

Mälardalens högskola
Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling

Kvinnliga chefers syn på begreppen makt och karriär

Eva Bolmgren

C-uppsats i Psykologi, VT 2008
Handledare: Einar Jakobsson
Examinator: Anna-Christina Blomkvist

Kvinnliga chefers syn på begreppen makt och karriär

Eva Bolmgren

Forskning visar att kvinnliga chefer har andra förhållningssätt än manliga chefer till begrepp som makt och karriär. Det visar sig bland annat genom att kvinnliga cheferna inte använder ord som makt, eller inte har en tydlig karriärstrategi jämfört med män i motsvarande position. Syftet med denna undersökning var att ta reda på hur kvinnliga chefer tänker kring begreppen makt och karriär. Åtta intervjuer genomfördes för att försöka ta reda på om tidigare forskningsresultat stämmer på dagens kvinnliga chefer, eller om det skett några förändringar. Resultatet visar att det i mångt och mycket stämmer med tidigare forskning, som visar på att det finns ett kvinnligt förhållningssätt till makt och karriär som också uttrycks genom ett kvinnligt språk.

Key words: leadership, gender difference, power, career

Inledning

I dagens samhälle är det få människor som har tid för eftertanke och att bara vara. Många säger att tempot på arbetsmarknaden har drivits upp under de senaste fem till tio åren, och upplever att de är i behov av en paus i tillvaron (Due Billing, 2006). Utifrån det perspektivet kan man undra vad det är som driver och motiverar människor att bli chefer, eftersom alla vet att det inte är ett nio till fem jobb, utan ett arbete som gör att människor ofta arbetar mer än genomsnittet, samt förväntas ställa upp på tider utanför den ordinarie arbetstiden (Due Billing, 2006).

Sverige är i mångt och mycket ett jämställt och demokratiskt land, kvinnor och män har lika hög utbildning och yrkesarbetar i samma utsträckning. Barnomsorg och föräldrapenning finns för båda könen, även om det är främst kvinnor som tar ut föräldraledighet (Göransson, 2004). Det som dock skiljer mellan könen är vilka olika utbildningsinriktningar man väljer, men också uppdelningen på arbetsmarknaden (Göransson, 2004). När det gäller chefspositioner visar siffror att det finns flest kvinnliga chefer inom den offentliga sektorn med uppskattningsvis cirka 55 procent, jämfört med 19 procent inom näringslivet enligt SCB (2004). De vanligaste chefsfunktionerna för kvinnor är inom olika stabsfunktioner och specialistområden, dessa positioner leder vanligen inte heller till något avancemang inom företag och organisationer (Göransson, 2004).

Män och kvinnor i arbetslivet

Muhonen (1999) menar att den tidiga socialisationsprocessen påverkar hur män och kvinnor väljer utbildning. Hur vi väljer baseras bland annat på observationer, tolkningar och de olika normativa förväntningar som ställs på respektive kön.

Samtidigt finns det andra som anser att vi föds in i ett existerande samhälle där vi har svårt att ta ställning till om vi accepterar de rådande livsvillkoren eller inte. Det är

våra vardagsideologier (Johansson, 2001) som understödjer de olika manliga respektive kvinnliga egenskaperna, vilket gör att det som män gör antas vara konsekvenserna av manliga egenskaper och vice versa för kvinnor. Dessa olika egenskaper som tillskrivs könen anses vara ändamålsenliga, utifrån de olika uppgifter som män respektive kvinnor anses behöva göra (Johansson, 2001).

Utifrån det resonemanget så skapas också stereotyper som gör att vi antas ha ett visst könsberoende beteende. Stereotyper har dokumenterats i decennier, men som olika forskare konstaterat så tar det lång tid att ändra dem, även om den sociala omgivningen förändras. Dock menar vissa att den kvinnliga stereotypen har ändrats mot en mer maskulin eller manlig karaktär, vilket man anser vara ett resultat av förändringar i det sociala klimatet (Duehr & Bono, 2006). Andra anser att det finns ett starkt försvar mot att förändra de invanda stereotyperna i samhället (Prentice & Carranza, 2002). De menar att vi försöker bevara och befästa dessa, och de som försöker utmana dem bestraffas. Försvaret mot förändring är starkare hos män än hos kvinnor, eftersom kvinnor antas ha något att vinna på ett mer jämlikt synsätt, medan män försöker motverka förändringar eftersom det skulle ha en mer negativ inverkan på deras livssituation (Johansson, 2001).

Vissa hävdar också att kvinnor har andra orienteringar än män i förhållande till arbete och karriär, och att kvinnor exempelvis prioriterar familjen högre än vad män gör, men också att vi generaliserar vad som är typiskt för män respektive kvinnor. Exempel på sådana stereotyper är att "män väljer män" eller att "kvinnor är bättre chefer" (Due Billing, 2006). Vilket i sin tur kan göra det kan vara svårt att få till stånd ändringar inom en organisation, om arbetsgivaren menar att kvinnor är processorienterade och män resultatorienterade. Det kan resultera i att båda könen fastnar i sina respektive olika positioner, män intar de högre positionerna och kvinnorna fastnar i mellanchefspositioner, och de olika föreställningarna om könets betydelse blir på så sätt självuppfyllande och statiska (Due Billing, 2006).

Det gör att båda könen medvetet och omedvetet stödjer de existerande ideologierna, vilket sen reproduceras i olika arbetsrelationer. Samtidigt så relateras könsidentiteten även till makt, vilket gör att vi kan drabbas av olika sanktioner om det som vi gör inte uppfattas naturligt i olika sammanhang (Due Billing, 2006).

Role congruity theory

Enligt *role congruity theory* (Eagly & Karanu, 2002) antar människor att de olika könen har typiska egenskaper som också är kopplat till uppförande. Det gör att vi förväntar oss att män respektive kvinnor uppför sig och agerar på ett visst sätt.

När inte det sker uppkommer fördomar, vilket exempelvis kan göra det svårt för kvinnor i ledande befattningar att leva upp till vissa förväntningar och få erkännande. Ledarskapet definieras också på olika sätt beroende på vilket område det rör sig om, exempel på sådana roller är inom sjukvård, militär, barnomsorg, politik och affärsliv.

De manliga och kvinnliga rollerna är också definierade inom olika nivåer inom en organisation, utifrån både position och könstillhörighet. Det gör att även om en kvinna får samma erkännande för sin kompetens som en man, innebär det inte att hon har samma möjlighet till en ledarposition som en man på grund av sitt kvinnliga handlings sätt. Det gör att det exempelvis kan vara svårt för en kvinna att anta en ledarroll eftersom det ligger utanför de förväntningar som kulturen tillåter (Eagly & Karanu, 2002).

Olika rollkonflikter kan dock minimeras genom att kvinnor antar ett relativt feminint sätt kopplat till sitt ledarskap, vilket i sin tur gör att de passar in i den