



Attityder till kvinnliga chefer

Astrid Wallström

**Psykologi 61- 90 hp, Uppsats 15 hp
Personalvetarprogrammet
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Vårterminen 2011
Handledare: Jouko Arvonen
Examinator: Anna Dåderman**

Attityder till kvinnliga chefer – en jämförelse mellan olika grupper

Astrid Wallström

Ojämsställdhet råder, framför allt inom det privata näringslivet, på chefsnivå i Sverige. Majoriteten av samtliga chefer män, endast 33 % av cheferna är kvinnor. Inom den privata sektorn är andelen kvinnliga chefer endast 25 %, medan det inom den offentliga sektorn råder det omvända; 64% av cheferna inom den kommunala sektorn är kvinnor, i landstingen är andelen 72%. Tidigare forskning har visat att de stereotypa attityder som finns avseende kvinnliga chefer påverkar kvinnors karriärmöjligheter. Föreliggande studie syftade därför till att undersöka vilka attityder som finns avseende kvinnliga chefer och om det finns någon skillnad i attityder beroende på respondentens karaktäristika. Studien omfattade 57 deltagare och genomfördes med hjälp av Women As Managers Scale (WAMS). Signifikanta skillnader i attityd till kvinnliga chefer uppvisades på basis av respondentens kön, akademiska bakgrund och erfarenhet av kvinnliga chefer. Inga signifikanta skillnader mellan den yngre och äldre respondentgruppen uppvisades. Studien visade därmed att det inte är rimligt att anta att ett generationsskifte på arbetsmarknaden kommer att förändra attityderna till kvinnliga chefer. De respondenter som hade negativa attityder till kvinnliga chefer ansåg att det är större skillnad mellan kvinnliga och manliga chefer än de respondenter som hade positiva attityder till kvinnliga chefer.

Nyckelord: WAMS, attityder, kvinnliga chefer

Attitudes toward women as managers – a comparison between different groups

There are problems with the gender equality among managers in Sweden, especially in the private sector. The majority of all managers are men, only 33% are women. In the private sector, the proportion of female managers are only 25%, while the public sector have the reverse; 64% of managers in the municipal sector are women, in the county the share is 72%. Former studies have shown that the stereotypic attitudes towards female as managers have an influence on women's career possibilities. Therefore, the present study aims to investigate these attitudes and examine whether or not there is a difference in attitude among different groups. By using the Women As Managers Scale (WAMS) (N = 57), this study shows that women has significantly more positive attitudes toward female managers compared to men. The participants that had experience of female managers and those who were academically educated had significantly more positive attitudes toward women as managers than their opposites. Age had no significant influence in attitudes toward women as managers. This study showed that it is not reasonable to assume that a generational change in the labor market will change attitudes towards female managers. The participants that held negative attitudes toward female managers thought that there was a bigger difference between female and male managers than those who held positive attitudes toward women as managers.

Keywords: WAMS, attitudes, women as managers

Trots att Sverige anses vara ett jämställt land råder fortfarande mycket större ojämställdhet på chefspositioner här än i många andra jämförbara länder, framförallt inom det privata näringslivet (Wright, Baxter, & Birkelund 1995). 2008 var den totala andelen kvinnliga chefer i Sverige 33% (SCB, 2010). En förbättring jämfört med år 2000 då motsvarande andel var 23% (SCB 2002). Inom kommun och landsting råder kvinnodominans på chefsnivå, hela 72% i landstingen och 64% i svenska kommuner. I den privata sektorn är situationen sämre, endast 25% av alla chefer är kvinnor. Sämst är situationen på den absoluta toppen av näringslivet. Bara 3% av alla verkställande direktörer i Sverige är kvinnor, och endast 4% av alla styrelseordföranden i börsnoterade svenska företag är kvinnor (SCB, 2010).

En allmänt accepterad anledning till bristen på jämställdhet på chefsnivå är de stereotypa bilder som finns av kvinnliga chefer (Owen & Todor 1993). Marongiu och Ekehammar (1999) menar att arbetslivet, speciellt på chefsnivå, ”fortfarande är influerat av traditionellt manliga normer och värderingar” (s. 422). Vidare beskriver dem att normen för en ledare är förknippad med manliga karaktärsdrag och att detta försvårar för kvinnor som söker sig till chefspositioner.

Dubno (1985) menar att de stereotypa attityder som finns avseende kvinnliga chefer påverkar kvinnors karriärmöjligheter, detta genom att beteendet i organisationer påverkas av rådande attityder. Dessa attityder består enligt Dubno av att kvinnor är ”försiktiga, känsliga, passiva, ologiska och emotionella” (s. 235). Också Caligiuri och Cascion (1998) menar att de attityder som finns avseende kvinnliga chefer är avgörande för om kvinnliga ledare når framgång på sina chefspositioner eller inte.

Denna studie syftar till att undersöka de attityder som finns avseende kvinnliga chefer. Då attityder till kvinnliga chefer anses vara avgörande för kvinnors möjlighet att nå chefspositioner känns det angeläget att studera hur det ser ut på den svenska arbetsmarknaden.

Kvinnor som chefer

Flera studier har visat att kvinnor med chefsansvar har annorlunda egenskaper och andra behov än kvinnor utan chefsansvar. Ivarsson och Ekehammar (2001) fann att kvinnor med chefsansvar, i större utsträckning än kvinnor utan chefsansvar, hade instrumentella egenskaper. En person med instrumentella egenskaper är uppgiftsorienterad och är pådrivande. En annan studie visade att de kvinnor som söker sig till chefspositioner har ett större behov av prestation i sitt arbete, och att de har högre mental förmåga och ett större behov av makt än de kvinnor som inte sökte sig till liknande positioner (Morrison & Sebald, 1974). Både instrumentalitet, maktbehov och prestationsinriktning anses ofta vara manliga egenskaper och det är just likheten med männen som enligt Ivarsson och Ekehammar kan vara det avgörande för om en kvinna accepteras som chef av sina manliga kollegor eller inte.

På senare år har intresset för såkallade kvinnliga värden i ledarskap ökat. Med kvinnliga värden avses sådant som medbestämmande, ömsesidighet, kommunikation och andra liknande egenskaper (Ivarsson & Ekehammar, 2001). Detta kan leda till att rekryteringsbasen till chefspositioner breddas och att mångfalden bland chefer blir större.

Marongiu och Ekehammar (1999) menar att det finns två typer av hinder som alla chefsaspiranter måste hantera för att nå chefspositioner, dessa benämner författarna interna och externa barriärer. Interna barriärer är sådana som är

kopplade till den egna personligheten, personens karaktärsdrag och hans eller hennes motivation. Detta kan till exempel vara föreställningar som individen fått med sig genom livet om vilka yrken en kvinna bör, eller inte bör ha. Externa barriärer är strukturer som förhindrar karriärutveckling, hit räknas både familjesituation och organisatoriska hinder. Det kan till exempel röra sig om att kvinnor får ta mer ansvar för hem och barn, och därför inte anses ha tid att ha ett chefjobb, eller att organisationen interna karriärvägar gynnar män. Powell och Butterfield (citerad i Die, Debbs, & Walker 1990) menar att kvinnliga chefsaspiranter har än fler barriärer att ta sig igenom jämfört med sina manliga motsvarigheter. Detta är något som också Marongiu och Ekehammar bekräftar i deras studie där det framkom att kvinnor, både med och utan chefsansvar, känner större press av kombinationen karriär och familj än männen. I en annan studie av samma författare framkommer att det framförallt är kvinnor utan chefsansvar som upplever ovan nämnda press (Ivarsson & Ekehammar, 2001). En anledning till det är dessa kvinnor som upplever den tyngsta pressen kan enligt författarna bero på att de aktivt valt att inte söka sig till chefspositioner. En annan anledning kan vara att organisationer väljer bort chefsaspiranter som uppvisar tecken på press av kombinationen karriär och familj (Ivarsson & Ekehammar).

De fördomar som finns avseende kvinnliga chefer beror enligt Eagly och Karau (2002) på bristen av överensstämmelse mellan stereotypen av en kvinna, och stereotypen av en god ledare. Vidare menar de att detta leder till att det blir svårare för kvinnor att få ledande positioner och att de kvinnor som är chefer har svårare att få ett godkännande av sin effektivitet som ledare.

Attityder

Attityd är, enligt Svenska Akademiens ordlista, en ”inställning till något” (SAOL, 2007). Nationalencyklopedin definierar attityd som ”inställning, förhållningssätt” (NE, 2007).

Ett centralt begrepp inom attitydforskningen är *attitydobjekt*. Attitydobjekt är den entitet som värderas, och som framkallar den reaktion hos människan som psykologer identifierar som en attityd. Ett attitydobjekt kan vara abstrakt eller konkret, individuellt eller kollektivt. (Eagly & Chaiken, 2007). Eagly och Chaiken menar att definitionen av ett attitydobjekt är viktigt för att kunna särskilja attityder från andra psykologiska konstruktioner, som till exempel sinnesstämning, vilka också inbegriper värderande reaktioner men som inte riktas mot ett specifikt objekt. En attityd konstrueras genom att tidigare positiva och negativa erfarenheter kopplas samman med ett attitydobjekt i människans medvetande. Dessa mentala associationer kan komma till uttryck genom en kognitiv, känslomässig eller beteendemässig reaktion - en attityd (Eagly & Chaiken). Enligt författarna har en attityd tre huvudsakliga särdrag; utvärdering, attitydobjekt och benägenhet. I sin definition av en attityd utgår författarna från dessa tre nyckelord. En attityd är enligt dem, ”en psykologisk benägenhet som uttrycks genom att utvärdera ett specifikt objekt med ett visst mått av uppskattning eller missnöje” (Eagly & Chaiken, 2007 s. 582).

Traditionellt sett har attityder anses vara relativt stabila över tid men på senare år har en annan syn växt fram. Numera ser många forskare på attityder som kontextberoende företeelser som ombildas beroende på den information som finns tillgänglig i den givna situationen (Wilson, Lindsey, & Schooler, 2000).

I litteraturen görs en särskiljning mellan explicita och implicita attityder. Explicita attityder är de som människan själv är medveten om och som hon själv kan avrapportera. Implicita attityder är sådana som människan inte är medveten om och som endast kan synliggöras genom olika typer av mätinstrument (Eagly & Chaiken, 2007).

Wilson m.fl. (2000) menar att människan kan ha dubbla attityder (eng. *Dual attitudes*). De menar att det är sannolikt att man både har explicita, och implicita attityder till samma attitydobjekt. Implicita attityder anses vara de som finns i människan och som automatiskt kommer till uttryck. Den explicita attityden kan vara den attityd som människan vet är accepterad av samhället i stort, och som hon därmed helst vill visa. För att den explicita ("rätta") attityden skall stå över den implicita ("automatiska") attityden krävs både kognitiv förmåga och motivation hos människan (Wilson m.fl.).

Attityder signalerar till människan huruvida ett objekt i vår närhet är bra eller dåligt, och spelar således en stor roll för vårt agerande (Wilson m.fl. 2000). Att studera vilka attityder som finns avseende kvinnliga chefer är därmed intressant, detta då de sannolikt påverkar hur klimatet för kvinnliga chefer ser ut på den svenska arbetsmarknaden.

Attityder till kvinnliga chefer

Die m.fl. (1990) undersökte attityder till kvinnliga chefer med hjälp av Women As Managers Scale (hädanefter benämnd WAMS), konstruerad av Peters, Terborg och Taynor (1974, citerad i Terborg, Peters, Ilgen, & Smith, 1977) med avsikt att mäta attityder till kvinnliga chefer. Ett högt värde på WAMS indikerar positiva attityder till kvinnliga chefer, ett lågt värde indikerar negativa attityder till kvinnliga chefer. I studien (Die m.fl.) delades respondenterna in i 5 grupper; (a) Män som värderade män som chefer, (b) Män som värderade kvinnor som chefer, (c) Män som värderade sig själva som de tror att deras manliga kollegor skulle värdera dem som chefer, (d) Kvinnor som värderar kvinnor som chefer, (e) Kvinnor som värderar sig själva som de tror att deras manliga kollegor skulle värdera dem som chefer. Resultatet visade att män värderade kvinnliga och manliga chefer likvärdigt, och det fanns ingen skillnad i hur män respektive kvinnor värderade kvinnliga chefer. Kvinnorna trodde att männen skulle värdera kvinnliga chefer lägre än männen faktiskt gjorde, något som kan indikera att kvinnorna upplevde att fördomar riktades mot deras ledarskap av de manliga kollegerna (Die m.fl.).

I en studie av Mihail (2006) utarbetades genom faktoranalys tre faktorer av WAMS; *Acceptans av kvinnor som chefer*, *Barriärer för kvinnliga chefer* och *Kvinnliga chefers förmåga att hantera sitt arbete*. Dessa tre faktorer studerades var för sig genom att kvinnors och mäns medelvärden på de olika faktorerna jämfördes. Det högsta medelvärdet hade den kvinnliga gruppen gällande acceptans för kvinnor som chefer. Det lägsta medelvärdet hade männen gällande barriärer för kvinnliga chefer. Männen hade genomgående ett lägre medelvärde, vilket visar att de har mer negativa attityder gällande kvinnor som chefer, än kvinnor har. I studien undersöktes också huruvida ålder, arbetslivserfarenhet och erfarenhet av kvinnliga chefer hade något samband med attityder till kvinnliga chefer. Inga sådana signifikanta resultat kunde uppvisas.

I en studie av Owen och Todor (1993) jämfördes studenters resultat på WAMS med personer som var yrkesverksamma inom HR-området. Det visade sig

att de som verkade inom HR-området hade signifikant högre medelvärde än studenterna, och således mer positiva attityder till kvinnliga chefer. Dessutom var skillnaden i medelvärde mellan grupperna relativt stor, studenternas medelvärde var 79, medan de yrkesverksamma inom HR-området hade ett medelvärde på 133. Det höga värdet hos de yrkesverksamma inom HR-området tros bero på den erfarenhet de har av att arbeta med att förebygga diskriminering i organisationer, och att de genom sitt yrkesliv träffat många kvinnliga chefer. Bristen på erfarenhet av kvinnliga chefer tros var en av anledningarna till studenternas relativt låga resultat.

Författarna menar att bristen på erfarenhet gör att människor faller tillbaka på stereotypa uppfattningar om kvinnor som chefer. I en annan studie, där sambandet mellan mäns interaktion med kvinnliga chefer och deras attityder till de samma mättes, visades ett signifikant positivt samband mellan antalet kvinnliga chefer som respondenten interagerade med och respondentens attityder till kvinnliga chefer (Bhatnagar & Swamy 1995). Tvärt emot ovanstående studiers resultat visades i en tredje studie inga signifikanta skillnader mellan de respondenter som hade erfarenhet av att arbeta under en kvinnlig arbetsledare, och de som inte hade sådan erfarenhet (Mihail 2006). Med detta som bakgrund är det av intresse att mäta huruvida erfarenhet av kvinnlig chef har ett samband med respondentens generella attityd till kvinnliga chefer. Det är därför rimligt att anta att de respondenter som har erfarenhet av kvinnliga chefer har mer positiva attityder än de som inte har erfarenhet av kvinnliga chefer.

Då antalet kvinnliga chefer ökar och erfarenhet av kvinnliga chefer i vissa studier visat sig ha ett samband med vilka attityder som finns avseende kvinnliga chefer kan det vara anledning att tro att attityderna över tid förändrats till det positiva. En longitudinell studie av Dubno (1985) visade inga sådana trender. Vidare studier med denna inriktning bör dock göras, då andelen kvinnor på chefspositioner ökat markant de senaste åren (SCB 2002; SCB 2010).

Flera studier visar att kön har det starkaste sambandet med attityder till kvinnliga chefer, mycket starkare än till exempel kultur (Cordano, Scherer, & Owen 2002). Kvinnor har mer positiva attityder till kvinnliga chefer än män (Cordano m.fl. 2002; Dubno 1985; Mihail 2006; Okhakhume 2008; Owen & Todor 1993; Tomkiewics, Frankel, Adeyemi-Bello & Sagan 2004;). Det finns dock studier som visat det motsatta. I en studie av Die m.fl. (1990) där delar av WAMS användes, delades respondenterna in i fem grupper. En av grupperna bestod av män som skulle värdera kvinnor som chefer, och en annan bestod av kvinnor som skulle värdera kvinnor som chefer. Resultatet visade att det inte var någon skillnad i hur män respektive kvinnor värderade kvinnligt ledarskap.

Frågan om huruvida ålder har ett samband med attityder till kvinnliga chefer har under åren fått flera motstridiga svar. I en studie av Murgai (1991) hade de yngre respondenterna (25-34 år) en större vilja att acceptera kvinnliga chefer än resterande respondenter. Tvärt emot detta resultat visar Okhakhumes (2008) studie att äldre personer hade mer positiva attityder än yngre. Flera studier har påvisat att ålder inte har något signifikant samband med attityder till kvinnliga chefer (Gulhati, citerad i Cordano m fl., 2002; Mihail 2006; Ng, citerad i Cordano m fl., 2002). Med detta som bakgrund är det intressant att mäta huruvida ålder har ett samband med respondentens attityd till kvinnliga chefer.

Syfte/frågeställning

Syftet med denna studie var att studera vilka attityder som finns avseende kvinnliga chefer. Syftet var också att se om det fanns några skillnader i vilka attityder respondenten hade, beroende på dennes karaktäristika, såsom ålder, kön, akademisk bakgrund och erfarenhet av kvinnliga chefer.

Baserat på den forskning som redogjorts för ovan formulerades följande hypoteser:

Hypotes 1: De respondenter som har erfarenhet av kvinnliga chefer har mer positiva attityder till kvinnliga chefer än de som inte har erfarenhet av kvinnliga chefer.

Hypotes 2: Kvinnor har mer positiva attityder till kvinnliga chefer än män har.

Hypotes 3: Det finns en åldersskillnad i attityder till kvinnliga chefer.

Metod

Respondenter

Totalt deltog 57 personer i studien, av dessa var 29 män och 28 kvinnor. 28 deltagare hade akademisk bakgrund, alltså en utbildning från högskola eller universitet. Av övriga 29 deltagare hade 24 gått på gymnasium eller yrkesutbildning/folkhögskola. Resterande hade grundskola ÅK 1-9 som högsta utbildning. 32 personer hade erfarenhet av att ha en kvinnlig chef. Deltagarna åldersfördelning såg ut som följer; <25 år ($n = 6$), 26-35 år ($n = 10$), 36-45 år ($n = 11$), 46-55 år ($n = 17$), >56 år ($n = 13$). I studien görs jämförelser mellan två åldersgrupper, <45 år ($n = 27$) och >46 år ($n = 30$). Inget bortfall förekom i studien.

Deltagarna i studien ombads svara på en enkät (se Bilaga 3), vilken innehöll frågor från två olika instrument.

Instrument

Deltagarna i studien ombads svara på en enkät (se Bilaga 3) vilken innehöll frågor från två olika instrument, presenterade nedan.

Women As Managers Scale: I studien användes Women as Managers Scale (WAMS), konstruerad av Peters, Terborg och Taynor (1974, citerad i Terborg m fl., 1977). Skalan är översatt till svenska av Harriet Flyborg (2002), student vid Mälardalens högskola, och därefter ”backtranslated” av dennes tvåspråkige handledare Erik Hansén. Skalan består av 21 påståenden, varav 11 av dessa är formulerade i positiva ordalag, och 10 stycken formulerade i negativa ordalag. De 10 negativt formulerade itemen var så kallade reverserade items som vändes tillbaka vid inmatning i statistikprogrammet SPSS. Påståenden som ”Det är mindre lämpligt för kvinnor att ha ett arbete som kräver ansvar”, ”Utmanande arbetsuppgifter är viktigare för män än för kvinnor” och ”Kvinnor klarar inte av att vara stridslystna i de affärssituationer som så kräver” besvarades av respondenterna på en skala från 1 (*Stämmer inte alls*) till 6 (*Stämmer helt*). Maximalt kunde respondenten få ett värde på 126, vilket indikerar en mycket positiv attityd till kvinnliga chefer. Det lägsta värdet som kunde uppnås var 21, vilket indikerar en mycket negativ attityd till kvinnliga chefer.

Peters m.fl. (citerad i Bhatnagar & Swamy, 1995) rapporterar ett Cronbach's Alphavärde på ,84 för WAMS. Cronbach's Alfa i föreliggande studie beräknades till ,94. Cronbach's Alfa för de tre faktorerna i WAMS beräknades i studien till ,84 (Acceptans), ,80 (Barriärer för kvinnliga chefer) och ,66 (Förmåga).

Ledarbeteende: Som tillägg till de 21 påståendena i WAMS fanns i enkäten 7 item där respondenten ombads könsbestämma olika ledaregenskaper, t.ex. "Litar på medarbetare", "Har en rak och öppen stil" och "Tillåter medarbetare att bestämma". Respondenten skulle gradera dessa egenskaper utifrån en skala med alternativen; (1) manlig, (2) något mer manlig än kvinnlig, (3) lika mycket manlig som kvinnlig, (4) något mer kvinnlig än manlig, (5) kvinnlig. Dessa sju items är hämtade ur en enkät som används av handledaren Jouko Arvonen i hans arbete med chefsutveckling (Arvonen, 2002). Enkäten innehåller frågor ur den CPE-modell som Arvonen presenterar i sin avhandling (Arvonen, 2002). Modellens tre dimensioner är Relationsorientering (E), Uppgiftsorientering (P) och Förändringsorientering (C). Modellen mäter chefsbeteende och anses ha god begreppsvaliditet, vilken är fastställd genom ett antal faktoranalyser. Även kriterievaliditeten anses vara god och är mätt med hjälp av upplevd effektivitet som kriterium. Alla tre dimensionerna har relevans för verksamhetens effektivitet. Hädanefter benämns denna del i enkäten som Ledarbeteende.

Tillvägagångssätt

I ett tidigt skede i arbetsprocessen togs kontakt med Erik Hansén vid Mälardalens högskola då han handlett den student som översatt WAMS till svenska. Tillstånd att använda den svenska versionen av skalan gavs, och konstruerandet av den enkät som skulle användas i studien påbörjades. I samband med att kontakt togs med Erik Hansén togs också kontakt med kommuner och privata företag i högskolans närområde (se Bilaga 1). Tre kommunala chefer svarade på mejlet och visade sitt intresse. I två av fallen bestämdes att enkäten skulle delas ut vid arbetsplatsträffar, i det tredje fallet skulle chefen dela ut enkäten till sina medarbetare och dessa skulle sedan skickas tillbaka till författaren.

En ansvarig på en byggarbetsplats i närområdet visade intresse för studien och enkäter distribuerades till medarbetarna. Tillsammans med enkäterna bifogades ett missivbrev (se Bilaga 2) där information om studiens syfte samt respondentens frivilliga deltagande och konfidentialitet gavs. Två dagar efter utlämnandet av enkäterna returnerades 16 stycken ifyllda enkäter förseglade i ett kuvert.

Den första arbetsplatsen som besöktes var en gymnasieskola där enkäterna delades ut till 12 medarbetare vid en arbetsplatsträff. Samtliga valde att delta i studien. Därefter deltog författaren vid ett möte med 8 stycken enhetschefer inom äldreomsorgen. Samtliga valde att delta i studien. Vid båda dessa tillfällen informerades respondenterna muntligt om studiens syfte (undersöka vilka attityder som finns avseende kvinnliga chefer). De informerades också om att deltagandet var frivilligt och att datan skulle behandlas konfidentiellt.

Av den chef som själv skulle distribuera enkäter till sina medarbetare returnerades 9 stycken ifyllda enkäter. I likhet med respondenterna på byggarbetsplatsen fick dessa respondenter information om studiens syfte, konfidentialitet och det frivilliga deltagandet via ett missivbrev.

Då några chefer som tidigare varit intresserade och velat delta i studien valde att hoppa av på grund av tidsbrist delades 12 stycken enkäter ut till personer i

författarens bekantskapskrets via ett så kallat bekvämlighetsurval. Dessa respondenter informerades om studiens syfte, konfidentialitet och frivilliga deltagande via det missivbrev som tidigare omnämns.

Statistisk analys/Databearbetning

Efter att samtliga enkäter returnerats matades datan in i statistikprogrammet SPSS statistics 17.0. De item ur WAMS som var så kallade reverserade items (negativt formulerade avseende kvinnliga chefer) vändes tillbaka. Då antalet respondenter i de grupper som skulle jämföras översteg $n=25$, antogs kraven vara uppfyllda för att genomföra parametriska test. Med hjälp av så kallat Boxplot-diagram undersöktes huruvida det fanns så kallade "outliers" i samplet, vilket det inte gjorde.

För att jämföra olika grupper i studien användes oberoende t -test. Analys av frågorna kring ledarbeteende gjordes med hjälp av Chi²-test. När samband mellan WAMS och Ledarbeteende testades användes Pearson's Correlation.

I likhet med Mihail (2006) undersöktes också de tre faktorerna ur WAMS; *Acceptans för kvinnor som chefer*, *Barriärer för kvinnliga chefer* och *kvinnliga chefers förmåga att hantera sitt arbete* med hjälp av kön, ålder, erfarenhet av kvinnlig chef och akademisk bakgrund.

I faktor 1; *Acceptans*, ingick 5 stycken item, med påståenden som "Män och kvinnor borde ges samma möjlighet att delta i ledarskapsutbildningar".

I faktor 2; *Kvinnliga barriärer*, ingick 6 stycken item, med påståenden som "Möjligheten att bli gravid, medför inte att kvinnor blir mindre önskvärda som arbetstagare än män".

I faktor 3; *Kvinnliga chefers förmåga att hantera sitt arbete*, ingick 4 stycken item (samtliga reverserade items) med påståenden som "Kvinnor är inte ambitiösa nog för att bli framgångsrika inom affärsvärlden".

När samband mellan WAMS och ledarbeteende mättes kunde medelvärdena för de tre faktorerna inte jämföras rakt av, detta på grund av att de faktorerna bestod av olika många item. Därför divideras medelvärdet med det antal item som ingick i faktorn. Det maximala värde som kunde uppnås på varje faktor var 6, det minimala värdet var 1.

Etik

Samtliga respondenter i det ordinarie urvalet deltog i studien genom ifyllande av en enkät vid ett arbetsplatsmöte eller liknande. Respondenternas chefer deltog vid dessa möten och medvetenheten om detta kan ha påverkat någon av respondenterna i deras svar. Innan enkäterna delades ut poängterades att det inte var fråga om någon utvärdering av den befintliga chefen utan en allmän attitydmätning och därigenom menar författaren att risken för en påverkan från chefen minskades.

Då studien genomfördes på respondenternas ordinarie arbetstid kunde deltagandet uppfattas vara obligatoriskt, och av denna anledning betonades att deltagandet var frivilligt.

Respondenterna gavs information om studien och dess syfte. I de fall där författaren deltog när ifyllandet av enkäten skedde gavs muntlig information, och i

de fall där respondenterna fick enkäten av sin chef bifogades ett missivbrev, i vilket samma information gick att läsa.

En av anledningarna till att författaren i möjligaste mån valde att vara närvarande när respondenterna svarade på enkäterna var att dessa inte skulle passera några andra händer än mina egna. På så sätt kunde konfidentialitet utlovas. De enkäter som på grund av logistisk problematik samlades in av respondenternas chef förslöts i ett kuvert för att minska risken för att respondenternas svar skulle ses av någon annan än författaren.

Resultat

Ledarbeteende

De frågor i studien som behandlade ledaregenskaper och deras eventuella könstillhörighet analyserades genom Chi2-test. Den övervägande delen av dessa ledaregenskaper ansågs av en majoritet vara ”lika mycket manlig som kvinnlig”. Tre egenskaper utmärkte sig genom att en majoritet av respondenterna ansåg att dessa var kvinnliga, eller något mer kvinnliga än manliga. Dessa egenskaper presenteras i tabellerna 1a, 1b och 1c nedan.

Tabell 1a

Könsbestämmande av ledaregenskaper ”Kontrollerar arbetet noga”

	Något mer manlig än kvinnlig	Lika mycket manlig som kvinnlig	Något mer kvinnlig än manlig	Kvinnlig
<i>Kontrollerar arbetet noga</i>				
Män	0	3	18	8
Kvinnor	0	21	7	0
Totalt	0	24	25	8

Not: $N = 57$, $\chi^2 = 26,33$, $df = 2$, $p < ,05$

Tabell 1b

Könsbestämmande av ledaregenskapen "Är noga med att följa regler och principer"

	Något mer manlig än kvinnlig	Lika mycket manlig som kvinnlig	Något mer kvinnlig än manlig	Kvinnlig
<i>Är noga med att följa regler och principer</i>				
Män	0	4	8	17
Kvinnor	1	18	9	0
Totalt	1	22	17	17

Not: $N = 57$, $\chi^2 = 26,96$, $df = 3$, $p < ,05$

Tabell 1c

Könsbestämmande av ledaregenskapen "Är noga med att allt går planenligt"

	Något mer manlig än kvinnlig	Lika mycket manlig som kvinnlig	Något mer kvinnlig än manlig	Kvinnlig
<i>Är noga med att allt går planenligt</i>				
Män	0	6	7	16
Kvinnor	2	21	5	0
Totalt	2	27	12	16

Not: $N = 57$, $\chi^2 = 26,66$, $df = 3$, $p < ,05$

Women As Managers Scale

Respondentgruppens värde på WAMS varierade mellan 53 och 126 med ett medelvärde på $M = 100,1$ ($s = 18,8$). I tabell 2 kan utläsas de enskilda gruppernas medelvärden.

Tabell 2
Gruppernas värden på WAMS

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>t</i>
Män	29	88,9	18,5	5,85
Kvinnor	28	111,8	9,9	
Akademiker	28	106,5	13,3	2,7
Icke akademiker	29	93,9	21,3	
Erfarenhet av kvinnlig chef	32	109,5	12,5	5,14
Inte erfarenhet av kvinnlig chef	25	88,1	18,8	

$p < ,01$ vid samtliga jämförelser

Som utläses av tabellen hade kvinnor signifikant högre medelvärde än männen på WAMS, och således också mer positiva attityder till kvinnliga chefer. *Hypotes 2*, ” Kvinnor har mer positiva attityder till kvinnliga chefer än män har” bekräftades därmed. Också *hypotes 1*, ” De respondenter som har erfarenhet av kvinnliga chefer har mer positiva attityder än de som inte har erfarenhet av kvinnliga chefer”, bekräftades då de respondenter med erfarenhet av kvinnlig chef hade högre medelvärde än respondentgruppen som saknade erfarenhet av kvinnlig chef.

Det fanns ingen signifikant skillnad mellan de yngre respektive äldre respondenterna. Respondenter upp till 45 år hade dock ett högre medelvärde ($M = 103,7$, $s = 17,0$) än respondenter från 46 år ($M = 96,8$, $s = 19,9$), även om denna skillnad *inte* var signifikant, $t = 1,40$, $p = ,17$). *Hypotes 3*, ”Det finns en åldersskillnad i attityder till kvinnliga chefer”, förkastades således.

Tre faktorer av Women As Managers Scale

Undersökningen av de tre faktorerna *Acceptans*, *Kvinnliga barriärer* och *Förmåga* visar också att män har mer negativa attityder till kvinnliga chefer än kvinnor har. Som kan utläsas i tabell 3 nedan har männen signifikant lägre medelvärde, och således också mer negativa attityder till kvinnliga chefer, än kvinnorna. Då de tre faktorerna består av olika många item kunde medelvärdena från början inte jämföras rakt av, därför har medelvärdet divideras med antalet item som ingår i faktorn, det är denna kvot som anges som medelvärde i tabellerna 3-6 nedan. Det maximala värdet som kunde uppnås på en faktor var 6, det minimala värdet var 1.

Tabell 3

Män och kvinnors medelvärden på de tre faktorerna av WAMS

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>t</i>
<i>Acceptans</i>				
Män	29	4,6	0,9	5,25
Kvinnor	28	5,6	0,6	
<i>Kvinnliga barriärer</i>				
Män	29	3,9	1,0	4,76
Kvinnor	28	5,1	0,9	
<i>Förmåga</i>				
Män	29	4,3	0,9	4,81
Kvinnor	28	5,4	0,6	

Not. Samtliga jämförelser i tabellen är signifikanta, $p < ,001$.

Skillnaden gällande de tre faktorerna mellan respondenterna med akademisk bakgrund och respondenterna utan akademisk bakgrund visade sig vara signifikant i två av faktorerna; *Acceptans* och *Kvinnliga barriärer* (se tabell 4), men inte på faktorn *Förmåga*.

Tabell 4

Akademiker respektive icke-akademikers medelvärden på de tre faktorerna av WAMS

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>t</i>
<i>Acceptans</i>				
Akademiker	28	5,5	0,7	3,60
Icke akademiker	29	4,7	0,9	
<i>Kvinnliga barriärer</i>				
Akademiker	28	4,8	0,8	2,60
Icke akademiker	29	4,1	1,3	
<i>Förmåga</i>				
Akademiker	28	5,1	0,8	1,70
Icke akademiker	29	4,6	1,1	

Not. Jämförelserna på faktorerna *Acceptans* och *Kvinnliga barriärer* var signifikanta, $p < ,05$. Jämförelsen på faktorn *Förmåga* var inte signifikant, $p = ,095$.

Respondenter med erfarenhet av kvinnlig chef hade, precis som när medelvärde räknades ihop för hela WAMS, högre medelvärde än respondenter utan erfarenhet av kvinnlig chef. Detta gällde samtliga tre faktorer (se tabell 5).

Tabell 5

Respondenter med respektive utan erfarenhet av kvinnliga chefers medelvärden på de tre faktorerna av WAMS

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>t</i>
<i>Acceptans</i>				
Erfarenhet av kvinnlig chef	32	5,5	0,7	5,14
Inte erfarenhet av kvinnlig chef	25	4,5	0,8	
<i>Kvinnliga barriärer</i>				
Erfarenhet av kvinnlig chef	32	4,9	0,9	4,03
Inte erfarenhet av kvinnlig chef	25	3,8	1,1	
<i>Förmåga</i>				
Erfarenhet av kvinnlig chef	32	5,2	0,7	4,04
Inte erfarenhet av kvinnlig chef	25	4,3	1,0	

Not. Samtliga jämförelser i tabellen är signifikanta, $p < ,001$.

Också skillnaden mellan åldersgrupper undersöktes men ingen signifikant skillnad i medelvärde mellan grupperna fanns gällande faktorerna *Acceptans*, *Kvinnliga barriärer* och *Förmåga*.

När hela respondentgruppens medelvärden på de olika faktorerna beräknades återfanns det högsta medelvärdet på faktorn *Acceptans* (se Tabell 6)

Tabell 6

Hela respondentgruppens medelvärde på de tre faktorerna av WAMS

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>S</i>
<i>Acceptans</i>	57	5,1	0,9
<i>Kvinnliga barriärer</i>	57	4,4	1,1
<i>Förmåga</i>	57	4,8	0,9

Not. Medelvärdet som anges i tabellen har räknats fram genom att dividera den totala poängen på respektive faktor med det antal item som ingår i de samma.

Kvinnorna i rådande studie hade högre medelvärde på samtliga faktorer än männen, precis som när medelvärdena för hela WAMS jämfördes. Respondenterna med erfarenhet av kvinnliga chefer hade signifikant mer positiva attityder till kvinnliga chefer än de som saknade liknande erfarenhet, vilket var samma resultat som visades när medelvärden för hela WAMS jämfördes. Det fanns, precis som när medelvärden för hela WAMS jämfördes, ingen signifikant skillnad mellan olika åldersgrupper gällande tre faktorerna.

Personer med akademisk bakgrund visade sig, vid jämförelse mellan medelvärden på hela WAMS, ha signifikant högre medelvärde jämfört med respondenterna utan akademisk bakgrund. Vid jämförelse av dessa två grupper med avseende på de tre faktorerna var det endast faktorerna Acceptans och Kvinnliga barriärer som uppvisade signifikant skillnad mellan respondenter med, respektive utan, akademisk bakgrund. Faktorn *Kvinnliga chefers förmåga att hantera sitt jobb* uppvisade inga signifikanta skillnader mellan grupperna.

Relationen mellan WAMS och Ledarbeteendefrågorna

För att undersöka relationen mellan WAMS och Ledarbeteende delades respondenterna in i två grupper. De respondenter ($n = 24$) som hade ett lägre värde på WAMS än medelvärdet för hela gruppen ($M = 100,1$) jämfördes med de respondenter ($n = 33$) som hade ett värde på WAMS som var högre än medelvärdet för hela gruppen. De respondenter som hade ett lågt värde på WAMS hade ett högre medelvärde på frågorna om ledarbeteende, än de respondenter som hade ett högt WAMS-värde (se tabell 7). Ett högre värde på ledarbeteendefrågorna indikerar att respondenten i större utsträckning svarat att en ledaregenskap är ”något mer kvinnlig än manlig” eller ”kvinnlig”. De som har ett lågt värde på WAMS tenderar alltså att i större utsträckning än de som har ett högt värde på WAMS, svara att ledaregenskaperna är ”något mer kvinnlig än manlig” eller ”kvinnlig”.

Tabell 7
Jämförelse av medelvärden på Ledarbeteendefrågorna

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>t</i>
Lägre än <i>M</i> på WAMS	24	24,3	2,6	3,76
Högre än <i>M</i> på WAMS	33	21,9	2,4	

Not. Jämförelsen i tabellen var signifikant, $p < ,001$.

Pearson's correlation användes för att testa korrelationen mellan WAMS och Ledarbeteendefrågorna. Testet visar ett medelstarkt, negativt samband ($r = -0,45$, $p < ,01$) mellan WAMS och Ledarbeteende. Sambandet innebär att de som har ett högt värde på WAMS tenderar att ha ett lägre värde på Ledarbeteendefrågorna. Ett lågt värde på Ledarbeteendefrågorna innebär i föreliggande studie att respondenten överlag har svarat att egenskaperna är ”lika mycket manlig som kvinnlig”, då det

endast är någon enstaka respondent som svarat en 1:a (manlig) eller 2 (något mer manlig än kvinnlig) på Ledarbeteendefrågorna. Resultatet från denna korrelation visar således samma sak som jämförelsen av medelvärden i tabell 7.

Diskussion

Resultatdiskussion

Studiens syfte var att studera vilka attityder som finns avseende kvinnliga chefer. Syftet var också att se om det fanns några skillnader i vilka attityder respondenten hade, beroende på dennes karaktäristika, såsom ålder, kön, akademisk bakgrund och erfarenhet av kvinnliga chefer. En variation av karaktäristika hos respondentgruppen eftersträvades för att kunna mäta huruvida ovan nämnda egenskaper hade något samband med attityderna, varför studien genomfördes på bland annat byggnadsarbetare, undersköterskor/vårdbiträden, enhetschefer och gymnasielärare.

Ledarbeteende: Överlag svarar kvinnorna i studien oftare än männen att de ledaregenskaper som listas är ”lika mycket manlig som kvinnlig”. Kvinnorna anser alltså att det är en mycket liten skillnad mellan manlig och kvinnlig ledarskap, medan männen tenderar att tycka att det finns skillnader. Det är också kvinnorna som har det högsta medelvärdet på WAMS. Majoriteten av ledaregenskaperna rankas av respondenterna som könsneutrala. Detta skulle kunna bero på att de chefer som finns i det svenska arbetslivet är tämligen homogena, något som är i linje med det resultat som Ivarsson och Ekehammar (2001) redovisar i sin studie; att kvinnor med chefsansvar i större utsträckning än kvinnor utan chefsansvar hade ett instrumentellt beteende, vilket traditionellt anses vara det samma som ett manligt beteende. Också Morris och Sebald (1974) fann att kvinnor på chefspositioner hade mer manliga egenskaper än kvinnor i mer traditionella kvinnoyrken.

Ledaregenskaperna ”Kontrollerar arbetet noga”, ”Är noga med att allting går planenligt” och ”Noga med att följa regler och principer” tillskrivs, av en majoritet av respondenterna, kvinnliga chefer. Det är de enda ledaregenskaperna som av majoriteten *inte* anses vara könsneutrala. I sitt innehåll kan dessa egenskaper tyckas vara tämligen lika varandra, då de behandlar kontroll och struktur på ett annat sätt än övriga ledaregenskaper som listades. Att som chef ha ett stort behov av kontroll och arbeta enligt plan anses alltså av respondenterna vara kvinnligt. Ingen av ledaregenskaperna anses av en majoritet av respondenterna vara ”manlig”.

Women As Managers Scale: Baserat på tidigare forskning antogs kvinnorna i studien ha mer positiva attityder till kvinnliga chefer än män (hypotes 2). Hypotesen bekräftades då kvinnorna i studien hade ett högre medelvärde än männen i studien, och således hade mer positiva attityder till kvinnliga chefer. Kvinnorna visade sig också vara den grupp som hade det högsta medelvärdet i studien.

Studien bekräftar också hypotes 1, vilken slog fast att personer med erfarenhet av kvinnliga chefer har mer positiva attityder till kvinnliga chefer generellt, än personer som inte har erfarenhet av kvinnlig chef. De respondenter som hade erfarenhet av att ha en kvinnlig chef hade ett högre medelvärde än de respondenter som inte hade erfarenhet av kvinnliga chefer. De som inte hade erfarenhet av kvinnliga chefer var den grupp som hade det lägsta medelvärdet i studien, och således också de mest negativa attityderna till kvinnliga chefer. Detta resultat är i

linje med Owen och Todor (1993) som menar att när en individ inte har egen erfarenhet av kvinnliga chefer faller han/hon tillbaka på de stereotypa bilder som finns avseende kvinnor som chefer. Också Bhatnagar och Swamy (1995) fann att respondenter som hade erfarenhet av kvinnliga chefer hade ett högre medelvärde än de som inte hade någon sådan erfarenhet. I takt med att allt fler kvinnor rekryteras till chefspositioner ökar andelen medarbetare som får erfarenhet av kvinnliga chefer. Det kan därför finnas anledning att tro att attityder till kvinnliga chefer blir allt mer positiva ju fler kvinnliga chefer som rekryteras, då både tidigare forskning och föreliggande studie visat att de individer som har erfarenhet av kvinnliga chefer har signifikant mer positiva attityder till kvinnor som chefer än de som inte har liknande erfarenhet.

Huruvida det finns skillnader mellan olika åldersgrupper och deras attityder till kvinnliga chefer råder det, som tidigare beskrivits, delade meningar om. I föreliggande studie uppvisades inga signifikanta skillnader mellan de två åldersgrupperna. Bristen på signifikans mellan åldersgrupper bekräftar den studie av Mihail (2006), som inte heller fann några signifikanta skillnader mellan olika åldersgrupper. Resultatet går dock emot både den studie av Murgai (1991) som visade att yngre personer har en större vilja att acceptera kvinnliga chefer än äldre respondenter, och den studie av Okhakhume (2008) som visade att äldre personer hade mer positiva attityder till kvinnliga chefer än yngre personer.

Föreliggande studie visade också att personer med akademisk bakgrund hade mer positiva attityder till kvinnliga chefer än personer utan akademisk bakgrund. Tidigare studier (Okhakhume, 2008) visar inga liknande signifikanta skillnader. En möjlig förklaring till att akademiker i föreliggande studie visar signifikant mer positiva attityder till kvinnliga chefer än personer utan akademisk bakgrund kan bero på att den akademiska gruppen hade andra egenskaper, såsom kön och erfarenhet av kvinnlig chef, som har ett samband med deras attityder till kvinnliga chefer. Huruvida det är den akademiska bakgrunden, eller andra karaktäristika som ger gruppen dess positiva attityder till kvinnliga chefer är därför inte till hundra procent fastlagt.

Det högsta medelvärdet som rapporterades på någon av de tre faktorerna av WAMS var kvinnornas medelvärde på faktorn *Acceptans*. Deras medelvärde låg mycket nära det högsta värde som går att uppnå på faktorn (se tabell 6). Skillnaden mellan kvinnornas och männens medelvärde var signifikant och kvinnor kan därmed sägas ha högre acceptans för kvinnliga chefer än män har. Acceptans var också den faktor som hade högst medelvärde när hela gruppen sammanställdes, det finns alltså en högre acceptans för kvinnliga chefer än det finns en tro på deras förmåga att hantera sitt arbete, och en tro på deras möjlighet att nå chefspositioner (faktor 2 och 3). Det lägsta medelvärdet som rapporterades på någon av de tre faktorerna var respondenterna utan erfarenhet av kvinnliga chefs medelvärde på faktorn *Kvinnliga barriärer*. Det kan därmed antas att män tror att kvinnor har fler barriärer att ta sig igenom innan de blir chefer, än de kvinnliga respondenterna tror. *Kvinnliga barriärer* var också den faktor som hade lägst medelvärde när hela gruppen sammanställdes. Också Mihail (2006) fann att det var kvinnors medelvärde på faktorn *Acceptans* som var det högsta medelvärdet, och *Kvinnliga barriärer* som fick det lägsta medelvärdet. Kvinnorna är den grupp som har högst medelvärde på faktor 2, *Förmåga*, och är därmed de som har störst tilltro till att kvinnliga chefer kan hantera sina arbetsuppgifter. Både de manliga respondenterna och de utan erfarenhet av kvinnlig chef har ett relativt lågt medelvärde på faktor 2, vilket indikerar att de har mer negativa attityder avseende kvinnliga chefs förmåga att hantera sitt arbete än övriga grupper i studien.

Dubno (1985) menar att de stereotypa attityder som finns avseende kvinnliga chefer påverkar kvinnors karriärmöjligheter, detta genom att beteendet i organisationer påverkas av rådande attityder. Det vore intressant att undersöka i vilken utsträckning, och på vilket sätt, de attityder som rapporteras vid en undersökning liknande den som uppsatsen behandlar, hänger ihop med det faktiska beteendet i en organisation. En stor andel av respondenterna i föreliggande studie har svarat ”stämmer helt” (till kvinnliga chefers ”fördel”) på frågor som behandlar sådant som möjlighet att delta i ledarskapsutbildningar, lämplighet att ha ett arbete som kräver ansvar, och att samhället borde acceptera kvinnor med ledande positioner. Frågan är hur dessa attityder återspeglas i det beteende som avgör hur kvinnliga chefsaspiranter bemöts och i vilken utsträckning de rekryteras till chefsposter i sina organisationer. Också Wilson m.fl. (2000) menar att attityder påverkar människans beteende och agerande i situationer där hon kommer i kontakt med attitydobjektet.

Sambandet mellan WAMS och Ledarbeteendefrågorna: De respondenter som hade ett högt värde (högre än medelvärdet) på WAMS har ett lägre medelvärde på Ledarbeteendefrågorna än de respondenter som har ett lågt värde på WAMS. Slutsatsen är att personer med negativa attityder till kvinnliga chefer tenderar att tycka att det är större skillnad på kvinnliga och manliga chefer, än de personer som har positiva attityder till kvinnliga chefer.

Ett korrelationstest (Pearson's correlation) mellan WAMS och Ledarbeteendefrågorna genomfördes och visade på ett medelstarkt, negativt samband. Detta innebär att det finns ett samband mellan positiva attityder till kvinnliga chefer, och åsikten att det inte är någon skillnad på manliga och kvinnliga chefer. Slutsatsen är även efter detta test att personer med negativa attityder till kvinnliga chefer tycker att det är större skillnad mellan manliga och kvinnliga chefer, än de som har positiva attityder till kvinnliga chefer.

Metoddiskussion

Reliabilitet: Reliabiliteten för studien, i form av Cronbachs alfa, ansågs vara god. Också reliabiliteten för de tre faktorerna Acceptans, Kvinnliga barriärer och Förmåga ansågs vara god.

Validitet: Även om studien är avsedd att mäta respondenternas *generella* attityd till kvinnliga chefer, och detta också påpekas i det missivbrev och den muntliga information som gavs till informanterna kan de respondenter som i nuläget har en kvinnlig chef ha påverkats av deras relation till henne, och hennes chefskompetens. Detta är naturligtvis någonting som påverkar validiteten hos WAMS.

Också feltolkningar av item påverkar validiteten hos WAMS. Flera respondenter har efter genomförande av studien påpekat att item 10 (*Det är acceptabelt för kvinnor att konkurrera med män om verkställande toppositioner*) är svårtolkat. De menar att deras svar hade kunnat vara både en hög siffra (6) och en låg siffra (1) beroende på om de svarade i enlighet med deras egen åsikt om hur det borde vara, eller i enlighet med hur de upplever att verkligheten ser ut.

Attityder är svåra att mäta och det finns alltid parametrar utanför undersökningens ramar som kan ha ett samband med en respondents attityder utan att dessa faktorer fångas upp av studien. Så kan också vara fallet med föreliggande studie. Crino, White och DeSanctis (1981) ställer sig frågande till vad det

egentligen är som WAMS mäter. De menar att skalan inte enbart mäter ett endimensionellt begrepp, utan ett minst tredimensionellt sådant. Vidare menar de att skalan inte med säkerhet mäter samma sak vid olika studier, utan att vad skalan mäter kan vara beroende på respondentgruppen och dess karaktäristika.

WAMS mäter inte den faktiska förmågan hos respondenternas chefer, skalan mäter endast respondenternas generella attityder till kvinnliga chefer. I studien undersöks huruvida erfarenhet av kvinnlig chef har ett samband med respondentens attityder till kvinnliga chefer, däremot undersöks inte hur chefens faktiska förmåga (alltså huruvida hon var en ”bra” chef eller inte) påverkar respondentens generella attityd till kvinnliga chefer.

Skalans förmåga att förutsäga ett beteende, alltså kriterievaliditet, är inte fastställd. Som tidigare beskrivits vore det intressant att genomföra en studie där resultatet på WAMS kunde jämföras med det faktiska beteendet gentemot kvinnliga chefsaspiranter i organisationer. En sådan studie skulle kunna säga någonting om WAMS kriterievaliditet.

Översättningen av WAMS är fastställd genom så kallad backtranslation. Trots detta kan översättningen påverka den svenska skalans validitet. En översättning från ett språk innebär alltid en risk att en formulering som är tydlig på originalspråket inte upplevs lika tydlig i den översatta versionen.

Urvalsproblematik: I studien användes till viss del ett så kallat bekvämlighetsurval, detta då det krävdes något fler respondenter i vardera av de grupper som skulle jämföras med hjälp av *t*-test (till vilket minst 25 personer önskades, detta för att förutsättningar för normalfördelning då antas vara uppfyllda). krävs). Möjligtvis kan bekvämlighetsurvalet i någon utsträckning ha påverkat resultatet.

Överförbarhet: Då studiens respondentgrupp består av flera olika yrkeskategorier och åldersgrupper anses samtliga av studiens resultat ha god överförbarhet på andra kontexter än just den i vilken studien är genomförd.

Slutsatser

Då studien inte kunde visa att yngre personer hade mer positiva attityder till kvinnliga chefer går det inte att anta att det genom ett generationsskifte på arbetsmarknaden skall ske en förändring på området attityder till kvinnliga chefer.

Studiens respondenter ansåg i mycket liten utsträckning att det var någon skillnad mellan manliga och kvinnliga chefs beteende. Endast tre ledaregenskaper (kontrollerar arbetet noga, Är noga med att följa regler och principer & är noga med att allt går planerligt), vilka alla tre hade kontroll som gemensam nämnare, ansågs av en majoritet ha en könstillhörighet. Dessa tre ledaregenskaper ansågs vara kvinnliga eller något mer kvinnliga än manliga. Resterande ledaregenskaper som ingick i studien ansågs av majoriteten vara könsneutrala. De respondenter som hade negativa attityder till kvinnliga chefer tyckte, i större utsträckning än de respondenter med positiva attityder till desamma, att det fanns en skillnad mellan manliga och kvinnliga chefs beteende.

Då föreliggande studie inte indikerar i vilken utsträckning respondenternas attityder påverkar det faktiska beteendet hos desamma bör framtida forskning fokusera på hur medarbetares attityder till kvinnliga chefer påverkar det beteende som möter deras kvinnliga chefer.

Referenser

- Arvonen, J. (2002). *Change, production, and employees - an integrated model of leadership*. Department of Psychology, Stockholm University. (Doctoral Dissertation)
- Bhatnagar, D., & Swamy, R. (1995). Attitudes toward women as managers: Does interaction make a difference? *Human Relations*, 48, 1285-1307.
- Caligiuri, P. M., & Cascio, W. F. (1998). Can we send her there? maximizing the success of western women on global assignments. *Journal of World Business*, 33, 394-416.
- Cordano, M., Scherer, R. F., & Owen, C. L. (2002) Attitudes toward women as managers: sex versus culture. *Women in Management Review*, 17, 51-60.
- Crino, M. D., White, M. C., & DeSanctis, G. L. (1981). A comment on the dimensionality and reliability of the women as managers scale (WAMS). *Academy of Management Journal*, 24, 866-876.
- Die, A. H., Debbs, T., & Walker, J. L. (1990). Managerial evaluations by men and women managers. *The Journal of Social Psychology*, 130, 763-769.
- Dubno, P. (1985). Attitudes toward women executives: A longitudinal approach. *Academy of Management Journal*, 28, 235-239.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition*, 25, 582-602.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Flyborg, H. (2002). *Kvinna och chef – En outsider i en maskuliniserad kontext?* [Oppublicerad examensuppsats]. Mälardalens högskola: Psykologiska institutionen.
- Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R. F., & Simon, M. C. (1989). Has anything changed? current characterizations of men, women, and managers. *Journal of Applied Psychology*, 74, 935-942.
- Howitt, D., & Cramer, D. (2008) *Introduction to statistics in psychology*. 4th ed. Edinburgh: Pearson Education.
- Ivarsson, S. M., & Ekehammar, B. (2001). Women's entry into management: Comparing women managers and non-managers. *Journal of Managerial Psychology*, 16, 301-314.
- Marongiu, S., & Ekehammar, B. (1999). Internal and external influences on women's and men's entry into management. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 421-433.
- Mihail, D. M. (2006) Women in management: gender stereotypes and students' attitudes in Greece. *Women In Management Review*, 21, 681-689.
- Morrison, R. F., & Sebald, M. (1974). Personal characteristics differentiating female executive from female nonexecutive personnel. *Journal of Applied Psychology*, 59, 656-659.
- Murgai, S. (1991). Attitudes toward women as managers in library and information science. *Sex Roles*, 24, 681-700.
- Nationalencyklopedin. (2011). Hämtad 24 maj, 2011, från <http://www.ne.se/sok/attityd?type=ENC>
- Okhakhume, A. S. (2008). Attitudes of subordinates toward women in leadership position. *Gender & Behaviour*, 6, 1785-1792.
- Owen, C. L., & Todor, W. D. (1993) Attitudes toward women as managers: still the same, *Business Horizons*, 36, 12-16.

- SCB (2002) *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2002*. Hämtad 12 maj, 2011, från <http://www.scb.se/statistik/LE/LE0201/2003M00/X10ST0201.pdf>
- SCB (2010) *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2010*. Hämtad 12 maj, 2011, från http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001.pdf
- Svenska akademins ordlista. (2011). Hämtad 24 maj, 2011, från <http://www.svenskaakademien.se/web/Ordlista.aspx>
- Terborg, J. R., Peters, L. H., Ilgen, D. R., & Smith, F. (1977). Organizational and personal correlates of attitudes toward women as managers. *Academy of Management Journal*, 20, 89-100.
- Tomkiewicz, J., Frankel, R., Adeyemi-Bello, T., & Sagan, M. (2004). A comparative analysis of the attitudes toward women managers in the US and Poland. *Cross Cultural Management*, 11, 58-70.
- Wilson, T. D., Lindsey, S., & Schooler, T. Y. (2000). A model of dual attitudes. *Psychological Review*, 107, 101-126.
- Wright, E. O., & Baxter, J. (1995) The gender gap in workplace authority: A cross-national study. *American Sociological Review*, 60, 407-435.

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se

Bilaga 1

Hej!

Mitt namn är Astrid Wallström och jag läser sista terminen på Personalvetarprogrammet vid Högskolan Väst här i Trollhättan. Under de sista 10 veckorna på min utbildning skall jag skriva min C-uppsats, där jag valt att undersöka attityder till kvinnliga chefer.

Jag kontaktar nu dig för att fråga om det finns möjlighet för mig att komma ut till din arbetsplats för att genomföra enkätstudien. Genomförandet tar maximalt 15 minuter. Syftet är INTE att utvärdera dig som chef och det kommer heller inte att finnas någon möjlighet att göra några sådana tolkningar av resultatet.

Tack på förhand!
Vänliga hälsningar
Astrid Wallström

Bilaga 2



Hej!

Mitt namn är Astrid Wallström och jag läser sista terminen på Personalvetarprogrammet vid Högskolan Väst. Jag håller just nu på med den datainsamling som skall ligga till grund för min C-uppsats. Syftet med uppsatsen är studera vilka attityder som finns avseende kvinnliga chefer. Syftet är också att ta reda på om, och hur, dessa attityder skiljer sig mellan olika grupper.

Datainsamlingen sker genom den enkät som du just nu håller i din hand, och jag är mycket tacksam om du ville ta dig tid och fylla i den. Detta är naturligtvis frivilligt! Det var ungefär 10 minuter att svara på enkäten och dina svar behandlas konfidentiellt.

Om du vill veta mer om undersökningen är du välkommen att kontakta mig;

astrid.wallstrom@student.hv.se .

Tack för din medverkan!

Astrid Wallström



Kön:

Man Kvinna

Ålder:

<25 26-35 36-45 46-55 56<

Utbildningsnivå (kryssa för din högsta avklarade utbildning):

Grundskola ÅK 1-9 Högskola/Universitet
 Gymnasieskola Yrkesutbildning/Folkhögskola

Min nuvarande chef är:

Man Kvinna

Jag har tidigare erfarenhet av att ha (du kan kryssa i båda alternativen):

Manlig chef Kvinnlig chef

I min närmaste umgängeskrets finns (du kan kryssa i båda alternativen):

Manlig chef/er Kvinnlig chef/er

Följande enkät syftar till att studera vilka attityder och uppfattningar det finns avseende kvinnliga respektive manliga chefer. Enkäten består av två delar. Den första delen består av 21 påståenden som du ombeds svara på utifrån hur du instämmer eller inte instämmer på påståendet. Det är viktigt att du svarar utifrån din generella åsikt och inte utifrån den åsikt du har avseende din nuvarande chef.

Kryssa i den ruta som bäst motsvarar Din åsikt i varje enskilt påstående.

Här nedan kan Du se vad varje siffra (ruta) motsvarar:

- 1= Stämmer inte alls
- 2= Stämmer dåligt
- 3= Stämmer ganska dåligt
- 4= Stämmer ganska bra
- 5= Stämmer bra
- 6= Stämmer helt

	1	2	3	4	5	6
Det är mindre lämpligt för kvinnor än för män att ha ett arbete som kräver ansvar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kvinnor har den objektivitet som krävs för att bedöma affärssituationer korrekt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

	1	2	3	4	5	6
Utmanande arbetsuppgifter är viktigare för män än för kvinnor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Män och kvinnor borde ges samma möjligheter att delta i ledarskapsutbildningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kvinnor har den förmåga som krävs för att skaffa sig de färdigheter som är nödvändiga för att bli framgångsrika ledare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I genomsnitt är kvinnliga ledare mindre dugliga än män, att bidra till en organisations övergripande mål.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är inte acceptabelt för kvinnor att ta på sig ledarskapsroller lika ofta som män.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En dag borde affärssamhället acceptera kvinnor med ledande nyckelpositioner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samhället borde betrakta kvinnligt ledarskap som lika värdefullt som manligt ledarskap.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är acceptabelt för kvinnor att konkurrera med män om verkställande toppositioner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjligheten att bli gravid medför inte att kvinnor blir mindre önskvärda som arbetstagare än män.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5	6
Kvinnor skulle inte, mer än män, låta sina känslor påverka sitt ledarskap.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problem som förknippas med menstruation, borde inte leda till att kvinnor blir mindre eftertraktade som anställda än män.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En kvinna behöver inte offra en del av sin femininitet för att bli framgångsrik som verkställande chef.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I genomsnitt är en kvinna som är hemma på heltid med sina barn en bättre mor än en kvinna som arbetar minst 50 % utanför hemmet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kvinnor har svårare att lära sig matematiska och tekniska kunskaper än män.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kvinnor är inte ambitiösa nog för att bli framgångsrika inom affärsvärlden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kvinnor kan inte bli framfusiga i affärssituationer där så krävs. Kvinnor har det självförtroende som är obligatoriskt för en bra ledare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kvinnor är inte tillräckligt tävlingsinriktade för att bli framgångsrika inom affärsvärlden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kvinnor klarar inte av att vara stridslystna i de affärssituationer som så kräver.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Här nedan listas några ledaregenskaper. Du ombeds svara på om du anser dessa egenskaper vara manliga eller kvinnliga.

	Manlig	Något mer manlig än kvinnlig.	Lika mycket manlig som kvinnlig.	Något mer kvinnlig än manlig.	Kvinnlig
Kontrollerar arbetet noga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Litar på medarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tillåter medarbetare att bestämma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är noga med att följa regler och principer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har en öppen och rak stil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anger klara och tydliga mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är noga med att allting går planenligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>