produktion bör, i sitt framtida jämställdhetsarbete, fokusera mycket på de interna faktorerna då genuskonstruktionen enligt Magnusson (2003) hela tiden skiftar. Banverket Produktion bör också öka medvetenheten kring hur samhället förändras och rustas inför problematiken kring en eventuell ökad konkurrens om chefspositioner.

Referenser

- Alvesson, M & Billing, Y.D, (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Banverkets jämställdhets- och mångfaldsplan, (2007).
- Bem, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
- Bem, S.L. (1981) "Gender schema theory: a cognitive account for sex-typing" *Psychological Review*, Vol. 88, pp. 354-364
- Blomqvist, M. (1994). *Könshierarkier i gungning: kvinnor i kunskapsföretag*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis. Studia Sociologica Upsalensia 39.
- Chodorow, N. (1988). *Femininum – Maskulinum. Modersfunktion och könssociologi*. Stockholm: Natur och kultur.)
- Dodge, K.A., Gilroy, F.D., Fenzel, L.M. (1995). Requisite management characteristics revisited: Two decades later. Gender in the workplace (Special issue). *Journal of Social Behaviour and Personality*, 10, 253-264.
- Drake, I., & Solberg, A. (1995). *Kvinnor och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Eagly, A.H., Karau, S.J., Miner, J.B., & Johnson, B.T. (1994). Gender and motivation to manage in hierarchic organizations: A meta-analysis. *Leadership Quarterly*, 5, 135-159.
- Eagly, A. H., Karau, S.J., & Makhijani M.G. (1995). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 117 (1), 125-145.
- Holmquist, C. (1997). Den ömma bödeln: kvinnliga ledare i åtstramningstider (the tender executioner: Women managers in times of restraint). In E. Sundin (Ed.). *Om makt och kön: I spåren av offentliga organisationers omvandling* (About power and gender; In the tracks of the transformation of the public sector, pp. 147-177). Stockholm: Fritzes.
- Izraeli, D.N. (1993). Work-family conflict among women and men managers in dual-career couples in Israel. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 8, 371-88.
- Kaufmann, G., Isaksen, S.G. & Laurer, K. (1996). Testing the "Glass Ceiling" effect on gender differences in upper management. The case of innovator orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology, Special Issue*, mars.
- Konrad, A.M., & Cannings, K. (1997) The effects of gender role congruence and statistical discrimination on managerial advancement. *Human relations*, 10, 1305-1328.
- Lipman-Blumen, J. (1976). Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: An explanation of the Sex Segregation of Social Institutions, *Signs*, (1): 4-18
- Lipman-Blumen, J. (1992). Connective leadership: female leadership styles in the 21st-century workplace, *Sociological Perspectives*, 35 (1): 182-203
- Lobel, T.E., Agami-Rozenblat, O., & Bempechat, J. (1993). "Personality correlates of career choice in the kibbutz: A comparison between career and noncareer women". *Sex roles*, 29 (5/6), 359-370
- Magnusson, E. (2003). *Genusforskning inom psykologin - bidrag till psykologisk teori och praktik*. Stockholm: Högskoleverket.

Marongiu, S., & Ekehammar, B. (1999). Internal and external influences on women's and men's entry into management. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 421-433.

Marongiu Ivarsson, S. (2000). *The meaning of gender in management : investigating factors influencing women's and men's entry into management from a social-psychological perspective*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis : Univ. bibl.

Morrison, A., Randall, W., & Van Velsor, E. (1987) *Breaking the Glass Ceiling*. Reading: Addison-Wesley.

Muhonen, T. (1999). *Kvinnor karriär och familj – en studie om chefer i fyra olika branscher*. Lund: Lunds universitet, Psykologiska institutionen.

Roth, A-K., (2002). *Nya jämställdhetsboken - från teori till praktik.*, Stockholm: Elanders Gotab.

SOU 1997:137, *Glastak och glasväggar - Den könssegregerade arbetsmarknaden.*, Stockholm: Elanders Gotab.

Schein, V.E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.

Schein, V.E. (1975). Relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 60, 330-334.

Schein, V.E., Muller, R., & Jacobson, C. (1989). The relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics among college students. *Sex Roles*, 20, 210-219.

Schein, V.E., Muller, R., Lituchy, T., & Liu, J. (1996). Think manager-think male: A global phenomenon? *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 33-41.

Wahl, A. (1992). *Könsstrukturer i organisationer, kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. (Gender structures in organizations, the career development of female business school graduates and masters of engineering). Doctoral dissertation. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet.

Wahl, A. (2002). *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön.*, Lund: Studentlitteratur.

van Vianen, A. & Keizer, W. (1996). Gender differences in managerial intention, *Gender, Work and organization*, 3 (2):103-114.

White, B., Charles, C. & Cary, C. (1992). *Women's career development. A study of high flyers*. Oxford: Blackwell Publishers.

Women to the top (2005). *Sju myter om kvinnor och chefskap* Hämtad den 3 december 2006 från: http://www.women2top.net/se/women/myth_swe.htm