

Mälardalens högskola
Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling

Karriärmorsor och velourpappor

Bedömning av föräldrar som karriärister och föräldralediga

Clara Jern och Johanna Karlsson

C-uppsats i psykologi, HT 2012
Handledare: Eric Hansen
Examinator: Jacek Hochwälder

Karriärmorsor och velourpappor

Bedömning av föräldrar som karriärister och föräldralediga*

Clara Jern
Johanna Karlsson

Familjestrukturer och föräldraroller är i förändring. Stereotyper av föräldraskap har bidragit till rådande attityder där män och kvinnor i icke traditionella familjestrukturer bedöms mindre fördelaktigt (Brescoll & Uhlmann, 2005). Studiens syfte var att se om attityder påverkas av huruvida föräldern är karriärist eller föräldraledig samt man eller kvinna. En pilotstudie genomfördes för att generera egenskaper för föräldraskap och bestod av 30 deltagare. I huvudstudien deltog 115 personer, varav 69 kvinnor och 46 män. En egenkonstruerad enkät användes där deltagarna fick bedöma bra respektive dåligt föräldraskap utifrån en fiktiv fallbeskrivning. Enkäten bestod även av The Ambivalent Sexism Inventory som avser att mäta sexism (Glick & Fiske, 1996). Resultatet visade att både män och kvinnor bedöms som bättre föräldrar då de är föräldralediga. Fientlig sexism hade samband med uppfattning av mäns bra föräldraskap samt kvinnors dåliga föräldraskap. Resultaten stämmer till stor del överens med tidigare forskning om traditionella samt icke traditionella familjestrukturer.

Keywords: Stereotypes, sexism, attitudes toward, non-traditional/traditional families

Inledning

Tvåtusentalet har kommit att präglas av jämställdhetsfrågan vilket ställer höga krav på individer på alla plan som inom familj, arbete och sociala relationer. Den traditionella heterosexuella familjestrukturen håller på att utvecklas mot att bli mer jämställd, varpå både mannen och kvinnans traditionella roller påverkas. Föräldraskap är under förändring, det som varit norm inom föräldraskap där kvinnans roll i huvudsak har varit att ta hand om barn och hushåll medan mannen varit familjeförsörjare är idag inte längre en given struktur (Johansson, 2011). I och med denna förändring är det av intresse att se hur män och kvinnor har kommit att uppfattas i de nya rollerna.

* Författarna vill rikta ett tack till Peter Glick för medgivande att användanda The Ambivalent Sexism Inventory. Författarna vill även rikta ett tack till tjänstemannen som bistod med hjälp genom att distribuera enkäter för författarnas räkning. Slutligen ett stort tack till alla deltagare i undersökningen.

Strävan efter jämställdhet

Det var under 1970-talet som förvandlingen mot ett mer jämställt samhälle tog fart. Beslutsfattare i Sverige har sedan dess ansett att föräldraledighet är nyckeln till jämställdhet (Klinth & Johansson, 2010). Enligt Eibach och Ehrlinger (2010) skiljer sig synen på jämställdhet mellan män och kvinnor beroende på att de har olika referenspunkter. Generellt utgår män från att kvinnor har blivit mer jämställda historiskt sett. Kvinnors syn på jämställdhet utgår från hur långt det är kvar för att kunna uppnå jämställdhet.

Införandet av betald föräldraledighet utmanar de traditionella familjrollerna, där det finns en kulturell syn som framhåller att kvinnor är bättre på att ta hand om barn medan pappan är mer nödvändig på sin arbetsplats. För att uppmuntra pappan till att ta ut föräldraledighet har en pappakvot införts (Haas & Rostgaard, 2011). Genom motivering om att föräldraledighet förväntas generera rationell och emotionell kompetens till pappor, uppmuntras de till att utnyttja sin föräldraledighet (Klinth & Johansson, 2010).

Idag är det vanligt att pappor är hemma med sina barn trots att denna grupp av pappor är underrepresenterad. Det är en ny generation av föräldrar som väljer att beakta sina rättigheter. Förändringen har tagit tid och det har inte alltid varit accepterat för män och kvinnor att anta en icke-traditionell roll (Wells & Sarkadi, 2012). Under 1980-talet myntades begreppet ”velourpappa” i ett radioprogram som hölls av fyra kvinnliga psykologer. De ansåg att det var en fara om män gick in i föräldrarollen för tidigt, då de kunde riskera att bryta den nödvändiga närheten som existerar mellan mammor och deras barn (Klinth & Johansson, 2010). Flera kampanjer har gjorts av staten för att ta fram en ny pappa, som tar ut mer föräldraledighet, är engagerade i sina barn och som är beredda på att leva upp till jämställdhet (Johansson & Klinth, 2008). Många män uppger att deras mål är att leva jämställt, dock finns flera svårigheter. Att leva jämställt handlar om att kunna slåss mot juridiska regleringar, genusindelningar och inte minst att behöva handskas med sina egna känslor och föreställningar som inte alltid behöver vara jämställda (Klinth & Johansson, 2010).

Attityder mot traditionella och icke-traditionella familjestrukturer

Eagly och Chaiken (2007) skrev att begreppet attityd är ett paraplybegrepp som innebär att den innefattar flera funktioner som att individer utvärderar olika objekt. Dessa objekt kan vara exempelvis en person, en stad eller en ideologi. Individen svarar sedan med en viss grad av positiv eller negativ attityd. Enligt Brescoll och Uhlmann (2005) fanns det skilda attityder mot traditionella familjer, där mamman var hemma medan pappan arbetade och icke-traditionella familjer där pappan var hemma medan mamman arbetade. De traditionella familjerna var mer omtyckta än de icke-traditionella och mammor som valde att arbeta på grund av ekonomisk nödvändighet blev mer omtyckta än mammor som valde att arbeta för att förverkliga sig själva. Motiven som män hade för att arbeta var inte avgörande i attityder mot dem. Det fanns ingen skillnad i graden av ogillande mellan en arbetande mamma och en föräldraledig pappa. Negativa attityder mot anställda kvinnor delades av både män och kvinnor vilket tyder på att synen på genusrollerna delas av både män och kvinnor. Det har framkommit att par som

väljer att leva i en traditionell familjestruktur med giftermål och gemensamma barn utvärderas mer positivt än par från andra familjeformer. Barn som lever i en kärnfamilj uppfattas mer positivt än barn från en icke-traditionell familj (Ganong, Coleman & Mapes, 1990).

Enligt Poeschl, Pinto, Múrias, Silva och Ribeiro (2006) var det inte bara män som ansåg att hushållsarbete inte tillhör en mans arbetsuppgifter, utan även kvinnor rapporterade om dessa attityder. Giftna kvinnor drog nytta av sin roll i den traditionella familjen, då de upplevde en ojämn arbetsfördelning i hemmet mer rättvis än vad ogiftna kvinnor angav. Mammor som upplevdes vara mindre engagerade i hemmet och spendera för mycket tid på arbetet blir mer kritiserade än pappor som engagerar sig mer i arbete än i hemmet. Pappor blev mer kritiserade då de engagerade sig för mycket i hemmet och för lite på arbetet. Det förekommer dock dubbla budskap kring hemmavarande pappor. Då pappor som tar hand om sitt barn i den dagliga omvårdnaden så som vid matning och blöjbyte, ses som en hjälte (Deutsch & Saxon, 1998). Pappor som är hemma får mer beröm och upplevs som en bättre förälder än mammor i samma situation. Utifrån detta dras slutsatsen att män blir mer förlåtna om de inte lever upp till ett perfekt föräldraskap.

Att ha ett omhändertagande och hjälpsamt beteende kan definieras som prosocialt. Eagly (2009) skrev att både män och kvinnor har detta beteende, dock skiljer sig detta beteende något åt. Kvinnor anses ha ett mer relationsinriktat beteende (communal behavior), det vill säga att de har fokus på gemenskap och relationer medan mäns beteenden är mer uppgiftsinriktat (agentic), vilket innebär att de ses som säkrare och mer bestämda. Dessa beteenden styr hur män och kvinnor uppfattas i prosociala sammanhang då kvinnor anses passa bättre för en omhändertagande roll, medan män anses kunna dra fördel av sitt uppgiftsinriktade beteende i situationer där beslutsfattande och säkerhet är av stor vikt. Det har dock visats sig att uppfattningarna kring relationsinriktat beteende och uppgiftsinriktat beteende inte alltid följer dessa traditionella mönster, då det framkommit att kvinnor som gör karriär uppfattas ha ett mer uppgiftsinriktat beteende än män i liknande situation (Eagly & Steffen, 1984).

Arbetsplatskulturens inverkan på föräldraskap

Enligt svensk lag ska det vara lätt och enkelt för pappor att ta föräldraledigt. Enligt Haas och Hwang (1995) är många företag i Sverige medvetna om pappors intresse av att utnyttja sin föräldraledighet. Företag gör dock mycket lite för att förändra organisationsstruktur och kultur för att kunna stötta pappors delaktighet i föräldraledighet.

Det är inte bara i omgivningen som förändring måste ske för att uppnå jämställdhet i familjerelationer utan även inom individen. Det var inte endast negativ attityd från arbetsgivarna som påverkade föräldraledighet utan också pappor som ansåg sig vara viktiga för arbetsgruppen upplevde problem med föräldraledighet (Almqvist, Sandberg & Dahlgren, 2010). Den vanligaste angivna orsaken till att pappor inte tar ut föräldraledighet beror på familjens inkomst, det vill säga att papporna står som familjeförsörjare (Klinth & Johansson, 2010; Seward, Yeatts, Zottarelli & Fletcher, 2006). Män tycks också påverkas av hur övriga pappor på arbetsplatsen fördelat sin föräldraledighet (Bygren & Duvander, 2006; Lappegård, 2012).

Män angav en betydligt mindre benägenhet än kvinnor att acceptera störningar i sitt yrke, speciellt på grund av barnomsorg och familjeangelägenheter (Drew & Humbert, 2012). Pappor får generellt mer negativ kritik om de skulle tacka nej till en utekväll med vänner för att istället vara hemma med sin familj likaså om de tar vård av barn istället för att arbeta (Deutsch & Saxon, 1998). Mammors frånvaro på arbetet leder till att de hamnar efter på sin yrkesväg och går miste om viktig tid för att utöka sin kompetens i yrket (Drew & Humbert, 2012). Kvinnor på en mansdominerad arbetsplats blev i hög grad ifrågasatta när de är föräldralediga under en längre tid. De kan även få svårigheter att behålla sin position på arbetsplatsen (Bygren & Duvander, 2006). Lika viktigt som det är för män att kunna vara delaktiga i familjelivet är det att tillåta kvinnor att ta plats i yrkeslivet och ha möjligheten att göra karriär. Många kvinnor har och kommer även i fortsättningen att definiera föräldraskap som en karriär där de som mammor eftersträvar uppskattning då de anser att deras uppgift som mamma är viktig och kan likställas med ett arbete (Schultheiss, 2009). Då både män och kvinnor har möjlighet till karriär har det medfört att män insett att de har större frihet att kombinera arbete och familj (Perrone et al., 2009). Mammor som engagerade sig i att skapa en karriär utanför familjen har mottagit negativa attityder och blivit diskriminerade (Perrone et al., 2009). Dock uppfattades kvinnor generellt mer fördelaktiga än män och denna uppfattning delas av både män och kvinnor (Eagly, Mladinic & Otto, 1991). Trots strukturella förändringar på arbetsplatser har kvinnor fortfarande svårt att slå sig fram i de traditionella mansdominerade arbetsplatskulturerna som bygger på antaganden om att mammor är mindre lämpade som karriärister. Dessa antaganden bygger på föråldrade stereotyper så som att mammor inte kan arbeta långa dagar och att kvinnor hindras genom att de inte kan delta i manliga aktiviteter på grund av kvinnliga egenskaper (Mann, 1995). Dock har det visat sig att pappors karriärsframgångar samt tiden som de lägger på arbete inte påverkas av ett föräldraskap medan mammors karriärs framgångar samt tiden som hon lägger på arbete påverkas negativt av ett föräldraskap (Abele & Spurk, 2011; Watkins, Kaplan, Brief, Shull, Dietz, Mansfield & Cohen, 2006). För att möjliggöra en karriär som mamma uppges stöd från familjen vara viktigt, så även åsikter från andra inflytelserika personer som vänner och kollegor (Yewchuk, Äystö & Schlosser, 2001). Då attityder i samhället är av stor vikt vad gäller om kvinnor kommer att våga utmana de rådande stereotyperna genom att ta steget och satsa på att förverkliga sig själva och göra karriär, krävs det att gamla stereotyper utmanas och i framtiden suddas ut.

Familjestrukturer och stereotyper

En stereotyp används för att förenkla i vardagen. Genom att individer tenderar att kategorisera omvärlden som andra människor och objekt medför detta att människor kan dra omedvetna slutsatser utifrån dessa föreställningar. Män som valt att vara föräldralediga och på så sätt avvek från en traditionell familjestruktur och stereotyp hade ofta en öppen och liberal syn. Män med liberal syn kunde i högre grad välja yrken som har högre andel kvinnliga arbetstagare, då de valde yrken som tillfredsställde dem istället för att välja de mer traditionella yrkesrollerna (Lease, 2003). Ganong et al. (1990) skrev att förändringar i stereotyper bundna till familjestrukturer inte har kommit att förändras. Kärnfamiljen fortsätter

att vara den ledande familjestrukturen varifrån stereotyper utvecklas, vilket bidrar till rådande attityder mot icke-traditionella familjekonstellationer. I familjer där kvinnan är föräldern med högsta inkomsten existerar inte en omvändning av de traditionella rollfördelningarna. Det vill säga att pappan inte kom att utföra de traditionellt kvinnliga sysslorna så som att ta hand om barn och hushåll och kvinnan inte tar den traditionella manliga rollen som familjeförsörjare. I dessa relationer hade paren istället funnit lösningar i samverkan mellan arbete och familj genom att dela upp föräldraledigheten så att ingen av föräldrarna behövde vara helt borta från sitt arbete (Rost, 2002). Johansson (2011) skrev om förändring i manligheten, att män som valt att ha en längre period av föräldraledighet uppger att de framförallt prioriterar intima relationer, familjeliv och emotionella upplevelser. Ovanstående studier visar att motiven till fördelningen av föräldraledighet kan ses som en komplex sammansättning av flera olika faktorer.

Sexismens inverkan på karriär

Då en kvinna når en högre position inom yrkeslivet har hon automatiskt tagit steget från den traditionella kvinnorollen och individer som antar icke-traditionella roller är generellt mindre omtänkta. Istället för att se dessa kvinnor som en förebild blir det istället ett hot då kvinnor har svårt att identifiera sig med den rollen. Fem faktorer som är skadliga för kvinnors karriärframgång är attityder från andra, att vara kvinna, att vara förälder, brist på tillgång till barnomsorg samt föräldrarnas socioekonomiska status (Yewchuk et al., 2001). Rudman och Phelan (2010) skrev att kvinnor inte ser kvinnliga karriärister som ett ideal utan snarare blir skrämnda och söker istället sig till ett traditionellt kvinnligt yrke. Detta kan medföra att strukturen i det traditionella samhället blir svår att förändra då synen på de icke-traditionella rollerna upplevs som ett hot av både män och kvinnor.

För att behålla den rådande ojämställdheten mellan könen som finns i samhället använder sig män och kvinnor av sexism (Glick & Fiske, 1996; Watkins et al., 2006). Modern sexism beskrivs som antaganden om att diskrimination mot kvinnor inte längre existerar, utan tillhör det förflutna. Den innefattar även en fientlighet mot att kvinnor har rätt att utöva politiska och ekonomiska krav samt ett missnöje över favorisering av kvinnor (Swim, Aikin, Hall & Hunter, 1995). Den moderna sexismen kan uppfattas som ofarlig i jämförelse med uppenbar sexism, vilket den inte alltid är. Kvinnor kan använda den moderna sexismen och fördomar till sin fördel då de strävar efter att göra karriär. Kvinnor som godtar den moderna sexismen har också större chans att bli befordrade på arbetet. Att dra fördel av modern sexism innebär att dessa kvinnor inte längre ser den som en nackdel och slutar därför att sträva efter att åtgärda problemet. Resultatet av detta är att kvinnor som har en hög position på arbetet strävar efter att få upprätthålla sin status genom att stänga ute andra kvinnors möjligheter till framgång genom att förhålla sig till modern sexism (Watkins et al., 2006). Modern sexism är en typ av sexism som framförallt är fientlig (Swim et al., 1995). Enligt Glick och Fiske (1996) består sexism av två komponenter, en fientlig (hostile) samt en välvillig (benevolent). Fientlig sexism kan förklaras som den traditionella synen på sexism där stereotyper och negativa fördomar om kvinnor bekräftas, så som att kvinnor ses som mindre lämpade som karriärister. Den välvilliga sexismen beskrivs istället som en blygsam form av sexism, där motivet kan

vara dolt och förklätt i skepnad av något positivt för kvinnan. Exempelvis beskriver Glick och Fiske (1996) att kvinnan vid en välvillig sexism ska höjas till skyarna samt bli dyrkad och skyddad av sin man. Syftet med dessa två former av sexism är dock den samma, båda formerna leder till att kvinnor blir underordnad av män.

Denna undersökning

Flera studier tyder på att attityder mot icke-traditionella familjestrukturer grundar sig i en komplex samling av olika aspekter där familje-, samhälls- och yrkesrelaterade faktorer inverkar. Syftet med pilotstudien var att generera egenskaper som karaktäriserar ett bra respektive dåligt föräldraskap till huvudstudien. De 18 egenskaper som det slutgiltiga resultatet i pilotstudien genererade kom att användas som mätinstrument i huvudstudien. Syftet med huvudstudien var att undersöka om det förekom olika bedömningar av föräldraskap mot föräldralediga samt karriärister beroende på deras kön. Frågeställningen byggde på om dessa attityder påverkas av om föräldern är karriärister eller föräldraledig samt man eller kvinna. I huvudstudien fanns intresse att se hur attityder mot föräldraskap påverkades av om den föräldralediga utsätts för en olycka med sitt barn samt om karriäristen ställer sig fundersam eller säker på sitt val av arbetssituation. Det fanns även ett intresse av att se vilket samband deltagarnas grad av sexism påverkade resultatet. Detta undersöktes med hjälp av The ambivalent sexism inventory (Glick & Fiske, 1996). Faktorer som förväntades ha inverkan på bedömningar av föräldraskap var deltagarens kön, ålder, utbildningsnivå samt om deltagaren själv var förälder. Följande resultat förväntas i studien:

Hypotes 1: Det finns skillnad i bedömningen av ett bra föräldraskap samt ett dåligt föräldraskap då föräldern är karriärister eller föräldraledig beroende på respondentens kön.

Hypotes 2: Kvinnliga karriärister anses vara sämre föräldrar än manliga karriärister

Hypotes 3: Föräldralediga pappor anses vara bättre föräldrar än föräldralediga mammor.

Hypotes 4: Kvinnliga karriärister som ställer sig tveksamma till sitt val av att göra karriär ses som en bättre förälder än kvinnliga karriärister som är säkra på att de gjort rätt val.

Hypotes 5: Män som är karriärister anses vara bättre föräldrar än män som är föräldralediga.

Hypotes 6: Föräldralediga kvinnor anses vara bättre föräldrar än kvinnor som gör karriär.

Hypotes 7: De finns ett positivt samband mellan uppfattningar av kvinnor som dålig förälder och fientlig sexism utifrån The ambivalent sexism inventory.

Pilotstudie

En pilotstudie genomfördes för att hitta egenskaper som bäst utmärker ett bra respektive dåligt föräldraskap. Detta för att skapa ett mätinstrument för huvudstudien.

Metod

Deltagare

Studien genomfördes i en medelstor stad i Sverige. Deltagarna bestod av 30 vuxna besökande på stadsbiblioteket samt på studiecentrat. Deltagarna valdes ut genom ett tillgänglighetsurval. En svarsfrekvens på 100 % förekom i studien. Ingen ersättning för deltagande utgick.

Material

Enkäten i pilotstudien var egenkonstruerad. Det var två frågor i enkäten som gällde personliga egenskaper. Deltagarna fick uppge fem egenskaper som bäst utmärker ett bra föräldraskap samt fem egenskaper som utmärker ett dåligt föräldraskap.

Procedur

Deltagarna tillfrågades och informerades muntligen om studien, de etiska principerna, informerat samtycke samt nyttjandekrav. Deltagarna tilldelades sedan enkäten och ombads besvara de två frågorna. Besvarade enkäter lämnades i en låda med lock för att säkerställa anonymitet. I enkäten informerades deltagarna om att undersökningen var en del av en kandidatuppsats inom beteendevetenskapliga programmet.

Resultat

Flera av de genererade egenskaperna var återkommande i enkäterna. Varpå enkäterna genererade 254 specifika egenskaper. Av dessa var 148 av dessa utmärkte ett bra föräldraskap och 106 ett dåligt föräldraskap. Dessa egenskaper sammanställdes genom meningskoncentrering och kodning. Det togs ingen hänsyn till om egenskaperna var genusbundna, utan egenskaperna som genererades var generella för ett föräldraskap oavsett föräldrarnas kön. Det fanns inga tecken på att deltagarna använde sig av motsatser när de angav positiva samt negativa egenskaper. Resultatet genererades till 18 personliga egenskaper som presenteras i Tabell 1, där 10 avser att karaktärisera ett bra föräldraskap samt 10 egenskaper som karaktäriserar ett dåligt föräldraskap. Förståelsen av egenskaperna testades på 8 personer varpå enkäten kom att justeras enligt Tabell 1. Egenskaperna lekfull, trångsynt, bra på att sätta gränser samt dålig på att sätta gränser uppgavs svåra att besvara varpå dessa kategorier kodades om och ersattes av egenskaperna ansvarsfull och självisk. Det slutgiltiga resultatet innehöll 9 egenskaper för ett dåligt föräldraskap samt 9 egenskaper för ett bra föräldraskap.

Tabell 1

Egenskaper för föräldraskap

Bra föräldraskap

Dåligt föräldraskap

Bra förebild ^b	Trångsynt ^a
Lyhörd ^b	Stressad ^b
Engagerad ^b	Respektlös ^b
Tålmod ^b	Elak ^b
Lekfull ^a	Oengagerad ^b
Kärleksfull ^b	Dålig förebild ^b
Snäll ^b	Dålig på att sätta gränser ^a
Ödmjuk ^b	Egoistisk ^b
Bra på att sätta gränser ^a	Överbeskyddande ^b
Ansvarsfull ^{bc}	Självisk ^{bc}

Not.

^a Dessa egenskaper togs bort efter test av enkäten.

^b Dessa egenskaper fanns med i den slutgiltiga versionen.

^c Dessa egenskaper inkluderades i efter omkodning till den slutgiltiga versionen.

Diskussion

Pilotstudien avsåg att generera bra respektive dåliga egenskaper till huvudstudien. Undersökningen resulterade i 18 egenskaper, vilket ansågs vara tillfredställande. I en utökad studie skulle en genusaspekt kunna vara av intresse, samt att pilotenkäten eventuellt kunde ha utformats i två versioner där deltagaren endast uppger bra eller dåliga egenskaper för ett föräldraskap, detta för att säkerställa att respondenter inte svarar med motsatser.

Huvudstudie

Syftet med huvudstudien var att undersöka om det förekom olika bedömningar av föräldraskap mot föräldralediga samt karriärister. Deltagarnas grad av sexism var av intresse i studien.

Metod

Deltagare

Deltagarna bestod av 21 studenter från en högskola i Sverige, 53 personer från studiecentrat och statsbiblioteket i en medelstor stad i Sverige samt 41 kommunanställda män och kvinnor med myndighets och utredarfunktion i en medelstor stad i Sverige. Av 210 enkäter som delades ut besvarades 121 enkäter, övriga exkluderades på grund av att de inte återkom efter överrenskommen tid. Av de 121 besvarade enkäterna fick 6 enkäter från de kommunanställda deltagarna exkluderas innan databearbetningen från 47 till 41 deltagare då dessa var ofullständiga. Det slutgiltiga antalet enkäter var 115. Av dessa deltagare var 69 kvinnor och 46 män. Av dessa deltagare var 22 personer i åldersgruppen 16-25 år, 62 personer var i

åldersgruppen 26-45 år samt 31 personer var i åldersgruppen 46-75 år. Deltagarna var mellan 16 och 69 ($M = 38.7$, $SD = 13.84$, $Mdn = 37$) år. Av deltagarna hade 12 personer som högst grundskoleutbildning, 52 personer hade som högst gymnasial utbildning och 51 personer hade eftergymnasial utbildning. Sjuttiotvå av deltagarna var föräldrar. Deltagarna valdes ut genom tillgänglighetsurval. Ingen kompensation delades ut till deltagarna.

Design

Denna studie var uppbyggd genom en experimentell design $2 \times 2 \times 2 \times 2 \times 2$ med deltagarnas kön (man, kvinna), karriäristens kön (man, kvinna), karriäristens inställning (säker, fundersam), olyckshändelsen (skedde, skedde inte) samt enkätordning (frågor om mamman först, frågor om pappan först) som mellangrupsfaktorer. Fallbeskrivningarna skiljdes åt genom variabler som om det var Lars eller Anna som gjorde karriär, karriäristens inställning som var säker eller fundersam till sitt val att göra karriär samt om det skedde en olycka med barnet. En ny variabel skapades för föräldraroll (karriärist eller föräldraledig), detta för att kunna besvara hypotes 3, hypotes 4, hypotes 5 och hypotes 6. Mellan 6 till 9 deltagare förekom för varje version av enkäten. Dessutom skiljde sig enkäterna åt i vilken ordningsföljd som respondenten besvarade frågor om Anna och Lars. Hälften av deltagarna fick besvara frågor om Lars först och andra hälften fick besvara frågor om Anna först. Det fanns 16 versioner av fallbeskrivningar som delades ut i slumpmässig ordning med hjälp av blockrandomisering, detta för att respondenterna skulle få olika versioner av enkäten samt en jämn fördelning av de olika versionerna.

Material

Undersökningsinstrumentet bestod av en egendesignad enkät som byggde på de 18 egenskaperna som framkom i pilotstudien (se Tabell 1). Undersökningen inleddes med en presentation av studien och följdes sedan av en fallbeskrivning. Deltagarna tilldelades olika fallbeskrivningar, dessa fanns i 16 olika versioner. Fallbeskrivningarna var fiktiva och namnen på personerna i fallbeskrivningen var tagna från statistiska centralbyråns namnstatistik då Lars och Anna var de vanligaste tilltalsnamnen i Sverige 2011 (Statistiska centralbyrån, 2012). Namnen valdes för att neutralisera personerna i fallbeskrivningarna då deltagarna med sannolikhet förväntas vara lika bekanta med namnen. Barnets namn Tintin valdes utifrån att det var könsneutralt då barnets kön inte hade någon relevans för studien. Fallbeskrivningarna bestod av paret Lars och Annas livssituation där Anna i vissa fall var karriärist och Lars föräldraledig, samt i vissa fall var Lars karriärist och Anna föräldraledig. Fallbeskrivningarna fanns i olika versioner, en version där Lars/Anna som karriärist är tveksamma till sitt val att göra karriär samt en version där Lars/Anna är säker på sitt val att göra karriär. Dessa kombinerades med den föräldralediga Lars/Anna som beskrevs med två olika versioner varav den ena versionen innehöll ett olycksfall med deras barn samt den andra där det inte skedde en olycka. Påståenden besvarades på en sjugradig gradig skala från 1

(*Instämmer inte alls*) och 7 (*Instämmer helt*). Exempel på påståenden i enkäten var ”jag anser att Anna är: en bra förebild, att Anna är ansvarsfull samt att Anna är respektlös”. Även frågor om hur respondenten uppfattade Lars/Anna som karriärist, förälder och partner besvarades på en sjugradig skala från 1 (*Negativ*) till 7 (*Positiv*), exempelvis ”Mitt intryck av Lars/Anna som förälder är mest...”. Egenskaperna för bra föräldraskap resulterade i ett index för bra föräldraskap och egenskaper för ett dåligt föräldraskap resulterade i ett index för ett dåligt föräldraskap. För att kontrollera den interna konsistensen av dessa index som avsåg att mäta graden av hur föräldraskapet uppfattades som bra respektive dåligt kontrollerades dessa med Cronbachs´alpha. Bra föräldraskap Cronbachs´alpha = .738 samt ett dåligt föräldraskap Cronbachs´alpha = .588, detta värde var aningen lågt dock användbart. Av dessa index skapades index för bra föräldraskap och för dåligt föräldraskap för både föräldraledig samt karriärist.

För att kunna mäta sexism hos deltagarna tillämpades The ambivalent sexism inventory (ASI), (Glick & Fiske, 1996), som användes efter godkännande i e-post med författaren Peter Glick. ASI avser att mäta fientlig (hostile) sexism samt välvillig (benevolent) sexism och är ett väletablerat mätinstrument. Fientlig sexism mäts genom 11 påståenden och välvillig sexism mäts genom 11 påståenden. Då det inte förekom någon befintlig svensk översättning av ASI, genomfördes en backtranslation tillsammans med en forskare vars modersmål är engelska. Exempel på påståenden i ASI var ”Kvinnor har lätt att bli förolämpade, en bra kvinna bör höjas till skyarna samt feminister ställer rimliga krav”. Dessa påståenden skattades på en sexgradig skala från 0 (*Instämmer inte alls*) till 5 (*Instämmer helt*). Dessa påståenden delades in i index för hostile sexism samt ett index för benevolent sexism. Hostile sexism Cronbachs´alpha = .668, benevolent sexism Cronbachs´alpha = .634. Enkäten innehöll även frågor om respondentens kön, ålder, utbildningsnivå samt om respondenten var förälder.

Enkäten inleddes med ett missivbrev där syfte med studien framkom samt att deltagandet var anonymt, frivilligt och att respondenterna när som helst kunde avbryta deltagandet. Även information om att resultatet endast används i vetenskapligt ändamål, samt att uppgifter hanteras anonymt och inte kan härledas till enskild deltagare framkom. I enkäten följde sedan en fallbeskrivning och frågor avsedda att uppskatta ett bra respektive ett dåligt föräldraskap samt mätning av sexism utifrån ASI. Efter deltagande, tilldelades respondenterna ett debriefingbrev där en mer utförlig beskrivning av undersökningen presenterades tillsammans med kontaktuppgifter till författarna av studien.

Procedur

Genom e-post med en kommunal vård- och omsorgschef i en medelstor stad i Sverige presenterades studien varpå en överenskommelse etablerades att kommunen bistod genom att distribuera 100 enkäter för författarnas räkning. Enkäter till Kommunen lämnades i receptionen på aktuell förvaltning där kontaktperson ansvarade för att dela ut enkäter samt debriefingbrev till deltagarna. Ifyllda enkäter hämtades i receptionen för att kunna garantera anonymitet. Efter överenskommelse med en föreläsare på en högskola i en medelstor stad i Sverige bestämdes att enkäter kunde delas ut till en klass efter föreläsning. Studenterna tillfrågades om medverkan efter föreläsning samt i högskolans restaurang. Även personer från

stadsbiblioteket och studiecentrat i en medelstor stad i Sverige tillfrågades deltagande. Deltagarna fick lämna sin ifyllda enkät i en låda med lock för att garantera anonymitet.

Information om studien framgick skriftligt i enkäten samt information om de etiska principerna om anonymitet, informerat samtycke samt nyttjandekrav. Att enkäten avsåg att undersöka vilka attityder som finns mot karriärister samt föräldralediga, beroende på om dessa är män eller kvinnor samt att enkäten gavs ut i fler versioner undanhölls för att inte avslöja studiens syfte eller påverka respondenternas svar. Efter deltagande delades ett debriefingbrev ut där utförligare beskrivning om syftet framgick samt kontaktinformation till författarna.

Resultat

Inledningsvis genomfördes analyser med skattningar av bra och dåligt föräldraskap som beroende variabler för att testa hypoteserna 1-2 gällande deltagares kön, samt karriäristsens och den föräldraledigas kön. För att kunna testa hypoteserna hypotes 3, hypotes 4, hypotes 5 och hypotes 6 angående hur personer av samma kön bedöms beroende på vilken föräldraroll de har skapades en ny variabel (föräldraroll: karriärist, föräldraledig). Sist genomfördes korrelationsanalyser angående fientlig och välvillig sexism och index om bra och dåligt föräldraskap. Till en början inkluderades enkätordning som en kontroll variabel, då det inte fanns några huvudeffekter eller interaktioner med variabeln, togs den bort från analyser som presenteras här. Likaså, exkluderades åldersgrupp, utbildningsnivå samt om deltagarna var föräldrar i samtliga analyser då dessa inte korrelerade med skattningar av bra samt dåliga föräldraskap.

För att besvara hypotes 1 samt hypotes 2 genomfördes separata $2 \times 2 \times 2 \times 2$ med respondentens kön (man, kvinna), karriäristsens kön (man, kvinna), karriäristsens inställning (säker, fundersam), olyckshändelsen (skedde, skedde inte) faktoriell mellangrupsvarians analys. För att besvara hypotes 3 genomfördes en envägsvarians analys föräldraroll på den föräldralediga föräldrarnas bra föräldraskap. För att besvara hypotes 4, hypotes 5 samt hypotes 6 genomfördes en $2 \times 2 \times 2 \times 2$ med föräldraroll (Lars eller Annas som: karriärist eller föräldraledig), respondentens kön (man, kvinna), karriäristsens inställning (säker, fundersam), olyckshändelse (skedde, skedde inte) faktoriell mellangrups analys på Lars bra föräldraskap, Anna bra föräldraskap samt Lars dåligt föräldraskap och Anna dåligt föräldraskap.

Resultat av hypoteser

Hypotes 1 handlade om att det finns skillnad i bedömningen av ett bra föräldraskap samt ett dåligt föräldraskap då föräldern är karriärist eller föräldraledig beroende på respondentens kön. Inledningsvis genomfördes en analys av bedömningen av den föräldralediga föräldrarnas bra föräldraskap där resultatet inte visade någon signifikant effekt på respondentens kön $F(1, 99) = 6.80, p = .41, \eta_p^2 = .007$. Det fanns inte heller någon signifikant effekt på respondentens

kön då beroendevariabeln var den föräldralediga föräldrarnas dåliga föräldraskap $F(1, 99) = .044, p = .83, \eta_p^2 = .000$. Vidare visade analysen att respondentens kön inte var signifikant vid analys av karriäristens bra föräldraskap $F(1, 99) = 1.37, p = .25, \eta_p^2 = .014$ samt vid karriäristens dåliga föräldraskap $F(1, 99) = .03, p = .86, \eta_p^2 = .000$.

Hypotes 2 var att kvinnliga karriärister anses vara sämre föräldrar än manliga karriärister, resultatet visade dock på motsatsen. En analys genomfördes av bedömningen av karriäristens bra föräldraskap. Resultatet visade en huvudeffekt av oberoende variabeln karriärist (Lars, Anna) $F(1, 99) = 11,617, p < .005, \eta_p^2 = .105$. Det vill säga att karriäristens bra föräldraskap påverkades då Anna ($M = 4.02, SD = 0.93$) ansågs vara en mer bra förälder än Lars ($M = 3.45, SD = 0.68$) som karriärist. Det framkom ingen signifikant effekt av karriärist (Lars, Anna) vid beroende variabel karriäristens dåliga föräldraskap $F(1, 99) = 2.4, p = .12, \eta_p^2 = .024$.

Hypotes 3 handlade om att föräldralediga pappor anses vara bättre föräldrar än föräldralediga mammor. För att besvara hypotes 3 genomfördes en envägsvariansanalys på beroendevariabel den föräldralediga föräldrarnas bra föräldraskap med oberoende variabel föräldraroll (Lars eller Anna som karriärist eller föräldraledig). Det framkom ingen signifikant effekt av föräldraroll (Lars eller Anna som: karriärist eller föräldraledig) $F(1, 99) = .79, p = .37, \eta_p^2 = .008$.

Hypotes 4 handlade om att kvinnliga karriärister som ställer sig tveksamma till sitt val av att göra karriär ses som en bättre förälder än kvinnliga karriärister som är säkra på att de gjort rätt val. Analys av Annas bra föräldraskap visade ingen signifikant effekt av inställning $F(1, 99) = 1.79, p = .18, \eta_p^2 = 0.18$.

Hypotes 5 var att en man skulle bedömas som en bättre förälder som karriärist än som föräldraledig. Analysen genomfördes av bedömningen av Lars bra föräldraskap. Hypotes 5 fick inte stöd av resultatet istället visade sig motsatsen. Det enda signifikanta resultatet i denna analys var en huvudeffekt av föräldraroll $F(1, 99) = 120.64, p < .005, \eta_p^2 = .549$. Denna visade att Lars uppfattades som en bättre förälder då han var föräldraledig ($M = 5.13, SD = 0.76$) jämfört med då han gjorde karriär ($M = 3.43, SD = 0.68$). Hypotes 5 blev även motbevisad i analys av Lars vid ett dåligt föräldraskap. Resultatet visade att det fanns en huvudeffekt av föräldraroll $F(1, 99) = 41.17, p < .005, \eta_p^2 = .294$. Lars ansågs vara en mindre dålig förälder då han är föräldraledig ($M = 2.81, SD = 0.75$) än då han var karriärist ($M = 3.77, SD = 0.71$).

Hypotes 6 var att föräldralediga kvinnor anses vara bättre föräldrar än kvinnor som gör karriär. Analys av beroende variabel Anna dåligt föräldraskap resulterade i en huvudeffekt på föräldraroll $F(1, 99) = 11.40, p < .005, \eta_p^2 = .103$. Anna ansågs vara en mindre dålig förälder då hon är föräldraledig ($M = 2.86, SD = 0.73$) än då hon gör karriär ($M = 3.49, SD = 0.95$). Dessutom i analys av beroende variabeln Anna bra föräldraskap visade resultatet en huvudeffekt av föräldraroll $F(1, 99) = 25.04, p < .005, \eta_p^2 = .202$. Anna anses ha ett bättre föräldraskap då hon är föräldraledig ($M = 4.97, SD = 0.85$) än då hon är karriärist ($M = 4.03, SD = .93$).

Hypotes 7 handlade om att det finns ett positivt samband mellan uppfattningar av kvinnor som dålig förälder och fientlig sexism mätt med The ambivalent sexism inventory. En korrelation genomfördes för att se om fientlig samt välvillig sexism korrelerade med bra respektive dåligt föräldraskap hos Lars respektive Anna (se Tabell 2). Resultatet visade att respondenternas fientliga sexism hade ett samband med uppfattningen av Lars bra

föräldraskap samt att respondenternas fientliga sexism hade ett samband med uppfattningen om Annas dåliga föräldraskap. Dessutom visade resultatet ett negativt samband mellan respondentens fientliga sexism och Annas bra föräldraskap. Respondenternas välvilliga sexism hade ett samband med Lars bra föräldraskap.

Tabell 2

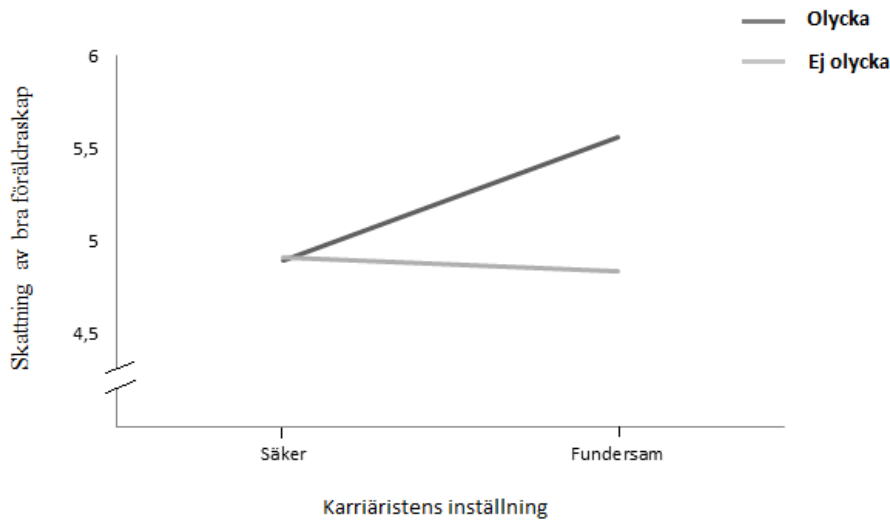
Pearsonkorrelationer, medelvärden samt standardavvikelser

Index	1	2	3	4	5	6	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Välvillig sexism	-						1.91	.73
2. Fientlig sexism	.362**	-					1.92	.75
3. Lars bra förälder	.289**	.198*	-				4.22	1.10
4. Anna bra förälder	-.156	-.204*	-.249**	-			4.49	.98
5. Lars dålig förälder	-.092	-.031	-.627**	.328**	-		3.30	.87
6. Anna dålig förälder	.146	.256**	.228*	-.551**	-.098	-	3.18	.89

Not. * $p < .05$, ** $p < .01$

Resultat utöver hypoteserna

Vid analys av bedömningen av den föräldralediga föräldrarnas bra föräldraskap framkom en huvudeffekt vid olycka ($M = 5.23$, $SD = 0.89$), eller inte ($M = 4.87$, $SD = 0.71$), $F(1, 99) = 4.38$, $p = .039$, $\eta_p^2 = .042$. Det fanns även en interaktionseffekt mellan karriäristens inställning och olyckshändelse $F(1, 99) = 4.61$, $p = .034$, $\eta_p^2 = .044$ (se Figur 1). För att reda ut interaktionen genomfördes enkeleffektsanalyser både av olycksfall separat samt karriäristens inställning separat. Det fanns inga signifikanta effekter i någon av analyserna, det framkom dock att då karriäristen var säker, var inte effekten av olycka i närheten av att vara signifikant $F(1, 63) = 0.003$, $p = .96$, $\eta_p^2 = .000$. Däremot fanns en marginell effekt av olycka då karriäristen var fundersam, då den föräldralediga föräldrarnas bra föräldraskap bedömdes som bättre då det skedde en olycka ($M = 5.30$, $SD = .90$) än då det inte skedde en olycka ($M = 4.89$, $SD = .77$), $F(1, 48) = 3.06$, $p = .09$, $\eta_p^2 = .060$. När analysen genomfördes på olycka framkom ingen signifikant effekt på inställning, det framkom dock att när det inte skedde en olycka var effekten av inställning långt ifrån signifikant $F(1, 53) = .03$, $p = .86$, $\eta_p^2 = .001$. Det framkom en marginell effekt av inställning när det skedde en olycka, då inställningen var fundersam ($M = 5.30$, $SD = .90$) bedömdes det bra föräldraskapet bättre än då inställningen var säker ($M = 4.91$, $SD = .86$), $F(1, 58) = 2.89$, $p = .09$, $\eta_p^2 = .047$.



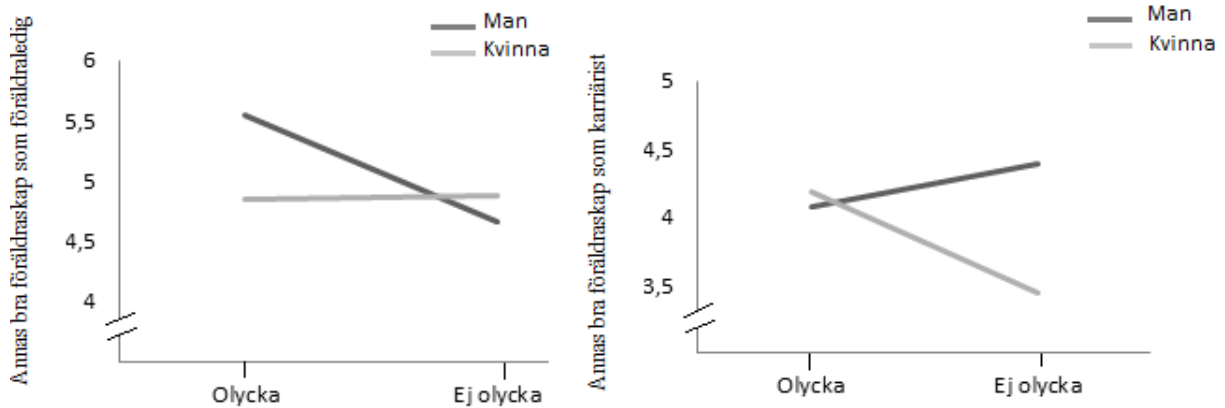
Figur 1. Plot av interaktionen Karriäristens inställning x Olycka. Bedömning av bra föräldraskap hos föräldraledig förälder utifrån inställning hos karriäristen som säker eller fundersam samt om det sker en olycka med barnet. Skalans variationsvidd 1-7.

Analysen som genomfördes av den föräldralediga föräldrarnas dåliga föräldraskap resulterade i en huvudeffekt av oberoende variabeln olycka $F(1, 99) = 5,07, p = .026, \eta_p^2 = .049$. Då det skedde en olycka med barnet ($M = 2.72, SD = 0.75$) var den föräldralediga föräldern mindre dålig som förälder än då det inte skedde en olycka ($M = 2.99, SD = 0.71$). Inga fler signifikanta resultat framkom i analysen.

Analysen av Lars dåligt föräldraskap resulterade i en huvudeffekt av olycka $F(1, 99) = 6.17, p = .015, \eta_p^2 = .059$. Det vill säga att Lars ansågs vara en mindre dålig förälder då det sker en olycka med barnet ($M = 3.10, SD = 0.88$) än då det inte skedde en olycka ($M = 3.48, SD = 0.82$).

Analys av Annas bra föräldraskap visade en Föräldraroll x Respondentens Kön x Olycka interaktionseffekt, $F(1, 99) = 6.76, p = .011, \eta_p^2 = .064$ (se Figur 2). För att reda ut interaktionen mellan Föräldraroll x Respondentens kön x Olycka genomfördes två 2 x 2 med föräldraroll (karriärist eller föräldraledig), respondentens kön (man, kvinna) variansanalys genomfördes separat för om det skedde en olycka eller inte. När en olycka inträffade visade resultatet en huvudeffekt av föräldraroll $F(1, 56) = 12.97, p < .005, \eta_p^2 = .188$. Anna bedömdes som en mindre bra förälder som karriärist ($M = 4.07, SD = 1.00$) än då Anna var föräldraledig ($M = 4.94, SD = 0.89$). Då det inte skedde en olycka fanns även där en huvudeffekt av föräldraroll $F(1, 51) = 4.68, p = .035, \eta_p^2 = .08$. När Anna var karriärist ($M = 3.95, SD = 0.84$) skattades hon som mindre bra än då Anna var föräldraledig ($M = 4.85, SD = .82$). Det framkom även en Föräldraroll x Kön interaktionseffekt $F(1, 51) = 4.68, p = .035, \eta_p^2 = .08$. För att reda ut denna interaktionseffekt genomfördes två enkeffektsanalyser av respondentens kön separat för Anna som karriärist samt Anna som föräldraledig. Resultatet visade att när Anna är karriärist finns det en huvudeffekt på respondentens kön $F(1, 21) = 8.41, p = .009, \eta_p^2 = .286$. Anna bedömdes som en mindre bra förälder som karriärist då respondenterna var

kvinnor ($M = 3.49$, $SD = 0.79$) än då respondenterna var män ($M = 4.36$, $SD = 0.66$). Då Anna var föräldraledig var bedömningen av kvinnor ($M = 4.88$, $SD = .87$) och män ($M = 4.79$, $SD = .72$) inte signifikant, $F(1, 30) = .077$, $p = .78$, $\eta_p^2 .003$. Inga andra signifikanta resultat framkom i analysen.



Figur 2. Plot av Föräldraroll x Respondentens kön x Olycka interaktionen. Figuren visar skillnaden mellan Annas föräldraroller som föräldraledig och karriär. Till höger: Bedömning av Annas bra föräldraskap vid föräldraledighet då det sker en olycka eller ej med barnet utifrån respondentens kön. Till vänster: Bedömning av Annas bra föräldraskap då hon är karriär då det sker en olycka eller ej med barnet utifrån respondenternas kön. Skalans variationsvidd 1-7.

The Ambivalent Sexism Inventory

Nedanstående analyser berör sexism. T-test utfördes för oberoende mätningar för att testa fientlig samt välvillig sexism mot respondentens kön. Resultat av välvillig sexism $t(113) = -.014$, $p = .989$, 2-tailed visade ingen signifikans då respondenten var kvinna ($M = 1.91$, $SD = .80$) eller man ($M = 1.91$, $SD = .63$) inte heller fientlig sexism $t(113) = -.381$, $p = .704$, 2-tailed var signifikant då respondenten var kvinna ($M = 1.90$, $SD = .76$) eller man ($M = 1.95$, $SD = .74$).

Diskussion

Det huvudsakliga syftet med studien var att undersöka om det förekom olika bedömningar av föräldraskap mot föräldralediga samt karriärister beroende på deras kön. Resultatet i studien bekräftade att det förekom olika bedömningar av föräldraskap mot män och kvinnor beroende på om de är föräldralediga eller karriärister.

Hypoteser och tidigare forskning

Hypotes 1 angående att det finns skillnad i bedömningen av ett bra föräldraskap samt ett dåligt föräldraskap då föräldern är karriärist eller föräldraledig beroende på respondentens kön fick inte stöd av resultatet. Dock visade resultatet att bedömningen av Annas bra föräldraskap påverkades av respondentens kön där kvinnor ansåg Anna som en mindre bra förälder när Anna gjorde karriär än vad män angav. Detta stämmer överens med resultatet från både Yewchuk et al. (2001) samt Rudman och Phelan (2010) som menar att kvinnor inte ser upp till kvinnliga karriärister, då de istället upplever andra kvinnors karriär som ett hot. Resultatet kan även kopplas samman med att traditionella familjestrukturer upplevs som mer positiva. Ganong et al. (1990) skrev att dessa uppfattningar dock delas av både män och kvinnor, vilket inte var i linje med denna studies resultat.

I resultatet skattades Anna med högre värden än Lars för ett bra föräldraskap som karriärist. Detta resultat var oväntat då hypotes 2 var att kvinnliga karriärister skulle anses vara sämre föräldrar än manliga karriärister. Resultatet skulle kunna förklaras utifrån att kvinnor generellt uppfattas mer fördelaktigt är män (Eagly, Mladinic & Otto, 1991).

Tidigare studier har indikerat på att föräldralediga män har kommit att bedömas mer fördelaktigt då de varit delaktiga i omsorgen av sina barn (Duetsch & Saxon, 1998). Hypotes 3 var att föräldralediga pappor skulle anses vara bättre föräldrar än föräldralediga mammor. Hypotes 3 fick dock inget stöd i studien vilket skulle kunna förklaras genom den dubbelmoral som förekommer då pappor även kommit att kritiseras då de spenderar för mycket tid i hemmet (Duetsch & Saxon, 1998).

Det har visat sig att mammor som valt att göra karriär på grund av ekonomisk nödvändighet bedöms mer fördelaktigt än mammor vars avsikt med karriären varit att förverkliga sig själva (Brescoll & Uhlmann, 2005). Hypotes 4 var att kvinnliga karriärister som ställer sig fundersam till sitt val av att göra karriär ses som en bättre förälder än kvinnliga karriärister som är säkra på att de gjort rätt val. Inget resultat gav stöd för denna hypotes. Mammor som väljer att satsa på sin karriär har generellt blivit bemötta med negativ kritik varpå inställningen möjligtvis inte har någon större inverkan på bedömningen av föräldraskapet (Perrone et al, 2009).

Studien visade dock ett intressant resultat. Hypotes 5 var att män som är karriärister anses vara bättre förälder än män som är föräldralediga. Resultatet visade dock dess motsats då Lars uppfattades som en bättre förälder då han var föräldraledig jämfört med då han gjorde karriär. Hypotes 5 byggde på ett resonemang där män bedöms mer fördelaktigt som karriärister. Motsättningen i resultatet kan troligtvis förklaras av att denna studie avser att mäta bra respektive dålig föräldraskap och inte i hur män uppfattas generellt. Studien visade även att Anna ansågs ha ett mer bra föräldraskap då hon var föräldraledig jämfört med när hon var karriärist. Detta resultat gav stöd hypotes 6 om att föräldralediga kvinnor anses vara bättre förälder än kvinnor som gör karriär. Resultatet skulle kunna förklaras av att mammor som engagerar sig för mycket på jobbet och för lite i hemmet blir kritiserade (Duetsch & Saxon, 1998).

Ett förväntat resultat i studien var att fientlig och välvillig sexism skulle skiljas åt mellan män och kvinnor. Enligt Glick och Fiske (1996) är män mer sexistiska än kvinnor, både i fientlig och välvillig sexism. Dessutom skrev Glick och Fiske (1996) att skillnaden var större mellan män och kvinnor inom fientlig sexism. Resultatet i studien kom dock inte att stödja Glick och Fiskes (1996) resultat då ingen signifikans framkom i fientlig och välvillig sexism

jämfört med män och kvinnor. I hypotes 7 förväntades ett samband mellan kvinnor som dålig förälder och fientlig sexism. Denna hypotes gavs inget stöd. Istället visade resultatet ett negativt samband mellan respondentens fientliga sexism och Annas bra föräldraskap.

Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

För att förbättra reliabiliteten i studien togs egenskaper bort i pilotstudien som respondenter uppgav att de hade svårt att besvara. Dessa ersattes med omkodade egenskaper. I databearbetningen skapades index för bra föräldraskap samt dåligt föräldraskap. Resultatet visade ett aningen lågt Cronbachs'alpha för dåligt föräldraskap, dock var detta resultat fullt användbart. Könsfördelningen hos deltagarna var 69 kvinnor samt 46 män. Det hade varit önskvärt med fler deltagande män för att få en mer jämställd fördelning.

Då fallbeskrivningarna var relativt korta, fanns det en risk att respondenterna hade för lite information för att kunna besvara påståendena. Vissa påståenden var tvetydiga och kan ha varit svåra att tolka för respondenten. Det framkom inte i enkäten att deltagarna besvarade påståenden om föräldraskap. Det går därför inte att med säkerhet veta vad respondenten utgått ifrån när de läste fallbeskrivningen och besvarade enkäten, vilket kan ha påverkat undersökningens validitet. I åtanke bör finnas att denna studie i sin helhet utgått från att mäta bra respektive dåligt föräldraskap och inte i hur kvinnor och män generellt uppfattas som karriärer eller föräldralediga. Enkäten i sin helhet kan av deltagarna ha uppfattas som lång och därför finns en risk att deltagarna tröttnat och gett missvisande svar. Generaliserbarheten i denna studie blir påverkad av att den genomfördes i Sverige. Studien kan troligen generaliseras till europeiska länder som bygger på liknande möjligheter för män och kvinnor i föräldraskap och karriär. Det bör finnas i åtanke att kulturer och politisk styrning skapar andra stereotyper och attityder, vilket medför att resultatet kan komma att se annorlunda ut. Det bör även finnas i åtanke att deltagarantalet i studien var för lågt för 16 versioner av enkäten, varpå generaliserbarheten kan anses hotad. Validiteten i studien kan ha påverkats av att ungefär hälften av deltagarna hade eftergymnasial utbildning, vilket medför att de tidigare kan ha varit deltagare i liknande undersökningar och genomskådat undersökningens syfte. Mätinstrumentet för att mäta deltagarnas sexism var ASI som är ett väletablerat mätinstrument, vilket stärker studiens reliabilitet. Dock finns risk att deltagarna kan ha besvarat ASI delen utifrån social önskvärdhet, då deltagarna istället för ärliga svar uppger svar som de anser är önskvärda, vilket leder till missvisande resultat. Social önskvärdhet skulle kunna förklara varför resultatet inte blev som förväntat.

Förslag på framtida forskning

I en framtida studie skulle det kunna vara av intresse att även ha med aspekter i form av generella uppfattningar och då även kunna se om dessa skiljs åt från ett bra respektive dåligt föräldraskap. Namnen som användes i fallbeskrivningarna, det vill säga Lars och Anna valdes ut för att dessa var de vanligaste tilltalsnamnen i Sverige 2011. I en framtida studie skulle det

kunna vara av intresse att byta ut dessa namn mot exempelvis namn från andra kulturer. Detta för att se vilken inverkan namnen har haft på studien. Dessutom har studien utgått från ett heterosexuellt föräldrapar, vilket skulle kunna bytas ut mot ett homosexuellt föräldrapar. Avslutningsvis skulle det vara av intresse att ta hänsyn till om det finns en skillnad mellan egenskaperna som karaktäriserar ett bra föräldraskap och ett dåligt föräldraskap mellan mammor och pappor. Där fokus läggs på genusaspekten i ett bra föräldraskap samt ett dåligt föräldraskap.

Referenser

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2011). The dual impact of gender and the influence of timing of parenthood on men's and women's career development: Longitudinal findings. *International Journal of Behavioral Development, 35*, 225-232.
- Almqvist, A-L., Sandberg, A., & Dahlgren, L. (2010). *The fathers and the motives: Swedish paid parental leave in a geographical perspective*. (Working papers in Social Insurance 2010:1). Försäkringskassan, Stockholm.
- Brescoll, V. L., & Uhlmann, E. (2005). Attitudes toward traditional and nontraditional parents. *Psychology of Women Quarterly, 29*, 436-445.
- Bygren, M., & Duvander, A. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal Of Marriage And Family, 68*, 363-372
- Deutsch, F. M., & Saxon, S. E. (1998). The double standard of praise and criticism for mothers and fathers. *Psychology of Women Quarterly, 22*, 665-683.
- Drew, E., & Humbert, A. (2012). 'Men have careers, women have babies': Unequal parental care among Irish entrepreneurs. *Community, Work & Family, 15*, 49-67.
- Eagly, A. H. (2009). The his and hers of prosocial behavior: An examination of the social psychology of gender. *American Psychologist, 64*, 644-658.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition, 25*, 582-602.
- Eagly, A. H., Mladinic, A., & Otto, S. (1991). Are women evaluated more favorably than men? An analysis of attitudes, beliefs, and emotions. *Psychology of Women Quarterly, 15*, 203-216.
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology, 46*, 735-754.
- Eibach, R., & Ehrlinger, J. (2010). Reference points in men's and women's judgments of progress toward gender equality. *Sex roles, 63*, 882-893.
- Ganong, L. H., Coleman, M., & Mapes, D. (1990). A meta-analytic review of family structure stereotypes. *Journal of Marriage and the Family, 52*, 287-29
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 491-512.
- Haas, L., & Hwang, P. (1995). Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies, 44*. 28-36.

- Haas, L., & Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family, 14*, 177-195.
- Johansson, T. (2011). Fatherhood in transition: Paternity leave and changing masculinities. *Journal of Family Communication, 11*, 165-180.
- Johansson, T., & Klinth, R. (2008). Caring fathers: The ideology of gender equality and masculine positions. *Men and Masculinities, 11*, 42-62.
- Klinth, R., & Johansson, T. (2010). *Nya svenska fäder*. Umeå: Boréa.
- Lappegård, T. (2012). Couples' parental leave practices: The role of the workplace situation. *Journal of Family and Economic Issues, 33*, 298-305.
- Lease, S. H. (2003). Testing a model of men's nontraditional occupational choices. *The Career Development Quarterly, 51*, 244-258.
- Mann, S. (1995). Politics and power in organizations: Why women lose out. *Leadership & Organization Development Journal, 16*, 9-15.
- Perrone, K. M., Wright, S. L., & Jackson, Z. (2009). Traditional and nontraditional gender roles and work-family interface for men and women. *Journal Of Career Development, 36*, 8-24.
- Poeschl, G., Pinto, I., Múrias, C., Silva, A., & Ribeiro, R. (2006). Representations of family practices, belief in sex differences, and sexism. *Sex roles, 55*, 111-121.
- Rost, H. (2002). Where are the new fathers? German families with a non-traditional distribution of professional and family work. *Community, Work & Family, 5*, 371-376.
- Rudman, L. A., & Phelan, J. E. (2010). The effect of priming gender roles on women's implicit gender beliefs and career aspirations. *Social Psychology, 41*, 192-202.
- Schultheiss, D. (2009). To mother or matter: Can women do both?. *Journal of Career Development, 36*, 25-48.
- Seward, R., Yeatts, D. E., Zottarelli, L. K., & Fletcher, R. G. (2006). Fathers taking parental leave and their involvement with children: An exploratory study. *Community, Work & Family, 9*, 1-9.
- Statistiska centralbyrån. 2012. *Befolkningsstatistik*. Hämtad från http://www.scb.se/Pages/Article___336013.aspx
- Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 199-214.
- Watkins, M., Kaplan, S., Brief, A. P., Shull, A., Dietz, J., Mansfield, M., & Cohen, R. (2006). Does it pay to be a sexist? The relationship between modern sexism and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 524-537.
- Wells, M. B., & Sarkadi, A. (2012). Do father-friendly policies promote father-friendly child-rearing practices? A review of Swedish parental leave and child health centers. *Journal of Child and Family Studies, 21*, 25-31.
- Yewchuk, C., Äystö, S., & Schlosser, G. (2001). Attribution of career facilitators by eminent women from Canada and Finland. *High Ability Studies, 12*, 89-112.