



MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS

Akademien för hälsa, vård och välfärd
Avdelningen för psykologi

Skriftlig kommunikation från ledare

Effekter av deltagarkön, chefskön och chefsyrke utifrån
rollkongruensteorin

Anne Jonsson och Martina Ågren

Kandidatuppsats i psykologi, VT 2019
Kurskod: PSA120
Program: Beteendevetenskapliga programmet
Handledare: Eric Hansen
Examinator: Per Lindström

Skriftlig kommunikation från ledare

Effekter av deltagarkön, chefskön och chefsyrke utifrån rollkongruensteorin

Anne Jonsson och Martina Ågren

Rollkongruensteorin innebär att kvinnor har svårare än män att nå ledarroller och kvinnliga ledares beteende bedöms mindre fördelaktigt än manliga ledares på grund av att ledarroller anses passa stereotypiskt manliga egenskaper bättre än stereotypiskt kvinnliga egenskaper. Studien undersökte om män och kvinnor uppskattade en chef och dennes meddelande med hård ton bättre eller sämre beroende på chefsens kön och yrke som militär- eller förskolechef. Fyrtionio män och fyrtiofem kvinnor besvarade en av fyra versioner av enkäter innehållande frågor och påståenden med svarsalternativ. Variansanalyser visade att kvinnor tyckte att militärchefer hade bättre yrkeslämplighet och bättre ledaregenskaper än förskolechefer. Både kvinnor och män ansåg att ledaregenskaperna hos en manlig chef var bättre än hos en kvinnlig chef. Chefen ansågs ha mer relationsinriktade egenskaper om denne var militär eller man. Vidare ansåg kvinnor att kvinnliga chefer var yrkeslämpliga i större utsträckning än vad män ansåg. Resultatet både stöder och motsätter sig rollkongruensteorin.

Keywords: role congruity theory, leader, prejudice, gender roles, communal

Inledning

Bakgrund

Normativa könsroller. Panel, Moss-Racusin, Phelan och Nauts (2012) har undersökt om olika attribut uppfattas stämma bättre överens med att vara man eller kvinna. Resultatet har visat att män förknippas med att ha ledarskapsförmåga, att vara företagsamma, att ha analytisk förmåga, att vara tävlingsinriktade samt kompetenta, medan kvinnor bedöms vara goda lyssnare, snälla, känslösa, varma och ödmjuka i större utsträckning än män. I bildböcker och filmer för småbarn så presenteras pojkar ofta som modiga och äventyrliga, medan tjejer framställs som passiva anhängare till människor i sin omgivning (Motro & Ellis, 2017). Nuhundu (2007) menar att exponering för olika media samt åskådan av beteenden av folk i omgivningen, tillsammans med förväntningar kopplade till en människas kön, leder till att barn snabbt imiterar och förvärvar beteenden som överensstämmer med barnets kön. Denna typ av inläring styr barnets framtida liv. Olsson och Martiny (2018) har diskuterat om att människan på grund av alla dessa influenser lär sig att kvinnor är relationsinriktade i sitt sätt att vara, det vill säga att kvinnor lägger vikt vid gemenskap och riktar sig mot det kollektiva. Tillhörande egenskaper är till exempel att vara vårdande, att ha kontakt med sina känslor, att vara varm och hjälpsam. Att vara relationsinriktad förknippas också med att utföra hushållssysslor och ta ansvaret för barnuppfostran. Yrken som förknippas med kvinnor är bland andra vårdande yrken, så som

sjuksköterska och boendestödjare, men även att vara lärare. Män karaktäriseras däremot av vara agentiska, vilket innebär att de är målinriktade och uppgiftsorienterade. Agentiska attribut är bland annat att vara oberoende, aggressiva och handlingskraftiga. Exempel på manliga yrken är toppchef, ingenjör, och roller inom teknologibranschen. Olsson och Martiny menar att forskning har visat att barn redan i lågstadiet identifierar sig som "dåliga" på de ämnen som förknippas med det andra könet, och att annan forskning har visat att förebilder av samma kön är en stor bidragande faktor till internaliserandet av könsroller. Av dessa förebilder får människan lära sig vilket beteende som stämmer bäst överens med dennes kön. Tjejer lär sig att bete sig som tjejer och pojkar som pojkar och könsrollerna återskapas och accepteras som en sanning. Detta lär även människan om vad som inte är accepterat utifrån dennes kön.

Könsrollernas begränsningar. Monzani, Hernandez Bark och van Dick (2015) har visat att könsrollerna kan delas upp i två led, nämligen ett beskrivande led och ett föreskrivande led. Det beskrivande ledet fokuserar på vad kvinnor och män faktiskt gör, och det föreskrivande ledet innehåller normer för lämpligt beteende. Olsson och Martiny (2018) har förklarat mer ingående att dessa föreställningar om vad som är accepterat utifrån en människas kön gäller allt från vilka kläder en människa har till hur människan talar och för sig. Könsrollerna påverkar människans sätt att välja, både i stort och smått. Det speglas i vilken utbildning och i vilket yrke en person väljer. Personer i närmiljön, så som föräldrar, syskon, vänner och lärare, är en bidragande faktor i återskapandet av könsroller.

Könsnormerna skapar psykologiska barriärer utifrån stereotyper, vilket innebär att tjejer inte söker vissa utbildningar och yrken som är normativt manliga och vice versa (Olsson & Martiny, 2018). Statistik från Sverige 2017 har visat att kvinnor utbildar sig vidare efter gymnasiet i större utsträckning än män, och oftare väljer utbildningar inom vård, läraryrket, humaniora och administration, och är klart underrepresenterade på utbildningar inom matematik, naturvetenskap, datorvetenskap, teknik och tillverkning (Statistiska centralbyrån, 2018). Olsson och Martiny tänker sig att detta mönster kan brytas via förebilder som är inkongruenta med sitt kön, som till exempel manliga vårdare och kvinnliga ledare. Nuhundu (2007) menar att kvinnor som har fått utbildning på ett icke traditionellt vis har sökt sig till agentiska tjänster. Det som har genomsyrat utbildningen för dessa kvinnor är mantrat att "alla kan utföra vilket arbete som helst med rätt träning". Steffens, Niedlich och Beschoner (2018) har visat att både den feminina kompetensen som god kommunikationsförmåga och den maskulina kompetensen som uppgiftsfokuserad behövs för ett väl utfört arbete.

Steffens et al. (2018) har även visat att homosexuella män inte är lika bundna till stereotypa könsnormer som heterosexuella män. I studien undersöktes om homosexuella män uppfattas som mer relationsinriktade än agentiska jämfört med heterosexuella män. Resultatet visade att homosexuella män anses vara mindre maskulina och ha mer relationsinriktade förmågor, men samtidigt inte anses vara mindre agentiska än heterosexuella män. Alltså finns det inga kopplingar mellan det faktiskt utförda arbetet och den sexuella läggningen. Kvinnor å andra sidan uppfattas i allmänhet som mindre passande för ett agentiskt arbete även om de har samma kvalifikationer som män (Steffens et al.). Ytterligare stöd för sexismens dubbelriktade karaktär har påvisats i en studie av Motro och Ellis (2017), som menar att samhällsnormer inte tillåter män att gråta. Att gråta är ett socialt accepterat beteende för kvinnor men inte för män. Tryck från samhället avskräcker män från att gråta men uppmuntrar samtidigt kvinnor till att göra det. Detta skapar skillnader mellan manligt och kvinnligt beteende och de socialt konstruerade könsrollerna stärks konsekvent av reklam, språk, politik, och utbildning. Kvinnor utmärks regelbundet som välvilliga, vackra, milda, i kontakt med sina känslor, sympatiska och vårdande, medan män karaktäriseras av att visa kompetens, vara oberoende, ha beslutsamhet, visa dominans, ha makt och vara aggressiva. En gråtande man avviker från det normativt accepterade beteendet.

När en kvinna eller man anpassar sig till föreskrivna normer i samhället så är det kongruent

med deras stereotypa könsroller, alltså det som anses vara förenligt med deras respektive kön. Att vara förenlig med sitt kön är till exempel när en kvinna fokuserar på den relationsinriktade rollen som vårdande och omtänksam. Om kvinnan däremot bryter mot dessa normer och inte anpassar sig till sin föreskrivna roll i samhället så uppträder en rollkongruens (Ferguson, 2018). Att till exempel vara chef är förknippat med manliga, agentiska egenskaper, så som ambition, dominans och självförtroende (Eagly, 2018). Ritter och Yoder (2004) har kommit fram till att förväntningar på hur en ledare bör vara innebär att kvinnor anses mindre benägna än män att framstå som ledare, och trots att kvinnor står för majoriteten av arbetstagarna på en arbetsplats ges ofta ledarrollen till en man.

Eagly och Karau (2002) har visat att fastän kvinnor tillträder roller som mellanchefer så underrepresenteras de och har en näst intill obefintlig roll bland ledarelsen i USA. Vidare har Eagly och Karau diskuterat begreppet glastaket som symboliserar diskriminering och fördomar, vilka hindrar kvinnor från att nå högre ledarskapspositioner. Att kvinnor inte når dessa roller har tidigare förklarats med att det inte finns tillräckligt med kompetenta kvinnor för att axla en ledarroll, samt med att kvinnor har antagits besitta egenskaper som passar bättre för vårdande yrken, och har tyckts ha ett ansvar för familjen till skillnad från män. I en studie av Wringley (2002) från 1998 där 27 kvinnliga entreprenörer har intervjuats angående sina upplevelser om glastaket så har nästan hälften uppgett att deras bidrag till det företag de har arbetat på inte har blivit uppskattat. Vidare så har flera av kvinnorna uppgett att de inte tas på allvar, vissa har känt sig isolerade bland alla män, och vissa har menat att män har främjats istället för dem.

Rollkongruensteorin. Enligt Eagly och Karau (2002) kan den så kallade rollkongruensteorin vara förklaringen till att kvinnor är underrepresenterade i ledande positioner. Rollkongruensteorin är en teori om fördomar mot kvinnor i ledarskap. Teorin handlar om att ledarskap inte skulle passa en kvinnas könsroll, och alltså är inkongruent med att vara kvinna. Att vara en ledare stämmer alltså normativt inte överens med den kvinnliga könsrollen. Detta i sin tur har lett till två typer av fördomar, vilka är att kvinnor är mindre önskvärda än män som ledare, och att kvinnliga chefers beteende bedöms mindre fördelaktigt än om en manlig chef gör likadant. Detta gör att kvinnor har svårare för att uppnå ledarroller, samt att när kvinnor väl är ledare så ses de som mindre kompetenta än sina manliga motsvarigheter.

Monzani, Hernandez Bark och van Dick (2015) har visat att rollkongruensteorin stöds av att kvinnliga chefer står inför fler svårigheter på jobbet, på grund av ojämlikheten mellan det kvinnliga könet och förväntningar på ledare. Monzani et al. har visat att detta försvårar för kvinnor att uppfatta sig själva samt att bli uppfattade av andra som ledare.

I Sverige har det visats att kvinnor står för cirka 15% av arbetskraften inom civilingenjörsyrken och män för cirka 85%. Samtidigt så har kvinnor stått för 96%, och män 4%, av alla som arbetar inom barnomsorg (Statistiska centralbyrån, 2018). Denna ojämna könsfördelning i ledande positioner kan förklaras av rollkongruensteorin och förväntningarna på köns- och ledarrollerna (Monzani et al., 2015). Kvinnor som följer ledarrollsförväntningarna precis som män utvärderas mindre positivt eftersom ett agentiskt beteende står för status och makt och inte ligger i linje med en kvinnas förväntade roll. Att överensstämja med en ledarroll som kvinna leder till att hennes könsroll inte överensstämmer, samtidigt som det betyder att hon inte uppfyller kraven för en ledande roll om hon upprätthåller sin könsroll (Kubu, 2018). Ferguson (2018) hävdar att den här typen av diskriminering dock inte drabbar kvinnor i ledande positioner inom relationsinriktade yrken i lika hög grad, då dessa är mer kongruenta med rollen som kvinna. Fergusons har haft syftet att undersöka hur manliga och kvinnliga präster uppfattas, och har visat att fastän manliga präster uppskattas mer än kvinnliga präster, så upplevs kvinnor besitta de egenskaper som passar för prästskapet. Dock har resultatet också visat att kvinnor som tar till ett mer maskulint ledarskap möts av fördomar.

Könsrelaterade fördomar. Kasof (1993) har berättat att studier kring könsstereotyper och sexism, och huruvida männens och kvinnornas namn påverkar hur kvaliteten i en text värderas, har visat att texter generellt värderas mer positivt när de har manliga författare. Dock så har Kasof nämnt att namn berättar om mer än endast personens kön, till exempel attraktivitet, ålder, ras, intellektuell kompetens och social ställning. En person med namnet Berit kan uppfattas som ålderdomlig, mindre attraktiv och ha lägre kompetens, än till exempel en person med namnet Mikael. Deltagarna i Kasofs studie har därför kunnat påverkas av andra variabler knutna till namnet än endast kön. Ritter och Yoder (2004) har låtit deltagare få bedöma tal av kvinnliga och manliga myndighetspersoner. Undersökningen har visat att även om kvinnor ställer sig mer positiva än män till tal av kvinnliga myndighetspersoner, så bedöms mäns tal överlag som mer positivt av båda könen. Detta har uppvisat det normativa förhållande mellan ledarskap och maskulinitet även fast kvinnor har egenskaper som stämmer överens med ledarskapet.

Diskriminering kan dock gå åt båda håll enligt Clow, Ricciardelli och Bartfay (2015), som har undersökt uppfattningar av manliga och kvinnliga sjuksköterskor. Deltagarna har sett mer negativt på manliga sjuksköterskor än kvinnliga sjuksköterskor. En manlig sjuksköterska har ansetts vara avvikande och mindre kompetent, vilket överensstämmer med rollkongruensteorin. Dock har kvinnor ansett att män har varit mer lämpade för sjuksköterskeyrket än vad män har tyckt. Dessa mönster återfinns i alla undersökta kulturer. Fastän vissa uppgifter som förknippas med vardera kön kan skilja sig åt en del, så ägnar sig de flesta kvinnor åt till exempel matlagning, och män till exempelvis jakt. Uppfattningar om att olika roller passar bättre för olika kön upprätthåller och rättfärdigar den rådande uppdelningen av könen. (Clow et al.)

Koenig, Eagly, Mitchell och Ristikari (2011) har redogjort för att det finns många studier som visar att män, mer än kvinnor, tror att bra ledarskap är kopplade till det manliga könet. Enligt Koenig et. al. så kan effekten av detta förstås genom att de flesta människor har liten erfarenhet eller ingen alls av att ha en kvinnlig ledare och att det ligger i mäns intresse att det så ska förbli. Resultatet av detta har visats vara att kvinnliga ledare som kommer in i en mansdominerad organisation möts av ett starkt motstånd, och då speciellt ifrån män. I en metaanalys av 705 kvinnor i VD-positioner så har 72% angivit att stereotyper om kvinnas roll och förmåga är ett hinder för kvinnor att nå den högsta nivån. (Koenig et al.)

Stempel och Rigotti (2018) har undersökt uppfattningar av ledarskapsmissbruk mellan män och kvinnor. Då ledarskap kan betraktas som en central faktor till arbetstagares hälsa och välbefinnande så har studien syftat till att undersöka om arbetstagares hälsa påverkas annorlunda om dom utsätts för maktmissbruk av en manlig respektive en kvinnlig ledare. Eftersom det finns antaganden att en aggressiv och självständig attityd är mer förknippad med män, så har det antagits att detta beteende betraktas som mer fel om det är en kvinna som utför det, då beteendet är mindre förutsägbart och därför åsamkar större skada. Det har visats att det inte finns någon större skillnad på hur en manlig respektive en kvinnlig ledare bedöms. Arbetstagarna tar skada av båda, dock lite mer när maktmissbruket utförs av en man; vilket talar emot hypotesen. Stempel och Rigotti har ur detta tolkat att en manlig ledare har mer påverkan över sina arbetstagare, på grund av stereotyper, och därför har större inverkan på deras hälsa.

Kvinnliga ledares fördelar. Pousa, Richards och Trépanier (2018) har visat att efterfrågan på mer lyhörda chefer ökar mer och mer. För ett effektivt ledarskap måste en chef kunna påverka sina arbetstagare till att nå uppsatta mål utan att ta till en formell auktoritet. Ett coachande ledarskap har en positiv inverkan på arbetstagarnas prestation. Vidare har nämnts av Pousa et al. att studier finner att kvinnliga ledare oftare tar till ett coachande ledarskap till skillnad från män, vilket kan bero på att det är normativt mer kvinnligt att göra det. I en studie om huruvida det finns skillnader i prestation efter coaching hos kvinnor och män, har det visats att det påverkar kvinnliga arbetstagares prestationer och beteende medan det hos männen bara

påverkar deras beteende. Dessutom skiljer sig manliga och kvinnliga självbedömningar åt, där kvinnor rankar sina prestationer lägre än män.

Garcia-Retamero och López-Zafra (2006) har beskrivit att trots att maskulinitet är en viktig prediktor för ledarskap så finns forskning med resultat som har talat till fördel för kvinnliga ledare. Kvinnliga ledare har visat sig vara mer samarbetsvilliga, mindre hierarkiska och mer villiga att öka andras egenvärde, till skillnad från män. Även om kvinnor har färre möjligheter till ledarskap kan dessa beteendemönster göra kvinnor till överlägsna ledare. Kubu (2018) har visat att kvinnor är lika effektiva som sina manliga motsvarigheter och dessutom är mer transformativa i sitt ledarskap, vilket innebär att de är mer coachande och anpassningsbara än män. Med hänsyn till fördelarna med en transformativ ledarstil kan det antas att kvinnliga ledare har en fördel gentemot manliga ledare kopplat till organisatoriska resultat. Med sådana nyheter kan det tänkas att en tid närmar sig där ett klassiskt transaktionellt ledarskap får kliva åt sidan till förmån för ett transformativt ledarskap. Detta antas komma att generera fler möjligheter för kvinnor att ta ledande roller.

Kvinnliga ledares utmaningar. Vissa forskare tror att kvinnor kommer att ses som mer positiva i toppledande positioner, men Gupta, Han, Mortal, Silveri och Turban (2018) menar att kvinnor som når de översta nivåerna inom organisationer stöter på hot och utmaningar långt utöver vad deras manliga motspelare erfar. Kvinnor utsätts för hårdare granskning, mer kritik samt utvärderas som mindre framgångsrika i ledarrollen, trots att de har samma kompetens och utför samma arbete. Detta har menats vara på grund av den djupt rotade och ihållande uppfattningen att ledarrollen inte passar en kvinna. Dessutom har Gupta et al. menat att kvinnor som når den högsta ledningen måste vara något utöver det vanliga och besitta fantastiska ledarskapsegenskaper för att övervinna fördomar som de stöter på. Bongiorno, Bain och David (2014) har talat om att fördomar fortfarande lever kvar, vilket går i linje med senare forskning som har visat en ökad acceptans mot kvinnor i ledarroller. En mer subtil form av fördomar mot kvinnor som misslyckas med att agera agentiskt har också påvisats. Då ledarskapet naturligt förknippas med det maskulina så stöter inte män som misslyckas på samma motstånd som kvinnor som gör detsamma. Kvinnor som har ett icke agentiskt ledarskap bedöms alltså mer negativt än både agentiska kvinnor och icke agentiska män.

En mängd kvinnomagasin och böcker, som till exempel *Lean In* av Sheryl Sandberg, har publicerats som är till för att uppmuntra kvinnor till empowerment, vilket är en princip som är till för att hjälpa individen att bli självständig och att ta makt över sig och sitt liv (Nationalencyklopedin, 2019). I dessa har det menats att kvinnor också ligger bakom problemet och således en är en del av lösningen. Med hjälp av empowerment ska kvinnor kunna tackla den rådande diskrimineringen själva genom att övervinna sina psykologiska barriärer som står i vägen för att kunna bli ledare. Genom att kvinnor ändrar på sig själva och sitt sätt att tänka, förbättrar sitt självförtroende och vågar ta mer plats, så har det menats att dessa mönster ska kunna brytas. I och med forskningsstudier har det uppvisats att sådana budskap om kvinnors förmåga att leda kan vara positivt och stärkande. Dock har Kim, Fitzsimon och Kay (2018) menat att ett sådant budskap också leder till att hela ansvaret läggs på kvinnan och tar bort ansvaret från samhället i stort. Kubu (2018) hävdar att skillnad i förmåga inte handlar om vilket kön en människa har, utan om kulturella faktorer i samverkan med könsroll och ledarskapsförväntningar, vilket påverkar kvinnors möjligheter att bli ledare.

Syfte

Syftet har varit att i och med en vinjettstudie utifrån rollkongruensteorin finna huruvida män och/eller kvinnor uppfattar ett meddelande som har skrivits med en hård ton mer eller mindre positivt om de tror att meddelandet är författat av en manlig alternativt en kvinnlig chef, arbetande inom militär alternativt förskola. Vidare har syftet varit att finna huruvida män och/eller kvinnor har en mer eller mindre positiv uppfattning av en manlig eller kvinnlig militär- eller förskolechef som skrivit ett meddelande med hård ton, beroende på chefens kön och/eller yrke.

Med *hård ton* menas att chefen skriver att denne inte har för avsikt att lyssna på eventuella åsikter som arbetstagarna skulle kunna komma att framföra, att det som chefen skriver är det som gäller oavsett vad arbetstagarna tycker, att chefen framför att arbetstagarna inte har något val rörande uppgiften de tilldelas, och att chefen skriver meddelandet på ett normativt otrevligt vis. Vidare i artikeln benämns meddelandet som *hårt*, *hårt skrivet* eller som *skrivet med hård ton*.

Frågeställning

Uppfattas samma hårt skrivna meddelande på olika vis om den antas vara författad av en manlig kontra en kvinnlig chef, som antas arbeta som militär kontra inom förskola, oberoende och beroende av läsarens kön?

Uppfattas manliga och kvinnliga chefer på olika vis när de skriver ett likadant hårt meddelande som varandra, oberoende och beroende av läsarens kön?

Uppfattas militärchefer och förskolechefer på olika vis när de skriver ett likadant hårt meddelande som varandra, oberoende och beroende av läsarens kön?

Frågeställningen är intressant från ett socialpsykologiskt genusperspektiv med fokus på fördomsfullhet gentemot kvinnliga chefer enligt rollkongruensteorin. Svar på frågeställningen kan visa om människor tenderar att värdesätta ett hårt skrivet meddelande bättre eller sämre beroende på vad dessa människor tror att chefen som har författat meddelandet har för kön och beroende på vilket yrke de tror att chefen arbetar inom. Resultatet skulle möjligen kunna generaliseras till att gälla andra hårt skrivna texter än den testade, skrivna av manliga eller kvinnliga chefer inom normativt manliga eller kvinnliga yrken, exempelvis då chefer och arbetstagare har skriftlig kontakt med varandra via mejl.

Hypoteser

Hypoteser har uppsatts i enlighet med rollkongruensteorin och med tanke på att meddelandet har skrivits med en hård ton som överensstämmer bättre med den stereotypiskt manliga könsrollen än den stereotypiskt kvinnliga könsrollen.

H₁: Förskolechefer uppfattas som mindre passande för sitt yrke och anses ha sämre ledaregenskaper än militära chefer av både manliga och kvinnliga deltagare.

H₂: Den kvinnliga chefen som arbetar inom förskola uppfattas som minst passande för sitt yrke och anses ha sämst ledaregenskaper av alla chefer av både manliga och kvinnliga deltagare.

- H₃: Kvinnliga chefer uppfattas som mindre passande för sitt yrke och anses ha sämre ledaregenskaper än manliga chefer av både manliga och kvinnliga deltagare.
- H₄: Kvinnliga chefer uppfattas som mindre passande för sitt yrke och anses ha sämre ledaregenskaper av kvinnliga deltagare än av manliga deltagare.

Metod

Deltagare

Ett tillgänglighetsurval på 49 män och 45 kvinnor från två städer i Mellansverige gjordes. Deltagandet var frivilligt. Två arbetsplatser, en myndighet och ett it-företag, valdes efter tillgänglighet, och deltagare från varje arbetsplats tillfrågades med hänsyn till deras kön för att få en så jämn fördelning som möjligt av män respektive kvinnor över de fyra olika enkäter som delades ut. För att så slumpmässigt som möjligt dela ut de olika enkäterna lades dem i ordning efter en blockrandomisering. Det förekom inget bortfall av deltagare. Alla enkäter kunde användas i analysen.

Material

Till studien användes fyra olika versioner av enkäter, alla innehållande delarna (1) ett missivbrev, (2) ett fiktivt meddelande undertecknat en manlig eller kvinnlig militär- eller förskolechef, samt (3) frågor och påståenden med svarsalternativ och en uppmaning att skriva fritt. Missivbrevet såg detsamma ut för alla versioner av enkäter. Där i kunde läsas att deltagandet var frivilligt, att det var möjligt att när som helst avbryta sitt deltagande, och att det inte gick att härleda resultatet till någon enskild deltagare. Det nämndes att studien var en undersökning av människors intryck och attityder gentemot ledare i olika roller. Missivbrevet gav även deltagarna namn och kontaktuppgifter till studiens författare och handledare. Därtill nämndes uppskattad tid för ifyllandet av enkäten, samt att meddelandet som deltagarna skulle läsa var fiktivt.

Det fiktiva meddelandet. Meddelandet som användes i enkäterna utformades till synes som ett e-mail som utgick till chefens alla arbetstagare, undertecknat av en militär- eller förskolechef med ett manligt eller ett kvinnligt namn. Fyra versioner av meddelandet skapades således. Både det manliga och kvinnliga namn som användes som namnteckning erhöll samma efternamn för att själva namnen skulle påverka resultatet så lite som möjligt bortsett från att de symboliserade olika kön. Förnamnen valdes efter att vara så neutrala och lika i symbolik som möjligt med tanke på Kasofs (1993) teori om uppfattning av olika namn. Den kvinnliga förskole- och militärchefen hette Miriam Bergstedt, och den manliga förskole- och militärchefen hette Johan Bergstedt. Meddelandet skrevs på ett hårt sätt för att väcka åsikter hos deltagarna som läste meddelandet. Enligt Olsson och Martinys (2018) teori om relationsinriktade och agentiska egenskaper så skrevs meddelandet på ett normtypiskt manligt vis. Alla versioner av meddelandet innehöll informationen ”16:37 28 maj 2017”. Meddelandet var:

Som ni informerats om så kommer här mallen för den personliga input som ni ska bidra med till vårt förändringsarbete. Ert uppdrag är att var och en, innan månadens slut, skicka mig ett utkast av detta per mejl. Ni ska koppla detta till er arbetsroll samt ert arbetsuppdrag. Ni har alltså två dagar på er. Det är bråttom!

I mallen så finns frågor kopplade till förändringsarbetet. Varenda en av frågorna skall besvaras. Utförligt! Vi ska gå igenom alla medarbetares svar gemensamt den 1 juni vid ett möte. Ingen anonymitet kan erbjudas för era åsikter. Det är ändå av största vikt att ni svarar så korrekt som möjligt om vi ska ha någon som helst möjlighet att utföra förändringen som planerat. Era svar kommer att stå till grund för arbetet, varför allt hänger på er.

Jag har fått förfrågan av några av er om detta kan utföras på arbetstid. Det kan inte godkännas. Inget utrymme finns då det är många bollar i luften som aldrig tycks bli klara. Det finns deadlines för alla projekt i kärnverksamheten och det är mycket viktigt att dessa hålls. Svaren måste in, och denna förhållandevis lilla uppgift bör klaras av hemmavid. Övertid kan inte rapporteras, vilket ni vet sedan innan. Åsikter kring detta kan tyvärr inte besvaras – tiden är knapp nog.

Frågor och påståenden. Frågeenkäten började med att deltagarna fick besvara vilket kön de hade enligt alternativen (1) man, (2) kvinna, och (3) annat. Efter denna fråga följde två delar med frågor och påståenden med svarsalternativ enligt en femgradig skala där en av fem rutor skulle kryssas. Alternativ nummer ett och fem var benämnda, medan de tre övriga alternativen inte var det. Alternativ nummer tre innebar alltid ett neutralt svar. Då chefen hade olika yrke för olika enkäter så skapades två varianter av fråge- och påståendeeuppsättningar. Det enda som skiljde de två varianterna åt var benämningen av de olika yrkena. Avslutningsvis ställdes en öppen fråga.

Den första delen innehöll fem frågor och åtta påståenden som berörde chefen som författat meddelandet. Frågorna var (1) "Hur är ditt intryck av den här chefen?", (2) "Hur är din inställning till att ha den här personen som chef?", (3) "Hur hjälpsam tycker du att chefen är?", (4) "Hur självständig anser du att chefen är?", och (5) "Tycker du att chefen är varm eller kall som person?". Svarsalternativen gick enligt skalorna (1) mycket negativt – mycket positivt, (2) mycket negativ – mycket positiv, (3) mycket ohjälpsam – mycket hjälpsam, (4) mycket osjälvständig – mycket självständig, (5) mycket kall – mycket varm. Påståendena i den första delen var (1) "Chefen passar att vara militär" alternativt "Chefen passar att arbeta inom förskola", (2) "Chefen har bra ledaregenskaper", (3) "Chefen är aggressiv", (4) "Chefen är dominant", (5) "Chefen är förstående", (6) "Chefen är snäll", (7) "Chefen gör sitt bästa", och (8) "Chefen borde arbeta med något annat som passar denne bättre". Svartsalternativen till dessa påståenden var alla enligt skalan "instämmer inte alls – instämmer helt".

Den andra delen berörde det fiktiva meddelandet och innehöll sex frågor och fem påståenden. Frågorna var (1) "Hur trevligt tycker du att det här mejlet är?", (2) "Hur väl passar chefens skrivsätt ihop med dennes arbete inom militären?" alternativt "Hur väl passar chefens skrivsätt ihop med dennes arbete inom förskolor?", (3) "Hur tror du att chefens sätt att uttrycka sig skulle påverka medarbetarnas arbetsmotivation?", (4) "Hur lämpligt anser du att chefens sätt att uttrycka sig är?", (5) "Är det effektivt att skicka ut detta mejl? (dvs kommer medarbetarna att skriva sitt personliga bidrag till förändringsarbetet i tid?)", och (6) "Hur är din inställning till att de anställda får två dagar på sig att utföra uppgiften?". Svartsalternativen var (1) mycket otrevligt – mycket trevligt, (2) mycket illa – mycket väl, (3) den skulle minska kraftigt – den skulle öka kraftigt, (4) mycket olämpligt – mycket lämpligt, (5) mycket ineffektivt – mycket effektivt, och (6) mycket negativ – mycket positiv. Påståendena i den andra delen var (1) "Chefen formulerar sig för hårt", (2) "Chefen har rätt att skriva såhär", (3) "Chefen respekteras av sina anställda genom att skriva såhär", (4) "Chefen skriver på ett sätt som en

militärchef bör göra” alternativt ”Chefen skriver på ett sätt som en chef över förskolor bör göra”, och (5) ”Mejlet kommer att uppfattas positivt av de militära medarbetarna” alternativt ”Mejlet kommer att uppfattas positivt av de medarbetarna på förskolorna”. Svartalternativen till dessa påståenden var alla enligt skalan ”instämmer inte alls – instämmer helt”. Enkäten avslutades efter del två, med uppmaningen ”Avslutningsvis ska du på följande rader kortfattat skriva vad du tycker om den här chefen”, varpå deltagaren kunde skriva något om chefen med egna ord.

Oberoende variabler. Tre oberoende variabler på nominal nivå användes i studien. Dessa var Deltagarkön, Chefskön, och Chefsyrke. Deltagarkön och Chefskön varierade mellan man och kvinna, och Chefsyrke varierade mellan militärchef och förskolechef. Alla åtta möjliga kombinationer användes i studien.

Beroende variabler. Tre beroende variabler användes vid analysen; två index och ett ensamt påstående från enkäten. Ett index skapades av de tre påståendena och frågan ”Chefen passar att vara militär/att arbeta inom förskola”, ”Chefen borde arbeta med något annat som passar denne bättre”, ”Hur väl passar chefens skrivsätt ihop med dennes arbete inom militären/förskolor?”, samt ”Chefen skriver på ett sätt som en chef över förskolor/en militärchef bör göra”. Påståendet ”Chefen borde arbeta med något annat som passar denne bättre” kodades omvänt. Detta index kallades för Yrkeslämplighet. Deltagarna erhöll poäng mellan 1 och 5, där 5 innebar att deltagarna tyckte att chefen passade mycket väl för sitt yrke. Cronbachs alfa för detta index uppmättes till .82.

Det ensamma påståendet ”Chefen har bra ledaregenskaper” användes också som beroende variabel i analysen. Denna beroende variabel kallades för Ledarskapsförmåga. Deltagarna erhöll poäng mellan 1 och 5, där 5 innebar att deltagarna instämde helt i påståendet. De två frågorna och två påståendena ”Hur hjälpsam tycker du att chefen är?”, ”Tycker du att chefen är varm eller kall som person?”, ”Chefen är förstående”, samt ”Chefen är snäll” kodades till ett index med namnet Relationsinriktning. Deltagarna erhöll poäng mellan 1 och 5, där 5 representerade att deltagarna tyckte att chefen var mycket relationsinriktad. I detta index uppmättes Cronbachs alfa till .84.

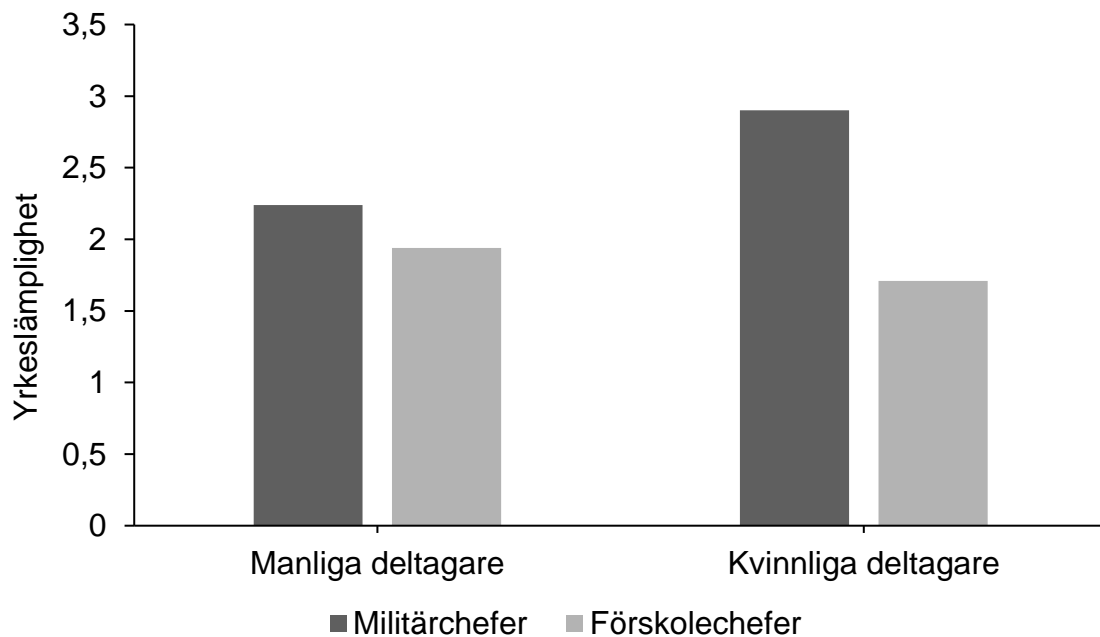
Procedur

Studiens deltagare fick frågan om deltagande under arbetstid på sina respektive arbetsplatser. Arbetsgivarna hade tidigare tillfrågats om detta var okej. Studiens båda författare samlade in data under samma dag på två olika arbetsplatser i två olika städer. Vid utdelandet av enkäter togs enkäter till kvinnliga deltagare ur en hög av enkäter, och enkäter till manliga deltagare ur en annan hög. Enkäterna samlades sedan ihop och det tackades för deltagande.

Resultat

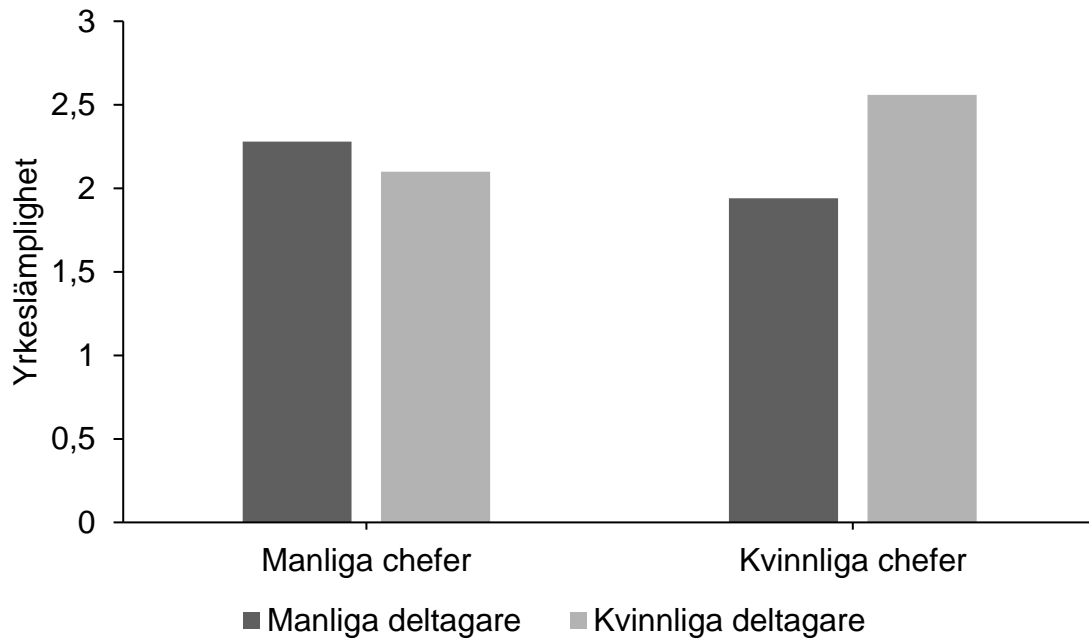
En serie 2 x 2 x 2 faktoriell variansanalys genomfördes med de oberoende variablerna Deltagarkön, Chefsyrke och Chefskön. De beroende variablerna var deltagarnas poäng på Yrkeslämplighet, Ledarskapsförmåga, samt Relationsinriktning. Inom dessa beroende variabler söktes huvudeffekter och interaktioner genom variansanalysen. Signifikansnivån sattes till $p < .05$.

Inom den beroende variabeln Yrkeslämplighet så fanns en signifikant huvudeffekt av Chefsyrke, $F(1, 86) = 21.63, p < .001, \eta^2_p = .20$. Chefsyrket ansågs vara signifikant mer lämpligt för chefen om denne var militär ($M = 2.54, SD = 0.81$), än om denne arbetade inom förskola ($M = 1.83, SD = 0.75$). Denna huvudeffekt kvalificerades av en signifikant Chefsyrke x Deltagarkön interaktion, $F(1, 86) = 8.03, p = .006, \eta^2_p = .09$ (se Figur 1). En enkeffektsanalys gjordes separat för manliga och kvinnliga deltagare på denna interaktion för att reda ut den, vilken visade att kvinnliga deltagare ansåg att chefen passade signifikant bättre för sitt yrke om chefen var militär ($M = 2.90, SD = 0.71$) än om denne arbetade inom förskola ($M = 1.71, SD = 0.73$), $F(1, 43) = 30.02, p < .001, \eta^2_p = .41$. Manliga deltagare gjorde däremot ingen skillnad i bedömning av om chefen passade bättre eller sämre för sitt yrke beroende på om denne var militär ($M = 2.24, SD = 0.78$) eller arbetade inom förskola ($M = 1.94, SD = 0.76$), $F(1, 47) = 1.82, p = .184$.



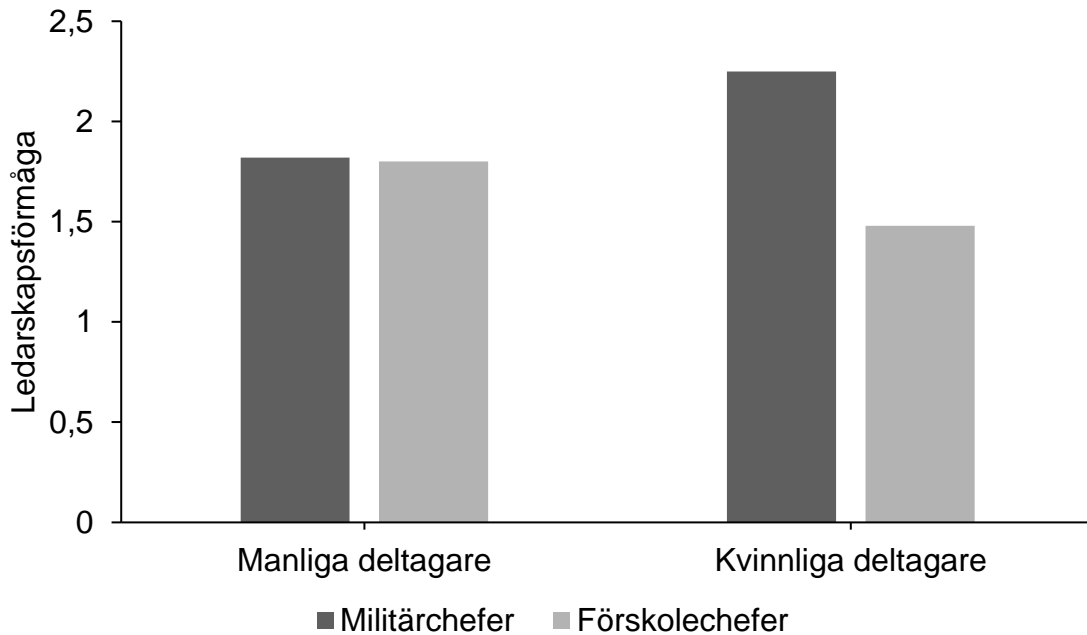
Figur 1. Deltagarkön x Chefsyrke interaktion för bedömning av hur chefer passar för sitt yrke. Bedömningen gjordes på en femgradig skala där 1 innebar att chefen inte passade för sitt yrke och 5 innebar att chefen passar för sitt yrke.

Inom variabeln Yrkeslämplighet fanns även en signifikant Chefskön x Deltagarkön interaktion, $F(1, 86) = 4.85, p = .030, \eta^2_p = .05$, utan signifikant huvudeffekt (se Figur 2). En enkeffektsanalys gjordes separat för manliga och kvinnliga chefer för att reda ut interaktionen, vilken visade att om chefen var kvinna så ansågs denne passa signifikant bättre för sitt yrke av kvinnliga deltagare ($M = 2.56, SD = 0.87$), än av manliga deltagare ($M = 1.94, SD = 0.73$), $F(1, 46) = 7.23, p = .010, \eta^2_p = .14$. Om chefen var man så gjordes däremot ingen skillnad mellan kvinnliga deltagare ($M = 2.10, SD = 0.95$) och manliga deltagare ($M = 2.28, SD = 0.80$) i bedömning om chefen passade bättre eller sämre för sitt yrke (se Figur 2), $F(1, 44) = 0.51, p = .478$. Inga andra signifikanta resultat hittades inom den beroende variabeln Yrkeslämplighet.



Figur 2. Deltagarkön x Chefskön interaktion för bedömning av hur chefer anses passa för sitt yrke. Bedömningen gjordes på en femgradig skala där 1 innebar att chefen inte passade för sitt yrke och 5 innebar att chefen passade för sitt yrke.

Inom den beroende variabeln Ledarskapsförmåga så fanns en signifikant huvudeffekt av Chefskön, $F(1, 86) = 5.68, p = .019, \eta^2_p = .06$. Chefens ledaregenskaper ansågs vara signifikant bättre om denne var man ($M = 2.02, SD = 0.93$), än om denne var kvinna ($M = 1.69, SD = 0.69$). Inom samma beroende variabel fanns även en signifikant huvudeffekt inom Chefsyrke, $F(1, 86) = 5.73, p = .019, \eta^2_p = .06$. Chefens ledaregenskaper ansågs signifikant bättre om denne var militär ($M = 2.02, SD = 0.75$) än om denne arbetade inom förskola ($M = 1.64, SD = 0.88$). Denna huvudeffekt kvalificerades av en signifikant Chefsyrke x Deltagarkön interaktion, $F(1, 86) = 6.47, p = .013, \eta^2_p = .07$ (se Figur 3). En enkeffektsanalys gjordes separat för manliga och kvinnliga deltagare på denna interaktion för att reda ut den, vilken visade att kvinnliga deltagare ansåg att chefen hade signifikant bättre ledaregenskaper om denne var militär ($M = 2.25, SD = 0.74$) än om denne arbetade inom förskola ($M = 1.48, SD = 0.75$), $F(1, 43) = 12.15, p < .001, \eta^2_p = .22$. Manliga deltagare ansåg däremot inte att chefen hade bättre eller sämre ledaregenskaper beroende på om chefen var militär ($M = 1.82, SD = 0.72$) eller arbetade inom förskola ($M = 1.81, SD = 0.98$) (se Figur 3), $F(1, 47) = 0.002, p = .961$. Inga andra signifikanta effekter fanns inom den beroende variabeln Ledarskapsförmåga.



Figur 3. Deltagarkön x Chefsyrke interaktion för bedömning av chefers ledaregenskaper. Bedömningen gjordes på en femgradig skala där 1 innebar att deltagarna inte instämde i att chefen hade bra ledaregenskaper och 5 innebar att deltagarna instämde i att chefen hade bra ledaregenskaper.

Inom den beroende variabeln Relationsinriktning så fanns en signifikant huvudeffekt av Chefskön, $F(1, 86) = 4.21$, $p = .043$, $\eta^2_p = .05$. Chefen ansågs vara signifikant mer relationsinriktad om denne var man ($M = 2.10$, $SD = 0.72$), än om denne var kvinna ($M = 1.84$, $SD = 0.67$). Det fanns en till signifikant huvudeffekt inom samma beroende variabel, hos faktorn Chefsyrke, $F(1, 86) = 13.34$, $p < .001$, $\eta^2_p = .13$. Chefen ansågs som mer relationsinriktad om denne var militär ($M = 2.19$, $SD = 0.67$) än om denne arbetade inom förskola ($M = 1.69$, $SD = 0.64$). Det fanns ingen interaktionseffekt inom den beroende variabeln Relationsinriktning.

Diskussion

Syftet som studien grundas på var att finna om män och/eller kvinnor gör skillnad i sin bedömning av en chef och dennes hårt skrivna meddelande beroende på om chefen är man eller kvinna, militär eller arbetar inom förskola. De beroende variabler som undersöks är Yrkeslämplighet, Ledarskapsförmåga, samt Relationsinriktning. Studiens resultat visar att kvinnliga deltagare anser att militärchefer passar bättre för sitt yrke än förskolechefer, oavsett chefs kön. Kvinnliga chefer, oavsett yrke, anses passa bättre för sitt yrke än manliga chefer, signifikant mer av kvinnliga deltagare än av manliga deltagare. Chefs ledaregenskaper anses vara bättre om denne är man än om denne är kvinna, av både manliga och kvinnliga deltagare. Ledaregenskaperna hos en chef anses också bättre om chefen är militär än om denne arbetar inom förskola, men denna skillnad gör endast av kvinnor. Till sist anses chefen ha mer relationsinriktade egenskaper om denne är militär eller man istället för förskolechef eller kvinna, oberoende av deltagarnas kön.

H₁ innebär att deltagare, oberoende av kön, bör uppfatta militärchefer som mer passande för sitt yrke än förskolechefer, i och med att det meddelande som chefen skriver har en hård ton. Det militära yrket är mer agentiskt än förskoleyrket, samtidigt som meddelandet är agentiskt utformat, enligt Olsson och Martinys (2018) teori om relationsinriktade och agentiska egenskaper. Militärcheferna bör därför anses matcha meddelandet bättre än förskolecheferna. H₁ säger att både manliga och kvinnliga deltagare bör anse detta. Resultatet visar dock att H₁ ges stöd enbart av kvinnor. Studien kan därför delvis sägas stödja Eagly och Karaus (2002) rollkongruensteori i detta avseende. Vidare säger H₂ att den kvinnliga förskolechefen bör uppfattas som minst passande för sitt yrke av alla chefer, då både könet kvinna och yrket inom förskola anses relationsinriktat och därför inte matchar det agentiska meddelandets utformning (Olsson & Martiny). Det finns dock ingen skillnad i hur deltagare bedömer huruvida manliga kontra kvinnliga förskolechefer passar för sitt yrke. I detta avseende stöds inte rollkongruensteorin. H₃ säger att kvinnliga chefer bör uppfattas som mindre passande för sina yrken än manliga chefer, av både kvinnliga och manliga deltagare. Vidare säger H₄ att kvinnliga chefer bör uppfattas mindre passande för sitt yrke av kvinnliga deltagare än av manliga deltagare. Resultatet visar att kvinnliga chefer inom båda yrken anses passa bättre för sitt yrke än manliga chefer, och att kvinnliga deltagare tycker så signifikant mer än manliga deltagare. Kvinnliga deltagare tycker alltså att kvinnor passar bättre som militärer än män, men kvinnliga deltagare tycker även att kvinnor passar bättre att arbeta inom förskola än män. Detta säger helt emot H₄, och det säger till viss del emot H₃. Inget stöd finns dock heller för att manliga deltagare skulle tycka att manliga chefer passar bättre för sitt yrke än kvinnliga chefer. Detta innebär att inga resultat inom Yrkeslämplighet stöder H₃ och H₄. Resultat till och med motsätter sig H₄. Rollkongruensteorin vinner alltså stöd i att kvinnliga deltagare anser att militära chefer passar bättre för sitt yrke, i och med att det militära yrket är agentiskt och därmed stereotypiskt manligt, och den stereotypiskt kvinnliga könsrollen enligt teorin inte sägs överensstämma med att vara ledare (Eagly & Karau, 2002; Olsson & Martiny, 2018). Om chefen har ett agentiskt, stereotypiskt manligt, yrke så tycker alltså kvinnliga deltagare att chefen passar bättre för sitt yrke än om chefen arbetar på förskola som är relationsinriktat och därmed stereotypiskt kvinnligt (Olsson & Martiny). Det finns inget ytterligare stöd för rollkongruensteorin inom den beroende variabeln Yrkeslämplighet, men en form av motsättning till teorin hittas i att kvinnliga deltagare anser att kvinnliga chefer passar bättre för sitt yrke än vad manliga deltagare anser. Resultatet kan tyckas intressant i och med att kvinnliga deltagare anser att chefer inom det agentiska militäryrket passar bättre för sitt yrke än förskolelärare baserat på läsandet av ett agentiskt brev undertecknat militärchefer och förskolechefer, samtidigt som kvinnliga deltagare anser att kvinnliga chefer som normativt är relationsinriktade passar bättre för sitt yrke än manliga chefer som är normativt agentiska baserat på att ha läst ett agentiskt, ”manligt”, skrivet brev undertecknat dessa olika chefer. De kvinnliga deltagarna i studien kan sägas anse att det är mer okej när en kvinnlig chef uttrycker sig hårt, än när en manlig chef gör det, samtidigt som de kan sägas anse att ett hårt uttryckssätt passar bättre för ett militärt yrke än ett yrke inom förskolan. En tolkning kan göras att kvinnor anser det vara mildare när en kvinna uttrycker sig hårt än när en man gör det, och att kvinnor anser det vara mer passande med ett hårt uttryckssätt i en agentisk arbetsmiljö än inom en relationsinriktad sådan. Funderingar kan göras huruvida detta beror på yrkena i sig, som normativt manliga eller kvinnliga, eller huruvida det har att göra med att det militära yrket består av vuxna medarbetare och att förskolan inkluderar ett arbete med barn. Vidare kan funderas kring om kvinnliga deltagare uppmärksammar de olika yrkena som yrken innehållande vuxna kontra barn, och om män inte gör denna observation, eller om resultatet enbart påverkas av att yrkena är normtypiskt manliga och kvinnliga.

H₃ ges också stöd i analys av den beroende variabeln Ledarskapsförmåga. I enlighet med H₃ så fås resultatet att chefen bör uppfattas ha bättre ledaregenskaper om denne är man än om denne är kvinna. Detta resultat kvalificerades inte av någon interaktion, vilket innebär att det

gäller för både manliga och kvinnliga deltagare. Då hypotesen är förankrad i rollkongruensteorin så stöds även den. Koenig et al. (2011) får också stöd i att män anser att män passar bättre som ledare än kvinnor, dock undantaget att Koenig et al. menar att män anser detta mer än vad kvinnor gör. Resultatet står även förenligt med Monzani et al. (2015) och deras utsago om att kvinnor som följer den stereotypiska ledarrollen utvärderas sämre än män som gör detsamma.

Kvinnliga deltagare bidrar med vidare stöd för rollkongruensteorin i och med att de anser att militärchefer har bättre ledaregenskaper än förskolechefer baserat på läsandet av chefernas hårt skrivna meddelande. Detta är i enlighet med H_1 . Män gör dock inte denna skillnad, varför H_1 endast stöds gällande kvinnliga deltagare. Här ses alltså ytterligare ett resultat där kvinnor gör skillnad på chefer baserat på chefers yrke. Det kan dock uppmärksammas att kvinnliga deltagare tycker att kvinnliga chefer passar bättre för sina respektive yrken än manliga chefer, samtidigt som kvinnliga deltagare (och manliga deltagare) anser att manliga chefer har bättre ledaregenskaper än kvinnliga chefer. Ledaregenskaperna tolkade ur det fiktiva meddelandet tycks av kvinnor alltså passa manliga chefer bättre, medan yrkets samhörighet med chefen, tolkat ur meddelandet, av kvinnor anses vara högre om chefen är kvinna.

Enligt resultatet från variabeln Relationsinriktning anses militärer och manliga chefer vara mer relationsinriktade i sitt sätt att vara, det vill säga normativt kvinnliga, än om chefen arbetar inom förskola eller är kvinna. Denna skillnad görs av både manliga och kvinnliga deltagare. Ur detta förstås att när en manlig chef, eller en chef inom det normativt manliga yrket militär, agerar agentiskt i och med ett hårt skrivsätt, så upplevs det av både kvinnor och män som mer relationsinriktat än när en kvinnlig chef, eller en chef inom det normativt kvinnliga yrket att arbeta inom förskola, gör likadant. För att vända på det så uppfattas kvinnliga chefer och förskolechefer som mer agentiska när de agerar agentiskt än vad manliga eller militära chefer gör. I detta fall kan "att agera relationsinriktat", det vill säga stereotypiskt kvinnligt, ses som positivt i förhållande till "att agera agentiskt", då agentiskt i detta fall innebär att skriva ett meddelande med en hård ton. En mild ton är enligt Motro och Ellis (2017) kvinnligt och alltså relationsinriktat, och det kan antas att människor i allmänhet hellre tilltalas mildt än hårt. Med detta sagt kan stöd till rollkongruensteorin utläsas av dessa resultat. H_1 och H_3 säger att kvinnliga chefer och förskolechefer bör uppfattas som mindre passande för sitt yrke samt ha sämre ledaregenskaper än manliga chefer och militärchefer, givet att de skriver ett meddelande med hård ton. Resultatet inom Relationsinriktning visar att manliga chefer och militära chefer uppfattas som mer relationsinriktade i sitt sätt, vilket i detta fall vill säga; uppfattas mer positivt, än kvinnliga chefer och förskolechefer. Detta talar emot Stempel och Rigottis (2018) resultat där maktmissbruk i ledarskap undersöks, vilket kan relateras till denna studies meddelande med hård ton på så vis att chefens skrivsätt kan benämnas som ett slags maktmissbruk. Stempel och Rigotti kom fram till att människor mår lite sämre av att män utövar maktmissbruk än att kvinnor gör det, medan denna studie visar att deltagarna bättre accepterar mäns hårda ton än kvinnors.

Sammanfattningsvis kan stöd för rollkongruensteorin sägas finnas för H_1 och H_3 , men inte för H_2 och H_4 . Vidare kan sägas att H_3 och H_4 , tillika rollkongruensteorin, i ett avseende motsätts, helt i H_4 och delvis i H_3 . Dessa fyra hypoteser berör deltagarnas uppfattning av chefen som står bakom meddelandet som deltagarna har läst. Motstridiga resultat rörande uppfattningen av de olika typerna av chefer kan därför rapporteras. Understrykas bör att H_1 enbart vinner stöd samt att H_4 endast motsätts. Vidare understryks att H_3 , att kvinnliga deltagare uppfattas mindre positivt än manliga chefer, både vinner stöd och motsägs i studien.

Syftet med studien var att både undersöka deltagarnas uppfattning av det hårt skrivna meddelandet samt uppfattningen av cheferna som sägs ha skrivit detta meddelande. Resultatet av deltagarnas uppfattning av meddelandet väljs att inte redovisas då statistisk signifikans inte hittas inom denna analys, samt för att studiens fokus i rollkongruensteorin i större avseende

berörs i deltagarnas uppfattning av cheferna. När signifikans inte hittas minskar intresset för resultatet – speciellt i och med de övriga frågeställningarnas större beröringspunkter med teorin. Ett icke redovisande av deltagarnas uppfattning av meddelandet hade kunnat avväjas innan studiens start i och med ett bortplockande av denna frågeställning och syfte. Det går dock inte innan en studies gång att veta var skillnader kommer att finnas. En annan lösning är att ändå redovisa resultaten av hypoteserna som berör chefens meddelande. Detta hade lett till ett förhållandevis stort omfång av redovisade resultat utan signifikans. En tredje möjlig lösning kan vara att forma frågorna och påståendena berörande chefens meddelande annorlunda i enkäterna för att då möjligtvis nå signifikans. Förslagsvis kan fler frågor och påståenden angående meddelandets hårda utformning och åsikter kring detta ställas.

Styrkor och svagheter

En svaghet i studien är att ett agentiskt index inte kan fås på grund av för låg reliabilitet. Erhållet resultat inkluderar ett relationsinriktat index med skattning av chefernas relationsinriktade egenskaper, vilket kan kompletteras på ett bra sätt av ett agentiskt index. Bättre och fler agentiska frågor och påståenden kan även grunda för signifikanta resultat rörande resultatet av deltagarnas uppfattning av meddelandet.

En styrka i studien är dess värden på Cronbachs alfa inom analysens index. Då den vedertagna gränsen för Cronbachs alfa är .70 så är både indexet Yrkeslämplighet på .82 och Relationsinriktning på .84 en god bit över gränsen för alfa. De interna konsistenserna kan benämnas tillfredsställande, och tillåter resultaten för dessa index att vila på en reliabel grund. Vidare kommer insamlat data från två arbetsplatser i två olika städer, och uppmättes av studiens båda författare. Detta styrker reliabiliteten mer än om endast en forskare samlat data på ett ställe. Ytterligare en styrka finns i att inget bortfall kunnat rapporteras, varken externt eller internt.

En svaghet finns i att enkäterna utformades i och med denna studie, och alltså inte inkluderar väletablerade instrument. Enkäternas frågor och påståenden är därmed inte testade fler gånger än i just denna studie. Trots god Cronbachs alfa har frågorna som detta värde baseras på endast använts vid ett analystillfälle. Vidare hotas studiens validitet av att resultatet till viss del är motsägelsefullt sig självt.

Den begränsade mängd data som studien grundas på, samt med tanke på att studiens instrument skapats inför just denna studie, medför att resultatet ej bör generaliseras bortom de individer som deltar i undersökningen. En ytterligare bidragande faktor till studiens icke generaliserbarhet är den begränsade överensstämmelse med tidigare forskning som studien uppnått. I studiens frågeställning nämns att frågan kan vara intressant sett utifrån att möjligen kunna generalisera resultatet till att även gälla andra än de deltagande. Detta kan i efterhand dock inte sägas kunna göras. Studiens icke generaliserbarhet kan vidare benämnas som en svaghet.

Slutsats

Frågeställningen formulerar en undran över huruvida manliga och kvinnliga chefer, och/eller militär- och förskolechefer, uppfattas olika när de skriver en likadan hård text som varandra, oberoende och beroende av läsarens kön. Vidare frågas huruvida nämnda meddelande uppfattas på olika vis om läsaren tror att det är skrivet av en manlig eller en kvinnlig chef, eller en militär-

eller förskolechef, oberoende och beroende av läsarens kön. Signifikanta resultat redovisas besvarande förstnämnd fråga. Främst gör kvinnliga läsare skillnad på manliga och kvinnliga chefer, men även militär- och förskolechefer. Manliga läsare tycks inte göra samma skillnad som kvinnliga läsare. Frågan kan säga besvaras, om än inte hypoteserna alltid samstämmer med resultatet. På den andra frågan redovisas inga resultat, men den omnämns ha testats utan statistisk signifikans. Män och kvinnor tycks inte göra skillnad i bedömningen av meddelanden skrivna av chefer med olika kön och olika yrken.

Till vidare forskning kan det vara av intresse att arbeta med ett omformulerande av de frågor som berör det fiktivt skrivna meddelande som använts i studien, för att se huruvida signifikanta resultat kan hittas eller ej. En omformning av frågor och påståenden som kan möjliggöra ett agentiskt index skulle också göra studien gott, och är ett förslag till framtida forskning. Ett upprepande av studien skulle även vinna mer validitet till den nyskrivna enkät som studien baseras på, givet att resultaten blir desamma. Ett annat förslag är att i framtida forskning omforma meddelandet till att vara relationsinriktat istället för agentiskt, det vill säga ha en mild ton istället för en hård ton, och se om effekten då blir omvänd.

Referenser

- Bongiorno, R., Bain, P. G., & David, B. (2014). If you're going to be a leader, at least act like it: Prejudice towards women who are tentative in leader roles. *British Journal of Social Psychology, 53*, 217–234. doi:10.1111/bjso.12032
- Clow, K. A., Ricciardelli, R., & Bartfay, W. J. (2015). Are you man enough to be a nurse? The impact of ambivalent sexism and role congruity on perceptions of men and women in nursing advertisements. *Sex Roles, 72*, 363-376. doi:10.1007/s11199-014-0418-0
- Eagly, A. H. (2018). Some leaders come from nowhere: Their success is uneven. *Journal of Social Issues, 74*, 184–196.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review, 109*, 573-598.
- Ferguson, T. W. (2018). Female leadership and role congruity within the clergy: Communal leaders experience no gender differences yet agentic women continue to suffer backlash. *Sex Roles, 78*, 409-422. doi:10.1007/s11199-017-0803-6
- Garcia-Retamero, R., & López-Zafra, E. (2006). Prejudice against women in male-congenial environments: Perceptions of gender role congruity in leadership. *Sex Roles, 55*, 51-61. doi:10.1007/s11199-006-9068-1
- Gupta, V. K., Han, S., Mortal, S. C., Silveri, S. D., & Turban, D. B. (2018). Do women CEOs face greater threat of shareholder activism compared to male CEOs? A role congruity perspective. *Journal of Applied Psychology, 103*, 228-236.
- Kasof, J. (1993). Sex bias in the naming of stimulus persons. *Psychological Bulletin, 113*, 140-163. doi:10.1037/0033-2909.113.1.140
- Kim, J. Y., Fitzsimons, G. M., & Kay, A. C. (2018). Lean in messages increase attributions of women's responsibility for gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology, 115*, 974-1001.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin, 137*, 616-642.
- Kubu, C. S. (2018). Who does she think she is? Women, leadership and the 'B'(ias) word. *The Clinical Neuropsychologist, 32*, 235-251. doi:10.1080/13854046.2017.1418022

- Monzani, L., Hernandez Bark, A. S., van Dick, R. (2015). The synergistic effect of prototypical and authenticity in the relation between leaders biological gender and their organizational identification. *Sex Roles, 132*, 737-752. doi:10.1007/s10551-014-2335-0
- Motro, D., & Ellis, A. P. J. (2017). Boys, don't cry: Gender and reactions to negative performance feedback. *Journal of Applied Psychology, 102*, 227-235.
- Nationalencyklopedien. (i.d.). *Empowerment*. Hämtad 15 mars, 2019, från <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/empowerment>
- Nuhundu, T. J. (2007). Mitigating gender typed occupational preferences of Zimbabwean primary school children: The use of biographical sketches and portrayals of female role models. *Sex Roles, 56*, 639-649. doi:10.1007/s11199.007-9204-6
- Olsson, M., & Martiny, S. E. (2018). Does exposure to counterstereotypical role models influence girls' and women's gender stereotypes and career choices? A review of social psychological research. *Frontiers in Psychology, 9*, 22-64. doi:10.3389/fpsyg.2018.02264
- Panel, L., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology, 48*, 165-179. doi:10.1016/j.jesp.2011.10.008
- Pousa, C., Richards, D. A., & Trépanier, C. (2018). Managerial coaching of frontline employees: The moderating role of gender. *Human Resource Development Quarterly, 29*, 219-241.
- Ritter, B. A., & Yoder, J. D. (2004). Gender differences in leader emergence persist even for dominant women: An updated confirmation of role congruity theory. *Psychology of Women Quarterly, 28*, 187-193. doi:10.1111/j.1471-6402.2004.00135.x
- Statistiska centralbyrån. (2018). *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2018*. Hämtad 12 februari, 2019, från <https://www.scb.se>
- Steffens, M. C., Niedlich, C., & Beschorner, R. (2018). Do positive and negative stereotypes of gay and heterosexual men affect job-related impressions? *Sex Roles, 1-17*. doi:10.1007/s11199-018-0963-z
- Stempel, C. R., & Rigotti, T. (2018) Leaders' gender, perceived abusive supervision and health. *Frontiers in Psychology, 9*, 24-27. doi:10.3389/fpsyg.2018.02427
- Wringley, B. J. (2002). Glass ceiling? What glass ceiling? A qualitative study of how women view the glass ceiling in public relations and communications management. *Journal of Public Relations Research, 14*, 27-55. doi:10.1207/S1532754XJPRR1401_2