

Stereotypa könsförväntningar i luften?

Daniel Dolfe | LUND UNIVERSITY



Stereotypa könsförväntningar i luften?

En studie om hur kvinnliga piloter hanterar stereotypa könsbaserade förväntningar

Daniel Dolfe

Lund 2021

Stereotypa könsförväntningar I luften?

En studie om hur kvinnliga piloter hanterar stereotype könsbaserade förväntningar

Daniel Dolfe

Number of pages: 24

Illustrations: 6

Keywords

Female pilots, RCT, Role Congruity Theory, Leadership, Stereotypical gender expectations

Abstract

This paper is a study on how female pilots handle stereotypical gender expectations in the role as a leader. This qualitative study was performed during winter/spring in 2021. Connections are made to existing theories, mainly Role Congruity Theory (RCT) that suggests that females have issues achieving congruence between their role as a female and their professional role as a leader.

The study concludes that female pilots handle stereotypical gender expectations in three ways; Asserting, Ignoring and Adapting. Asserting means that females actively inform the surroundings that she is in charge as pilot/leader/manager. Ignoring means that females ignore the stereotypical gender expectations e.g. by taking over a conversation and thereby demonstrating power. Finally, adapting means that females actively adapt their behaviour to better suit the role of the pilot/leader/manager, and to appear competent, legitimate and professional in their profession.

The study also concludes that the stereotypical gender expectations have no negative impact on the flight operation and/or safety.

© Copyright: Lund University School of Aviation, Faculty of Engineering

Lund University, Lund 2021

Lunds Universitet Trafikflyghögskolan, Lunds tekniska högskola, Lunds universitet, Lund 2021.

Lunds Universitet Trafikflyghögskolan
Lunds tekniska högskola
Lunds universitet
Box 118
221 00 Lund

<http://www.tfhs.lu.se>

Telefon: 0435 – 44 54 00

Lund University School of Aviation
Faculty of Engineering
Lund University
P.O. Box 118
SE-221 00 Lund
Sweden

<http://www.lusa.lu.se>

Telephone: +46 435 44 54 00

Innehållsförteckning

1.0	Introduktion	1
1.1	<i>Syfte och Frågeställning</i>	2
1.1.1	Forskningsfrågor	2
1.2	<i>Avgränsningar</i>	2
2.0	Teori	3
2.1	<i>Definitioner</i>	3
2.1.1	Kvinnor och mäns könsroller	3
2.1.2	Makt	3
2.1.3	Pilot	3
2.1.4	Projektledare	4
2.2	<i>RCT (Role Congruity theory)</i>	4
2.3	<i>Makt och kön</i>	5
3.0	Metod	6
3.1	<i>Urval</i>	7
3.2	<i>Analysmodell</i>	7
3.3	<i>Reliabilitet och Validitet</i>	7
4.0	Resultat	9
4.1.1	<i>Introduktion till hur kvinnliga piloter hanterar stereotypa könsförväntningar</i>	9
4.1.2	<i>Struktur över kvinnliga piloters hantering av stereotypa förväntningar</i>	9
4.1.2.1	Hantering av stereotypiska könsuppfattningar via Hävd	10
4.1.2.2	Hantering av stereotypiska könsuppfattningar via Ignorans	11
4.1.2.3	Hantering av stereotypiska könsuppfattningar genom Anpassning	12
4.2	<i>Operationell påverkan</i>	13
5.0	Diskussion	14
5.1.1	<i>Introduktion till hur kvinnliga piloter hanterar stereotypa könsförväntningar</i>	14
5.1.2	<i>Modell över kvinnliga piloters hantering av stereotypa förväntningar</i>	14
5.1.2.1	Hantering av stereotypiska könsuppfattningar via Hävd	15
5.1.2.2	Hantering av stereotypiska könsuppfattningar via Ignorans	16
5.1.2.3	Hantering av stereotypiska könsuppfattningar genom Anpassning	18
5.2	<i>Operationell påverkan</i>	19
5.3	<i>Begränsningar</i>	19
5.4	<i>Förslag till vidare forskning</i>	20
5.5	<i>Slutsats</i>	20
	Referenser	22
	Bilaga 1. Intervjufrågor	24

1.0 Introduktion

I dagens samhälle är förväntningarna på jämställdhet i arbetslivet höga, troligtvis högre än någonsin. Vårt samhälle präglas av värderingar, oskrivna regler, ideal, et cetera. Dessa utgör tillsammans förutfattade meningar om hur människan bör handla i en given situation. Carter och Silva (2013) menar att de förutfattade meningarna påverkas i hög grad av vilket kön en person har. Människan får då könsroller och förväntningar kopplat till dessa. Könsrollerna finns på flera plan och influerar såväl tankar som handlingar.

Genus är ett relativt sett nytt begrepp som växte fram från engelska ordet "gender" (Wahl et al, 2001). I dagens samhälle skiljer vi på begreppen kön och genus där könstillhörighet det vill säga manligt och kvinnligt ofta benämns som kön och genus används i diskussioner om social eller kulturell tillhörighet (Gustafsson, 1997).

Enligt Forslund (2019) är ledarskap en process där en grupp rör sig i en viss riktning efter att ha influerats av en eller flera andra individer. Personen som besitter ledarrollen kan då sägas utöva avsiktlig påverkan på gruppens andra medlemmar. Ledarskap utövas med avsikt att gruppen ska röra sig mot ett givet mål. En flygning kan liknas vid ett projekt där kaptenen är projektledare, styrmannen är näst högst i rang därefter kommer kabinchefen et cetera. Under en avgång innan flygplanet blockerar av, det vill säga lämnar gaten, sker mängder av event såsom tankning, boarding, lastning och lossning av frakt. Befälhavaren är då ansvarig för allt som sker kring avgången och leder projektet. Befälhavare är inte bara ledare av gruppen, de är även deltagare i samma grupp. Enligt Hogg (2001) uppfattar en grupp ledaren som ett ideal hur man bör agera i gruppen.

För att förstå ledarskap kopplat till kön har studier använt sig av Role Congruency Theory (RCT). Enligt Eagly och Karau (2002) finns det studier som dragit kopplingen mellan manliga sociala roller och ledarskap. Män kan dra fördel av sina sociala roller och ledarskap och på så vis få synergieffekter av dessa när han utvärderas. Det innebär att kvinnor får problem med att väva ihop rollerna i kongruens vilket kan påverka deras legitimitet (Eagly & Karau, 2002). Jacobsen och Thorsvik (2014) skriver att maktutövningen kan ske i många former, både fysiskt och psykiskt. Tvångsmässig maktutövning såsom sexuella trakasserier har dessvärre empiriskt visats vara ett problem på många arbetsplatser. Jacobsen och Thorsvik (2014) menar att vissa organisationer ibland har utvecklat ett "titta bort-syndrom". Diskriminering kommer därför inte upp till ytan. Det är vanligare i branscher som har en överrepresentation av ett av könen.

Enligt Mills (1998) som studerat British Airways, rekryterades huvudsakligen piloter som var män i början av flygets era. Under 1920 talet hade en av ICAO (International Civil Aviation Organisation) och ICANs (International Commission for Air Navigation) läkare uttalat sig om att kvinnor var fysiskt olämpliga som piloter på grund av deras menstruationscykel. Mills (1998) menar att anledningen till att flygbolagen huvudsakligen rekryterade män berodde på att det efter krigstiden fanns fördelar med att rekrytera piloter med militär flygerfarenhet. Eftersom dessa sågs som relativt erfarna kunde flygbolagen spara träningskostnader.

Mills (1998) menar att när flygbolagen under första halvan av 1900 talet konkurrerade med sjöfarten och järnvägen ansågs flyget relativt sett osäkert. Flygbolagen började då profilera och marknadsföra sig som det säkra och snabba alternativet. Som en del i marknadsföringen förmedlade man en positiv bild av sina piloter. Mills (1998) argumenterar för att flygbolagen i samband med den marknadsföringskampanjen förmedlade en bild av piloter som en maskulina likt hur militärer framställdes. Piloter framställdes då bland annat som modiga män som behöll lugnet när de såg döden i vitögat.

Det dröjde fram till 1987 innan British Airways anställde de två första kvinnliga piloterna. De blev klara 1989 samtidigt som de fjorton männen i samma kurs (Mills, 1998). Det fanns andra flygbolag som sedan tidigare anställde kvinnor som piloter. Norska Turi Widerøe blev klar med sin pilotutbildning 1969 och det användes som ett PR-scoop för SAS (Scandinavian Traveler, 2017).

Enligt McCarthy, Budd, och Stephen (2015) fanns det 130 000 piloter år 2012 och av dessa var endast 3 procent kvinnor. De beskriver hur yrket som pilot verkar vara influerat av manliga värderingar sedan lång tid tillbaka. I deras kvalitativa studie fann de bland annat att kvinnliga piloter anpassar sitt beteende för att passa in i den manliga sfären.

1.1 Syfte och Frågeställning

Studiens syfte avser att identifiera kunskapsglapp kring könsroller på flightdeck och analysera dessa ur ett ledarskapsperspektiv med fokus på genus, samt hur det påverkar kvinnliga piloters upplevda kompetens och legitimitet. Studien avser att bidra till befintlig forskning kring könsroller på arbetsplatser och vidareutveckla den med fokus på flightdeck som arbetsplats.

1.1.1 Forskningsfrågor:

Hur hanterar kvinnliga piloter stereotypa könsförväntningar?

Påverkar stereotypa könsförväntningar den flygoperativa verksamheten?

1.2 Avgränsningar

Studiens respondenter hade vid intervjutillfället under sin yrkesmässiga karriär huvudsakligen tjänstgjort vid ett stort skandinaviskt flygbolag med skandinaviska piloter. Studien begränsas därmed till skandinavisk flygoperativ verksamhet där antalet anställda piloter är fler än 200. Författaren tror att utfallet skulle kunna påverkas av verksamhetens storlek.

2.0 Teori

I teoriavsnittet redovisas en teoretisk bakgrund tillsammans med begrepp som avses centrala för uppsatsen. Dessa kommer att presenteras med tidigare forskning och av dessa tidigare dragna slutsatser. Fokus kommer bland annat att belysa RCT med koppling till könsroller och legitimitet.

2.1 Definitioner

2.1.1 Kvinnor och mäns könsroller

Rent biologiskt skiljer sig kvinnor och män från varandra på ett antal punkter. Kvinnor har oftast mindre muskelmassa och är därmed mindre och fysiskt svaga relativt män. Det har i historien lett till att kvinnor och män haft olika arbetsuppgifter/sysslor i hemmen. De skilda sysslorna har därefter bidragit till en kultur. Den kulturen har historiskt lett till skilda förväntningar på kvinnor och män. Dessa förväntningar har historiskt inneburit att männen jagat och kvinnorna tagit hand om hemmet och barnen. I det moderna samhället lever kvarlevor av dessa förväntningar vidare (Eagly & Wood, 2012). Studier har påvisat att de skillnader som finns i kvinnligt och manligt beteende har skapat normer för kvinnliga respektive manliga roller. Det innebär att människans förväntningar skiljer sig åt beroende på vilket kön individen har. Kvinnor och män kan därmed sägas inneha olika roller baserat på kön, dessa roller benämns könsroller (Eagly, Wood & Diekmann, 2000).

2.1.2 Makt

Makt innebär förmågan att påverka en annan person till att utföra något. Det innebär att så fort person A låter sig påverkas av person B utöver person B makt över person A (Forslund, 2019).

2.1.3 Pilot

Saco (UÅ) menar att ”pilot” kan en person som innehar ett så kallat PPL (privatflygarcertifikat) titulera sig. När vi talar om piloter menar vi oftast kommersiella trafikflygare som opererar luftfartyg civilt. Arbetet som pilot är ansvarsfullt och kräver såväl god teknisk förståelse som goda interpersonella färdigheter. De flesta flygbolagen opererar dygnet runt vilket gör att piloter måste klara av skiftarbete med dygnsomställningar. I Sverige kan man utbilda sig till kommersiell trafikflygare under 2,5 år bland annat vid Lunds Universitet Trafikflyghögskolan (TFHS) som bland annat tillhandahåller utbildning via (Saco, UÅ).

Arbetet som pilot går bortom att operera flygplanet. Det finns ett stort antal arbetsuppgifter innan flygplanet flyger genom luften. En stor del av arbetet innebär att samarbeta, leda och styra medarbetare. Piloter tjänstgör oftast i par där en av dem har titeln och befattningen kapten och den andra styrman (Saco, UÅ). Det är kaptenen som är chef och är ansvarig för alla beslut som fattas. Kaptenen fattar alla beslut i samråd med styrmannen. För att kunna bli kapten krävs att piloten har byggt upp en viss mängd erfarenhet, först därefter kan hen befordras till kapten (Saco, UÅ).

2.1.4 Projektledare

Enligt Saco (2020) är projektledare är en tjänstetitel inom näringslivet. En projektledare är ansvarig för ett projekts planering och styrning. Under projektets gång leder och styr projektledaren arbetet för att nå målet på ett så effektivt sätt som möjligt. Ledarskapet innefattar kommunikation och medling mellan projektets olika deltagare och intressenter. Kommunikation är centralt för projektledaren som sköter kommunikationen mellan de olika deltagarna och intressenterna (Saco, 2020).

2.2 RCT (Role Congruity theory)

Eagly och Karau (2002) beskriver hur RCT grundar sig i och tar avstamp från "social role theory" som förklarar varför könsroller påverkar människors beteende. RCT förklarar hur könsroller fungerar i kombination med andra roller såsom ledarrollen. Eagly och Karau (2002) menar att våra könsroller ger upphov till fördomar framförallt när könsroller kopplas ihop med ledarskap. Kvinnor upplever ofta inkongruens mellan sin sociala roll privat som kvinna och sin professionella yrkesmässiga roll som chef eller ledare. Eagly och Karau (2002) menar att människan har olika förväntningar på män respektive kvinnor i ledande positioner. Fördomar uppstår som en konsekvens av att människor har förutfattade meningar om hur individen förväntas agera baserat på kön. Studier visar att individer historiskt sett har fler kopplingar mellan maskulinitet och ledarskap än mellan femininitet och ledarskap. När en kvinna agerar som ledare riskerar hon att bli sedd på med förutfattade meningar. Om hon agerar på ett feminint sätt kan omgivningen uppleva en krock mellan den förväntade rollen som kvinna och ledarrollen. Vidare menar Eagly och Karau (2002) att kvinnans sociala roll inte kongruerar med rollen som ledare. De antar att fenomenet är en bidragande orsak till varför kvinnor inte finns på högre nivåer inom näringslivet i samma utsträckning som män. Enligt Eagly och Karau (2002) upplever kvinnor inkongruens mellan sin könsroll som kvinna och sin yrkesmässiga roll. De lyfter studier som visar att manliga värderingar ofta är såväl överrepresenterade som önskvärda resurser.

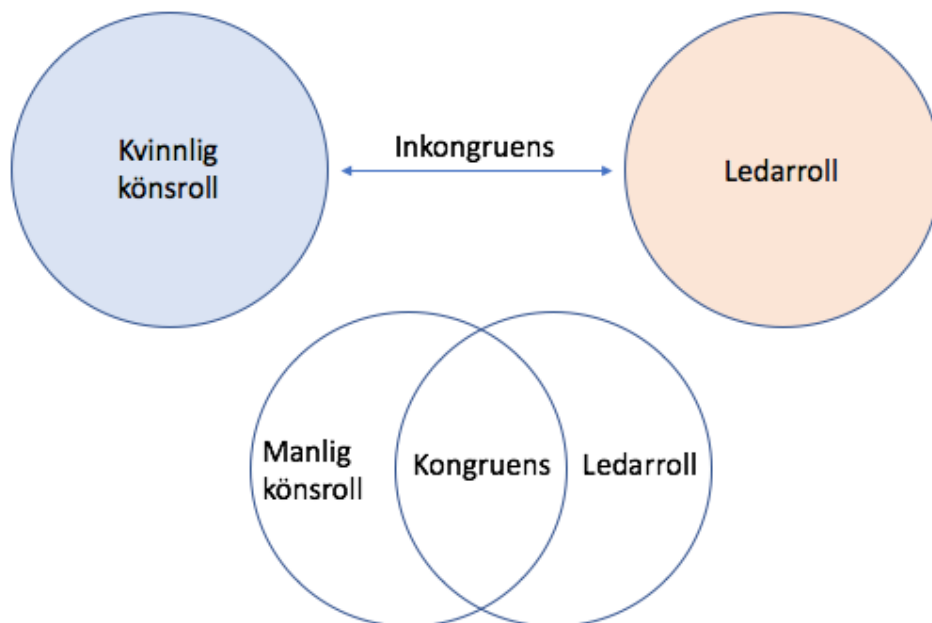


Diagram över kongruens/inkongruens i relation till ledarskap för kvinnor och män illustrerat från Eagly och Karaus (2002) studie: Role congruity theory of prejudice toward female leaders

Eagly och Karau (2002) beskriver hur kvinnor i studier har indikerat att de upplever inkongruens mellan rollen som ledare och kvinna. Dessa studier indikerar att kvinnor upplever området som ledare som maskulint. Anledningar som lyfts fram är bland annat att organisationer ofta domineras av män och deras värderingar. Kvinnor upplever i hög grad att manliga kollegor nedvärderar deras prestationer och åsidosätter dem. Ett sätt som lyfts fram är när män med samma arbetsuppgifter och rang förklarar kvinnors arbetsuppgifter och roll, det har lett till att kvinnor i hög grad känner att de behöver hävda sig för att uppnå legitimitet (Henderson, Stackman & Koh, 2013).

Inom näringslivet beskrivs ofta den optimala ledaren som en ung man utan familj som investerar sitt allt i arbetet. Familj och vänner får prioriteras ofta bort till förmån för jobbet. Eagly och Karau (2002) menar att kvinnor istället förväntas prioritera sin familj, barn och fritid framför jobbet sett ur ett historiskt perspektiv. Kvinnor kan därmed inte dra nytta av kongruensen som tycks finnas mellan män och ledarskap. Kvinnor riskerar därmed att anses som opassande då de inte uppfyller de maskulina ideal som finns i samhället (Eagly & Karau, 2002).

För att uppnå legitimitet uppger fler kvinnliga än manliga ledare att de behöver hävda sig i en högre utsträckning för att få trovärdighet. Män upplever att de tas på allvar i en högre grad än kvinnor. Kvinnor upplever att det finns stereotypa förväntningar på dem som leder till att de inte uppnår samma auktoritet som män automatiskt (Henderson, Stackman & Koh, 2013).

2.3 Makt och kön

Under industrialiseringens framväxt i västvärlden har kvinnor tagit större plats på arbetsmarknaden. Idag jobbar nästan lika många kvinnor som män med förvärvsarbete men det finns betydande skillnader i sysselsättningsgraden som innebär hur många procent av en heltidssysselsättning en individ har. Jacobsen och Thorsvik (2014) skriver om hur empiriska data indikerar att kvinnor jobbar deltid i en större utsträckning än män. Det kan tyckas motstridigt till det faktum att fler kvinnor än män har eftergymnasial utbildning. Många branscher är könssegmenterade - sjukvården har betydligt fler kvinnor än män och bland piloter är det betydligt fler män än kvinnor (McCarthy, Budd, & Stephen, 2015), (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Jacobsen och Thorsvik (2014) menar att männen, inom de flesta branscher, dominerar chefstjänsterna och att kvinnorna generellt sett blir underrepresenterade ju högre upp i hierarkin vi kommer. Det har lett till en situation där män ofta utövar makt mot/över kvinnor. Jacobsen och Thorsvik (2014) skriver att maktutövningen kan ske i många former, både fysiskt och psykiskt. Tvångsmässig maktutövning såsom sexuella trakasserier har dessvärre empiriskt visats vara ett problem på många arbetsplatser. Trakasserier är oftare av psykisk karaktär snarare än fysisk och kan ta många former såsom tvetydliga kommentarer eller som dolda gester. Studier visar att det nästan är uteslutande kvinnor som är offer. Jacobsen och Thorsvik (2014) menar att vissa organisationer har utvecklat ett "titta bort-syndrom". Diskriminering kommer därför inte upp till ytan. Organisationerna skyller då ofta på att det inte finns vattentäta definitioner. Jacobsen och Thorsvik (2014) menar vidare att strukturella

förhållanden såsom krångliga eller obefintliga rapporteringssystem är en starkt bidragande orsak. De lyfter även fram en kulturellt betingad problematik som att offret inte kan ta ett skämt. Den typen av problematik har en rapporthämmande effekt då offret känner att de kan få bakslag och resultera i straffaktioner. Arbetsplatser kan därmed vara ”könade” efter ett köns intressen och värderingar, vilket oftast förekommer vid organisationer som under en längre tid varit dominerade av ett visst kön. Jacobsen och Thorsvik (2014) menar att man kan hävda att organisationer som traditionellt sett är överrepresenterade av ett kön formas efter det könets värderingar och intresse.

3.0 Metod

I avsnittet redogör författaren kring studiens design och utförande. Grunden till syfte samt motivering till varför en kvalitativ metod valts. Grunden till urval presenteras som en diskussion som syftar till motivation av studiens validitet samt reliabilitet. Författaren redogör därmed för val av metod samt vilka brister som valet av metod medför.

Uppsatsen har använt sig av en induktiv ansats där undersökningen tog avstamp i befintlig litteratur och teorier (Bryman & Bell, 2019). Utifrån litteraturen och det teoretiska ramverket identifierades en kunskapslucka mellan piloter och befintlig forskning inom ämnet ledarskap – stereotypa könsbilder - genus som berör kvinnliga ledare i näringslivet som till exempel projektledare. När kunskapsluckorna var identifierade formulerades studiens syfte och frågeställningar med målsättningen att fylla dessa kunskapsluckor och därmed bidra till befintlig forskning inom ämnet (Bryman & Bell, 2019).

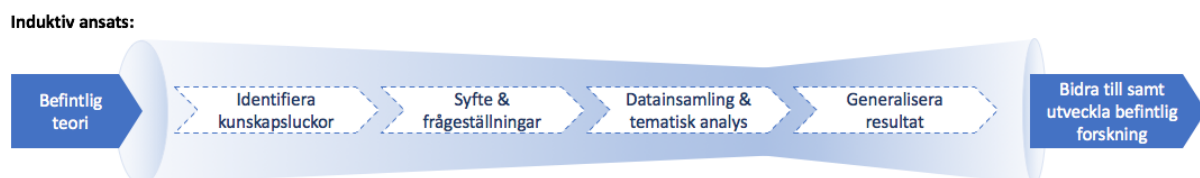


Bild 1. Induktiv ansats (Illustrerat från: Bryman & Bell, 2019)

Då uppsatsen avser att applicera en kvalitativ analys har data samlats in genom intervjuer. Författaren har valt att använda semistrukturerade intervjuer då ståndpunkten hos de som intervjuas ska få ta plats. Vid intervjuerna användes ett frågebatteri som plattform. För att förstå den intervjuades upplevelse och inställning ställdes följdfrågor. Intervjuerna var därmed flexibla med syftet att ge författaren mer detaljerade och uttömmande svar (Bryman & Bell, 2019). Givet den låga andelen kvinnliga piloter ansåg författaren att forskningen skulle ha en induktiv ansats med kvalitativa intervjuer.

Författaren utförde samtliga intervjuerna på distans med hänsyn till gällande riktlinjer kring distansarbete våren 2021 (Folkhälsomyndigheten, 2021). Intervjuerna skedde via Facetime med video eller telefon efter samråd med respondenten. Respondenterna informerades muntligt om studiens syfte samt att intervjuerna spelades in för att sedan transkriberas. Efter transkription raderades ljudfilerna för att intervjurespondenterna skulle förbli anonyma.

3.1 Urval

Urvalet bestämdes till fyra personer med hänsyn till studiens omfattning (15hp) samt med vägledning från författarens handledare. Ett bekvämlighetsurval har använts och urvalet har således inte varit slumpmässigt då författaren vill kunna försäkra sig om att intervjuobjekten matchade målgruppen. Ett urval som är styrt av specifika kriterier benämns ”målstyrt urval”. Forskaren väljer då objekt efter specifika drag såsom utbildningsnivå eller kön (Bryman & Bell, 2019). Givet studiens syfte bestod urvalet enbart av kvinnliga piloter. Intervjuobjektens senaste arbetsgivare var ett stort skandinaviskt flygbolag. Två av intervjuobjekten hade graden kapten och två av objekten hade graden styrman vid tidpunkten för intervjuerna. Nedan presenteras intervjuobjekten i en tabell:

Respondent	Erfarenhet	Datum	Längd (i minuter)
Intervjuperson 1	Pilot, över 20 års erfarenhet	2021-02-27	52:27
Intervjuperson 2	Pilot, 5-10 års erfarenhet	2021-03-02	55:12
Intervjuperson 3	Pilot, 5-10 års erfarenhet	2021-03-02	45:02
Intervjuperson 4	Pilot, över 20 års erfarenhet	2021-03-06	67:05

Tabell 1. Intervjuobjekt, datum samt intervjulängd

3.2 Analysmodell

En tematisk analys har använts för att analysera data. Bryman och Bell, (2019) menar att det är ett verktyg som lämpar sig väl för att analysera kvalitativa data. Data som samlats in sammanställs i ett ramverk. Därefter analyseras data innehållande centrala teman som återkom i intervjuerna (Bryman & Bell, 2019). Vid analysen sökte författaren efter: upprepningar, likheter och skillnader, och teorirelaterat material (Ryan & Bernard, 2003). Data jämfördes därefter och författaren kunde finna mönster i de olika respondenternas svar som kommer presenteras under resultatdelen i denna uppsatts.

3.3 Reliabilitet och Validitet

Författaren anser att studiens reliabilitet och validitet är god vid ett stort flygbolag beläget i Skandinavien. Studiens slutsatser behöver därför inte vara representativa på ett mindre flygbolag och/eller ett flygbolag beläget utanför Skandinavien med en annan kultur.

Det är komplext att få tag i ett fullständigt representativt urval vid en kvalitativ studie då urvalet blir betydligt mindre än vid en kvantitativ studie. Författaren anser att urvalet i det här fallet är representativt för att kunna ge forskningsfrågorna ett initialt svar och därmed ge en indikation kring om kvinnliga piloter och operationen påverkas av stereotypa könsbaserade förväntningar.

Författaren delgav inte intervjuobjekten någon bakomliggande teori för att undvika att de skulle vinkla sina svar. Det får dock anses uppenbart att respondenterna förstod studiens inriktning ju längre genom frågebatteriet intervjuerna kom. Alla respondenter försäkrades om att förbli anonyma med målsättningen att de skulle svara ärligt trots om de upplevde frågan som obehaglig. Bakgrunden till det är att människor som vet om att de inte kommer att kunna ställas till svars eller hållas ansvariga för sina svar kommer svara mer ärligt av samma anledning hålls företagets namn utanför studien (Bryman & Bell, (2019).

Författarens målsättning var att respondenterna skulle svara verklighetstroget och fick därav tid att tänka igenom sina svar och även möjlighet att gå tillbaka till tidigare frågor. Respondenterna förmodas i uppsatsen ha svarat sanningsenligt på frågorna. Svaren på frågorna har av respondenterna varit självskattade. Det innebär att händelser kan vara såväl tillfälliga såsom uppfattas olika av olika individer då det inte finns någon baslinje. Då forskningen varit av kvalitativ karaktär påverkar det smala urvalet möjligheten till att standardisera slutsatsen. Studiens slutsats bör därmed ses som en vägvisning för vidare forskning av kvantitativ karaktär innan standardisering och redovisas i slutet av uppsatsen med förslag till vidare forskning.

4.0 Resultat

I avsnittet kommer resultatet från intervjuerna att beskrivas. Tre huvudteman har identifierats i studien och resultatet har strukturerats efter dessa teman. Som en flytande röd tråd genom resultatet redovisas empiri kopplat till den andra forskningsfrågan (Påverkar stereotypa könsförväntningar den flygoperativa verksamheten?).

4.1.1 Introduktion till hur kvinnliga piloter hanterar stereotypa könsförväntningar

RCT argumenterar för att kvinnor inte upplever att deras yrkesmässiga roll som ledare och sociala roll alltid går hand i hand. Det har lett till att kvinnor i viss utsträckning upplevt att de inte blivit accepterade i samma utsträckning som män som ledare (Eagly & Karau, 2002). I de intervjuer som genomförts framkommer det att omgivningen vid första anblick inte alltid insett att det har varit en kvinna som har varit pilot, befälhavare eller högst i rang på plats vid ett givet tillfälle. De har istället förutsatt att det varit en man.

Ibland när någon har förutfattade meningar har jag spelat med och inte sagt något. Det är lite kul att sen få se den personen tappa hakan. Det händer inte ofta men ibland när jag upplever att någon har allt för förutfattade meningar har jag spelat på det, bara för att driva med fördomar lite. Intervjuperson 1

Ingen av de intervjuade upplever eller har upplevt att de blivit ifrågasatta som ledare/chef så fort de förmedlat att så är fallet. De kvinnliga piloterna upplever däremot att den stereotypa förutfattade meningen om att det är en man som är ledare och/eller chef ombord, aldrig har påverkat operationen eller säkerheten. Samtliga respondenter upplever att omgivningen oftast inte förväntat sig att en kvinna innehar rollen som pilot/ledare/chef vid en första anblick och medvetet eller omedvetet förutsätter att det är den manliga kollegan som är pilot/ledare/chef. Som ovan nämnt upplever ingen av respondenterna att de blivit ifrågasatta i rollen som ledare så fort det blivit klargjort. I ett fall när intervjupersonen var ny och oerfaren upplevde hon sig överkörd av den som då var kapten. När hon reflekterar över situationen i efterhand uppger hon att om samma situation uppstod igen skulle hon ha agerat annorlunda men grundat på mer erfarenhet snarare än könsroll.

4.1.2 Struktur över kvinnliga piloters hantering av stereotypa förväntningar

Under de kvalitativa intervjuerna framkom det att kvinnliga piloter i viss mån upplever stereotypa förväntningar kopplat till deras kön. Författaren identifierade ett mönster av tre medvetna eller omedvetna strategier som kvinnor använder för att hantera stereotypa könsbaserade förväntningar. Dessa strategier kan kopplas till: Hävd, Ignorans och Anpassning.

4.1.2.1 Hantering av stereotypiska könsuppfattningar via Hävd

Då kvinnliga piloter känner att de inte uppfattas som legitima kan de använda ”hävd” som verktyg för att visa att de vill bli åhörda. Enligt Henderson, Stackman och Koh, (2013) kan kvinnor känna ett behov av att hävda sig vid tillfällena de känner sig underminerade av män i sin omgivning. Kvinnor upplever i en högre utsträckning än män att de behöver vara pålästa för att inte undermineras av män (Henderson, Stackman & Koh, 2013).

”Jag försöker att undvika att bli ifrågasatt genom att vara påläst. Det ger mig en trygghet att jag har torrt om fötterna. Vid PC och liknande vill jag inte hamna i en situation där examinatorn kan säga: visste du inte det”. Intervjuperson 4

Under flera av intervjuerna framkommer det att intervjupersonen känner att de anpassar sig på ett sätt med avsikt att synas för att få legitimitet.

”Nej, jag upplever inte att mina medarbetare inte lyssnat på mig. Jag har alltid sett till att ha blivit lyssnad på. Medarbetare har alltid visat respekt och lyssnat på mig. Jag har kanske fått anpassa mitt beteende något för att få lite extra auktoritet än vad jag naturligt har i vardagen... Jag tror att jag kanske måste ta för mig mer. När jag kommer fram till gaten eller en hotellreception kanske jag sträcker på mig lite extra. Jag går först och visar på så sätt att det är jag som bestämmer. Jag gör det inte för besättningen utan för att visa andra runtomkring, markpersonal eller liknande vem det är som bestämmer och är kapten. Om jag skulle gå lite tyst längst bak kanske jag försvinner”. Intervjuperson 1

Kvinnor upplever att det finns stereotypa förväntningar på dem som leder till att de inte når samma grad av auktoritet som män automatiskt (Henderson, Stackman & Koh, 2013). För att få auktoritet upplever kvinnor i högre utsträckning att de behöver synas.

”När jag ska visa på ledarskap ser jag till att bli sedd. Jag ställer mig så att jag syns och ser till att få ögonkontakt med folk då får jag gensvar med blicken och vet att jag har deras uppmärksamhet. Ibland kan jag behöva överrösta de andra”. Intervjuperson 2

Intervjupersonen ovan beskriver hur hon betar sig när hon befinner sig i en ledande position och ska leda en grupp. Nedan beskriver Intervjuperson 3 hur passagerare främst med andra kulturer (utanför Skandinavien) kan uppträda mindre respektfullt mot en kvinnlig pilot jämfört med en man.

”Vissa kanske får lite mindre respekt när de ser att det sitter en kvinna som kapten där. Ibland behöver jag upprepa mig några gånger för att få uppmärksamheten... Min bild är att otrevliga passagerare har mindre respekt för kvinnliga piloter. Jag tror det finns stora

skillnader i kultur hur man upplever manlig/kvinnlig pilot. Kvinnliga kaptener inte får samma respekt som den manliga kapteneren... Kvinnor får visa mer tydligt att det är dem bestämmer”.
Intervjuperson 3

4.1.2.2 Hantering av stereotypiska könsuppfattningar via Ignorans

Eagly och Karau (2002) menar att det finns studier som dragit kopplingen mellan manliga sociala roller och ledarskap. Män kan dra fördel av sina sociala roller och kombinera dessa med ledarskap. På så vis når mannen synergi i dessa när han utvärderas. Det innebär att kvinnor kan få problem med att väva ihop rollerna i kongruens vilket kan påverka deras legitimitet. Eagly och Karau (2002) skriver att ett vanligt sätt för kvinnor att hantera stereotypa förväntningar är individen fortsätter med det hon höll på med som vanligt. På så vis ignoreras det upplevda beteendet och kvinnan vinner legitimitet genom att visa att hon har kompetens att utföra uppgiften/sysslan. Efter att ha upprepat förfarandet åtskilliga gånger lär sig omgivningen att det är kvinnan som är ledare och hon får då acceptans både som kvinna och ledare (Eagly & Karau, 2002).

”Jag upplever egentligen inte att någon inte lyssnat på mig. Om alla ser att man har fyra streck på sig så är det tydligt vem man ska vända sig till. Det har funnits tillfällen då till exempel handling personal vänt sig mot sig till en manlig styrman eller perser istället för mig men oftast har de inte förstått att jag är kaptener. Jag upplever att det är vanligare söder ut. De bara förväntar sig att det är en man (som är kaptener) eftersom så är fallet nio gånger av tio. De gångerna har jag bara tagit över konversationen som om styrman inte fanns”.

Intervjuperson 4

Under en av intervjuerna berättar intervjupersonen att hon försöker vara neutral och inte sticka ut för att då inte bli accepterad.

”Jag har varit rädd för att vara för ”tjejig” och inte blivit accepterad för att jag stack ut. En kvinnlig kaptener på mitt tidigare bolag var väldigt feminin, ingen slips - trots slipskrav, uppknäppt skjorta, utsläppt hår, blonderad – hon bara var sig själv. Kapteneren berättade att hon hade haft det tufft i början, och att hon blivit ifrågasatt - det hade funnits kollegor som inte velat jobba ihop med henne. Men hon sket i vad andra tyckte, hon valde att inte anpassa sig. Till sist anpassade sig folk efter henne och brydde sig inte”. Intervjuperson 2

Genom att ignorera omgivningen vann personen ovan till sist acceptans i sin yrkesmässiga roll som pilot och ledare utan att behöva anpassa sig.

4.1.2.3 Hantering av stereotypiska könsuppfattningar genom Anpassning

Det tredje sättet att hantera stereotypa könsuppfattningar beskrivs som anpassning eller rollanpassning. Intervjupersonerna beskriver olika situationer där de aktivt eller passivt anpassat sitt beteende för att passa in. Enligt Henderson, Stackman och Koh, (2013) anpassar individer sitt betande för att passa bättre in i en given roll.

”Det har funnits vissa enstaka individer som jag har haft svårare att samarbeta med... En gång flög jag med en (manlig) styrman som ville bestämma mycket själv, han tyckte nog att han borde vara kapten. Då gällde det för mig att bli mer auktoritär och visa mig mer bestämd. När jag i början var inne på att lyssna på honom - då tog han för sig, men när jag sen tog för mig mer och visade att det var jag som var ledare så fick han rätta sig efter det. Jag tog helt enkelt en roll som jag kanske inte var helt bekväm med att ta egentligen – men jag var tvungen för att lösa situationen”. Intervjuperson 1

Intervjuperson 2 svarar på frågan om hon ändrar sitt beteende på jobbet jämfört med privat.

”Ja absolut. Kan släppa loss betydligt mer privat. Finns säkert några som skulle bli förvånade om de fick reda på att jag var pilot. Som pilot ska man vara ordningsam, stillsam et cetera privat är jag mer livlig, tjoig och tjemmig... När jag jobbar pratar jag inte om vad som helst för jag vill verka professionell och bli respekterad... Jag tror inte att killar bryr sig så mycket om de blir tillrättavisade till exempel om att man inte får prata under approach, jag skärper mig och försöker hålla på det för att verka seriös. Jag vill verkligen inte framstå som flamsig. Jag vet att man sticker ut i branschen som tjej, speciellt i cockpit, då blir man ihågkommen och då vill man ha positivt rykte om sig”. Intervjuperson 2

Henderson, Stackman och Koh, (2013). Argumenterar för att kvinnor upplever att det finns stereotypa förväntningar på dem som leder till att de inte uppnår samma auktoritet som män automatiskt. Vidare menar de att kvinnor därav anpassar sitt beteende när de är på jobbet gentemot hur de beter sig privat utanför sin arbetsplats.

”Tidigare var jag en gladare och spralligare typ än vad jag är nu - risken är då om man är för mycket ”tjenis”. Jag kom det till en punkt där jag inte fick den respekten som jag ville ha. Jag blev osäker - kommer de att lyssna på mig om det hettar till. Då bestämde jag mig för att backa hem och blev mindre sprallig och mer korrekt - då pratar man på ett annat sätt - kroppsspråk och språkbruk... Jag ändrade mig för att bli tagen på allvar”. Intervjuperson 4

Eagly, Wood och Diekman, (2000) menar att kvinnor och män historiskt har haft olika roller baserat på kön. För att nå konkurrens mellan sin könsroll och ledarroll menar Henderson, Stackman och Koh, (2013) att kvinnor anpassar sitt beteende.

”Jag är mer tydlig när jag pratar, försöker aktivt vara artigare, lyssna på vad folk säger, tänker först och pratar sen, lyssnar in situationer, jag håller liksom tillbaka lite på personligheten för att smälta in bättre... Jag skulle säga att jag är mer lättsam och skämtar mer privat... Jag anpassar definitivt mitt beteende för att ”möta” den man ska arbeta med”. Intervjuperson 3

4.2 Operationell påverkan

Tidigare forskning som fokuserat på projektledare i näringslivet har redovisat empiri för att kvinnors karriärvägar och möjlighet att driva projekt påverkas av stereotypa könsbilder (Eagly & Karau, 2002). Kvinnor kan bland annat uppleva att de har svårare än männen att driva igenom sina idéer och få gehör för dem.

Nedan reflekterar intervjupersoner kring frågan: *Upplever du att det finns skillnader mellan manliga och kvinnliga piloter kopplat till ledarskap?*

”Alltså jag tycker nog inte det egentligen, jag har funderat en del över det. Egentligen inte. Jag upplever att jag får samma gensvar från besättningen som manliga kollegor får, att man blir lyssnad på”. Intervjuperson 1.

”På jobbet när jag som kapten är teamledare för en avgång med handling, gatepersonal et cetera upplever jag det generellt sätt inte som något problem och definitivt inte bland besättningen. Jag får precis samma resultat som en man skulle fått... Jag ser inget problem att vara kvinna i rollen som pilot och som kapten”. Intervjuperson 4

”Det har aldrig påverkat operationen så att det till exempel resulterat i en försening eller missad approach”. Intervjuperson 2

”Det är inte så stor skillnad mellan könen. Egentligen är det större skillnad inom gruppen kontra mellan grupperna... Vissa individer och då såväl män som kvinnor är väldigt duktiga på att få ett plus ett att bli tre. Andra kan snarare få motsatt effekt, men som sagt det är betydligt större skillnad inom gruppen kvinnor/män jämfört med kvinnor vs män”. Intervjuperson 3

5.0 Diskussion

I avsnittet diskussion avser författaren att besvara studiens frågeställning genom att föra en diskussion kring hur kvinnliga piloter upplever och hanterar stereotypa könsroller samt om dessa stereotypa roller påverkar operationen. Studiens teoretiska och praktiska bidrag kommer diskuteras för att därefter föras samman. Avslutningsvis kommer förslag till vidare forskning presenteras.

5.1.1 Introduktion till hur kvinnliga piloter hanterar stereotypa könsförväntningar

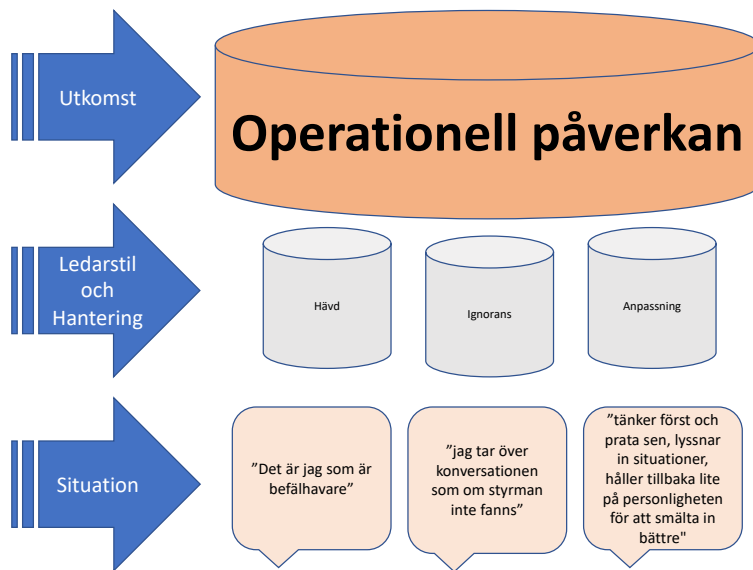
I den här studien har piloters arbetsuppgifter och ansvar jämförts med och likställts projektledares. En stor del en pilots arbete innebär att samarbeta, leda och styra medarbetare (Saco, UÅ). En projektledare styr och leder arbetet för att nå målet på ett så effektivt sätt som möjligt. Projektledare leder arbetet genom att samarbeta kommunicera och styra projektets olika deltagare och intressenter (Saco, 2020). Projektledare används som teoretisk referensgrupp då de likt piloter (främst kaptener) har en ledande befattning och är chef under ett projekt som varar under en given tid likt en flygning från A till B. Varken piloter eller projektledare har således personalansvar med lönesättning utan deras roller ska ses mer om en arbetsledare under ett projekt. Författaren anser därmed att den teori kring projektledare som redovisats kan användas som en plattform för att därifrån förstå piloters roll som ledare.

Enligt ovanstående redovisad data kan studien bara delvis styrka Henderson, Stackman och Kohs (2013) studie kring kvinnliga projektledare. Henderson, Stackman och Kohs kom fram till att kvinnor påverkas av stereotypa könsbaserade förväntningar i sitt yrkesliv som projektledare. De kvinnliga projektledarna hade bland annat svårt att få gehör för sina idéer och eller synpunkter i arbetslag med både män och kvinnor. Kvinnliga piloter upplever inte att deras yrkesliv påverkas och de har inte problem att få gehör av underställda.

Jacobsen och Thorsvik (2014) menar att männen, inom de flesta branscher, dominerar chefstjänsterna och att kvinnorna generellt sett blir underrepresenterade ju högre upp i hierarkin vi kommer. Det har lett till en situation där män ofta utövar makt mot/över kvinnor. Inom pilotyrket är kvinnor kraftigt underrepresenterade. Jacobsen och Thorsvik (2014) menar att kvinnor generellt sätt har högre utbildning än männen men ändå jobbar deltid i högre utsträckning. De menar då att kvinnor får svårare att nå befordran för att de jobbat deltid i högre utsträckning. Bland de intervjuade kvinnorna upplever ingen sig ha haft en sämre karriär än de män som började arbeta som piloter samtidigt som dem. Jacobsen och Thorsviks (2014) tes om att kvinnor inte har samma möjlighet att bli befordrade kan därav inte styrkas utan snarare bestridas i fallet rörande kvinnliga piloter.

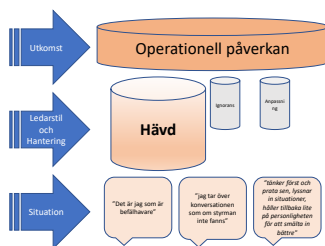
5.1.2 Modell över kvinnliga piloters hantering av stereotypa förväntningar

Baserat på den empiriska data studien kommit fram till presenterar nedan en modell kring hur kvinnliga piloter hanterar stereotypa könsbaserade förväntningar från omgivningen. Modellen bygger på tre teman: Hävd, Ignorans och/eller Anpassning.



Figur 1. Modell över kvinnliga piloters hantering av stereotypa förväntningar

5.1.2.1 Hantering av stereotypiska könsuppfattningar via Hävd



När den empiriska datan analyserades framkommer det att kvinnliga piloter menar på att de behöver hävda sig i sin yrkesroll för att nå acceptans och för att få legitimitet. Kvinnorna använder hävd för att få uppmärksamhet av andra. De personerna som inte lyssnade på kvinnorna har inte tjänstgjort ombord på flygplanet som operativ personal. Bland de som inte lyssnat förekommer exempel med bland annat passagerare och extern supportpersonal. De kvinnliga piloterna har då markerat att de är kapten/ledare/chef med syftet att belysa det faktum att de bör få legitimitet efter sin kompetens.

För att kunna visa att hon är kompetent ser Intervjuperson 4 till att vara extra påläst inför PC (Proficiency Check) ”Jag försöker att undvika att bli ifrågasatt genom att vara påläst”.

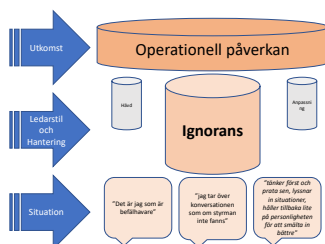
Intervjuperson 4. Genom att vara påläst minimerar Intervjuperson 4 risken att bli ifrågasatt. Henserson, Stackman & Koh (2013) menar att män inte alltid tar kvinnor på allvar när de är ledare. Det kan kopplas till Intervjuperson 4:as rädsla att bli ifrågasatt om hon inte är påläst. Det tyder på att Intervjuperson 4 vill vara redo att hävda sig för att markera att hon är kompetent.

RCT beskriver hur kvinnor som är ledare eller chefer riskerar att upplevas som mindre legitima i ledarrollen jämfört med män (Eagly & Karau, 2002). Intervjuperson 1 beskriver hur

hon visar att hon är kapten. ”Jag tror att jag kanske måste ta för mig mer. När jag kommer fram till gaten eller en hotellreception kanske jag sträcker på mig lite extra. Jag går först och visar på så sätt att det är jag som bestämmer” Intervjuperson 1. Det visar att Intervjuperson 1 känner ett behov av att visa gatepersonalen att det är hon som är kapten. Genom att sträcka på sig visar hon ”vem som är ledare”. På motsvarande sätt visar Intervjuperson 2 tydligt för omgivningen att det är hon som bestämmer. ”När jag ska visa på ledarskap ser jag till att bli sedd. Jag ställer mig så att jag syns och ser till att få ögonkontakt...” Intervjuperson 2

Enligt Eagly, Wood och Diekman, (2000) Skiljer sig våra förväntningar åt beroende på vilket kön individen har. ”Jag tror det finns stora skillnader i kultur hur man upplever manlig/kvinnlig pilot. Kvinnliga kaptenen får inte samma respekt som den manliga kaptenen” Intervjuperson 3. Det ger en fingervisning om att könsbaserade förväntningar skiljer sig åt beroende på var i världen operationen äger rum. I kulturer där det är mer vanligt att männen utför förvärvsarbete och är ledare kan den stereotypa bilden av att en pilot/ledare/chef är man förstärkas. I sådana miljöer behöver kvinnor hävda sig i en högre utsträckning än där den kvinnliga könsrollen har mer konkurrens med förvärvsarbete och ledarskap.

5.1.2.2 Hantering av stereotypiska könsuppfattningar via Ignorans



Eagly och Karau (2002) menar att män kan dra fördel av sina sociala roller och kombinera dessa med ledarskap. Kvinnor kan få problem med att väva ihop rollerna i kongruens vilket kan påverka deras legitimitet. För att hantera stereotypa förväntningar kan kvinnor ignorera den som har en stereotyp könsbaserad förväntning. ”De gångerna har jag bara tagit över konversationen som om styrman inte fanns” Intervjuperson 4. En fördel med att ignorera situationen och istället för att konfrontera personen som har förutfattade meningar genom ovanstående tema ”Hävd” är att arbetet drivs framåt utan en tidskrävande utläggning om vem som bestämmer. Det kan dessutom innebära en fördel då personen med en stereotyp uppfattning inte känner sig ifrågasatt och tillrättvisad. Det kan på så vis avvärja en potentiell konflikt preventivt. En förutsättning för gott utfall är att personen med stereotyp könsuppfattning förstår att det är kvinnan som är pilot/ledare/chef då budskapet blir underförstått istället för att verbalt framställas på ett konkret sätt ”det är jag som är kapten”.

Ovanstående resonemang följer Eagly och Karaus (2002) slutsatser om att ett vanligt sätt för kvinnor att hantera stereotypa förväntningar är när individen fortsätter med det hon höll på med som hon brukar. På så vis ignoreras det upplevda beteendet och kvinnan vinner legitimitet genom att visa att hon har kompetens att utföra uppgiften/sysslan. Om förfarandet upprepas är det troligt att den som tidigare hade stereotypa uppfattningar har ändrat dessa och

omgivningen lär sig att det är kvinnan som är ledare och hon får då acceptans både som kvinna och ledare.

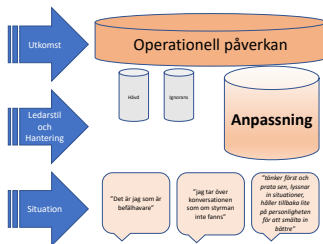
För att konceptet ignorans ska fungera är det väsentligt att en konflikt inte äger rum. Ibland nedvärderar män kvinnors åsikter och prestationer, det kan vara början på en maktkonflikt. Vid sådana tillfällen menar Henderson, Stackman och Koh, (2013) att kvinnor kan känna ett behov av att hävda sig. Vid maktkonflikter kan konceptet att ignorera de stereotypa förväntningarna anses trubbigt.

Jacobsen och Thorsvik (2014) menar att trakasserier är oftare av psykisk karaktär snarare än fysisk och kan ta många former såsom tvetydliga kommentarer eller som dolda gester. Ofta uppkommer dessa som ett resultat av ifrågasättande då något går mot normen. Studier visar att det nästan är uteslutande kvinnor som är offer för trakasserier på arbetsplatser. Eftersom det relativt sett är få kvinnor jämfört med män som är piloter kan en kvinna anses bryta normen om att det bara är män som är piloter.

Vid en av intervjuerna berättar intervjupersonen om en kvinnlig pilot som inte accepterats av sina kollegor då hon ansågs vara för feminin. *”...Men hon sket i vad andra tyckte - hon valde att inte anpassa sig. Till sist anpassade sig folk efter henne och brydde sig inte”*

Intervjuperson 2. Den ifrågasatta piloten ignorerade kollegorna under lång tid. Till sist vann hon acceptans och ansågs legitim i både rollen som kvinna och som pilot. Jacobsen och Thorsvik (2014) skriver att arbetsplatser kan vara ”könade” efter ett köns intressen och värderingar. Det förekommer oftast vid organisationer som under en längre tid varit dominerade av ett visst kön. Jacobsen och Thorsvik (2014) menar att man kan hävda att organisationer som traditionellt sett är överrepresenterade av ett kön formas efter det könets värderingar och intresse. Pilotyrket har länge varit dominerat av män och det kan därmed anses troligt att yrket är könat efter män. Genom att ignorera dessa könade normer vann den ifrågasatta kvinnliga piloten acceptans efter en längre tid. Trakasserier får anses vara icke önskvärda i såväl privat såsom professionell miljö. Jacobsen och Thorsvik (2014) skriver att många organisationer som är könade har utvecklat ett ”titta bort syndrom” och blundar för trakasserier som uppkommer genom att normer bryts. Personen som benämns ovan har beskrivit perioden innan hon nådde acceptans som tuff. Konceptet ignorans i relation till trakasserier får därmed anses som mindre önskvärd ur en organisatorisk synvinkel då trakasserier är något som bör bekämpas.

5.1.2.3 Hantering av stereotypiska könsuppfattningar genom Anpassning



Det tredje sättet att hantera stereotypa könsuppfattningar är anpassning eller rollanpassning. Intervjupersonerna anpassar sitt beteende aktivt eller passivt för att passa in. Enligt Henderson, Stackman och Kohs (2013) forskning är det vanligt att individer anpassar sitt beteende för att matcha sin roll. ”... Då gällde det för mig att bli mer auktoritär och visa mig mer bestämd... Jag tog helt enkelt en roll som jag kanske inte var helt bekväm med att ta egentligen...” Intervjuperson 1.

Genomgående för konceptet anpassning är att det finns en vilja bland intervjupersonerna att anpassa sitt beteende för att de vill framstå som kompetenta, legitima, professionella et cetera. ”Ja absolut. Jag kan släppa loss betydligt mer privat. Det finns säkert några som skulle bli förvånade om de fick reda på att jag var pilot. Som pilot ska man vara ordningsam, stillsam et cetera privat är jag mer livlig, tjoig och tjimmig...” Intervjuperson 2. Henderson, Stackman och Koh, (2013) menar att kvinnor kan få svårt att uppnå samma auktoritet som män automatiskt. För att kompensera för den upplevda inkongruensen mellan ledarrollen och den kvinnliga könsrollen anpassar intervjupersonerna sitt beteende för att anses kompetenta, legitima, professionella et cetera ”Tidigare var jag en gladare och spralligare typ än vad är nu - risken är då om man är för mycket ”tjenis” ... Jag ändrade mig för att bli tagen på allvar” Intervjuperson 4.

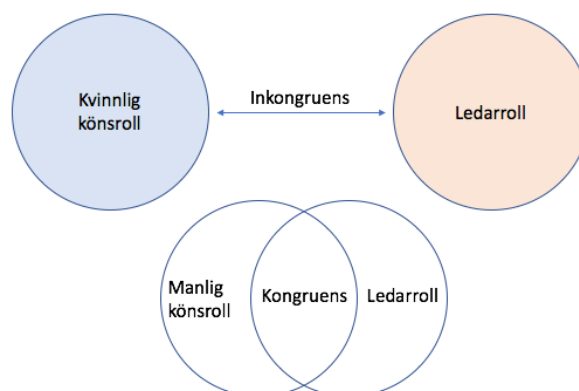
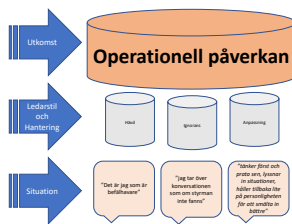


Diagram över kongruens/inkongruens i relation till ledarskap för kvinnor och män illustrerat från Eagly och Karaus (2002) studie: Role congruity theory of prejudice toward female leaders

Då kvinnor och män historiskt haft olika roller baserade på deras kön kan inkongruensen yttra sig i osäkerhet. Osäkerheten kan enligt Stackman och Koh (2013) leda till att kvinnor kan upplevas som försiktiga. ”... Jag håller liksom tillbaka lite på personligheten för att smälta in bättre... Jag skulle säga att jag är mer lättsam och skämtar mer privat... Jag anpassar definitivt mitt beteende för att ”möta” den man ska arbeta med” Intervjuperson 3. Genom att hålla tillbaka på sin lättsamma sida och ta en mer avvaktande roll lyssnar Intervjuperson 3 in stämningen och kan därefter agera situations anpassat. Om hon upplever att normen är mer lättsam kan hon senare avancera och ta en mer lättsam roll. Det ger henne möjlighet att ses som legitim både som allvarlig och lättsam om situationen tillåter.

5.2 Operationell påverkan



Inom undersökningar som är genomförda i näringslivet finns det data som tyder på att kvinnor kan ha problem med trovärdighet, legitimitet och ledarrollen jämfört med män (Eagly & Karau, 2002).

Under intervjuerna framkommer det ingen data som tyder på att operationen och/eller säkerheten skulle påverkas negativt av att det är en kvinna som är pilot/ledare/chef jämfört med en man. Intervjuperson 3 uppger att huruvida det är en man eller kvinna som är pilot aldrig har påverkat operationen med exempelvis en försening eller säkerhetsnivån på operationen. Intervjuperson 1 berättar att hon reflekterat kring ämnet men konkluderat att det inte finns några stora skillnader mellan könen. Intervjuperson 2 Menar att hon uppnår precis samma resultat som en manlig kaptenskollega. Alla människor är olika och det ses som naturligt att vi har lättare att samarbeta med vissa individer. Intervjuperson 3 menar att det är betydligt större spridning kring huruvida ledarskapet är effektivt inom gruppen kvinnor respektive gruppen män än mellan grupperna. Det innebär att huruvida ledarskapet är effektivt beror mer på individen än vilket kön individen har.

De stereotypa könsuppfattningar som tagits upp och diskuterats ovan kommer från personer som inte har en direkt påverkan på operationen eller flygsäkerheten såsom en besättningsmedlem har. De individer som har haft stereotypa könsuppfattningar tycks istället vara övrig supportpersonal. Exempel på sådan personal är hotellreceptionister, incheckningspersonal, handling agenter eller tankbilsoperatörer. När kvinnan klargjort att det är hon som är pilot/ledare/chef har hon oftast inte haft några problem med legitimitet och eller trovärdighet.

5.3 Begränsningar

Detta är en kvalitativ studie med ett relativt snävt urval om fyra kvinnliga piloter där intervjuobjektens åsikter har fått ta plats vilket kan ha påverkat studiens utfall. Samtliga

intervjupersoner tjänstgjorde vid samma flygbolag vilket innebär att studien inte behöver vara representativ på andra flygbolag samt inom andra regioner.

5.4 Förslag till vidare forskning

Givet studiens avgränsningar rekommenderas vidare kvantitativ forskning för att styrka eller bestrida studiens slutsats inom flygoperativ verksamhet som bedrivs; antingen på en annan geografisk ort där annan kultur dominerar eller där verksamhetens storlek är mindre.

Inom området ledarskap har studien inte kunnat identifiera om vissa eller alla beteenden/strategier är relaterade till att hantera stereotypa könsbaserade förväntningar. Dessa aktiva beteenden kan således även vara ”ledarskapsbeteenden”, som likväl används av män för att visa att det är de som är pilot/ledare/chef. Som ytterligare förslag till vidare forskning vore det intressant att undersöka huruvida såväl manliga som kvinnliga individer använder samma strategier för att uttrycka ledarskap. Detta för att undersöka om strategierna är könsneutrala och istället enbart är kopplade till ledarskap.

5.5 Slutsats

Studien ämnade att besvara följande forskningsfrågor:

Hur hanterar kvinnliga piloter stereotypa könsförväntningar?

Påverkar stereotypa könsförväntningar den flygoperativa verksamheten?

Den insamlade datan visar att det finns stereotypa förväntningar kopplade till kön. Dessa stereotypa förväntning kan sägas påverka kvinnor i yrkesrollen som pilot. För att hantera de stereotypa könsbaserade förväntningarna presenterar studien en modell med tre koncept som kvinnor använder för att bemöta de stereotypa förväntningarna:

1. Hävd
2. Ignorans
3. Anpassning

Kvinnliga piloter hanterar stereotypa könsbaserade förväntningar genom; *Hävd* som innebär att de aktivt talar om att de är pilot/ledare/chef, *Ignorans* som innebär att de ignorerar de stereotypa förväntningarna till exempel genom att ta över en konversation så att det blir underförstått att det är hon som är pilot/ledare/chef, samt *Anpassning* som innebär att de aktivt anpassar sitt beteende för att framstå som kompetenta, legitima och professionella.

Baserat på den insamlade datan finns det ingenting som tyder på att operationen skulle fungera mindre effektivt eller mindre säkert om flightdeck bemannas av en eller flera kvinnor jämfört med män. Exempelvis har personal vid supportfunktioner såsom de som bemannar tankbilen vänt sig till den manliga styrmannen istället för den kvinnliga kaptenen för att fråga om vilken mängd bränsle de vill beställa (i normalfallet är det den personen som tjänstgör som kapten som bestämmer bränslemängd efter inrådan från den personen som tjänstgör som

styrman). När kvinnan klargjort att det är hon som är kapten det vill säga chef riktades istället tankbilsoperatörens uppmärksamhet mot henne. Det operationella påverkas således inte.

Referenser

- Bryman, A och Bell, E. (2019) Företagsekonomiska forskningsmetoder. (Upplaga 3). Stockholm: Liber
- Carter, N.M. och Silva, C. (2010) Women in management: delusions of progress. *Harvard Business Review*. 88(3): 19-21.
- Eagly, A. H. och Karau, S. J. (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3): 573-598
- Eagly, A. H. & Wood, W. (2012) Social role theory. *Handbook of theories in social psychology*. 2: 458-476.
- Eagly, A. H., Wood, W. & Diekmann A. B. (2000) Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. *The developmental social psychology of gender* 12: 174.
- Folkhälsomyndigheten (2021, feb 20) Nationella allmänna råd och rekommendationer för att minska spridningen av covid-19. Folkhälsomyndigheten. Hämtat 2021-02-20, från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/rekommendationer-for-att-minska-spridningen-av-covid-19/>
- Forslund, M. (2019) *Organisering och ledning* (3 uppl.). Liber: Stockholm
- Jacobsen, D. I och Thorsvik, J. (2014) Hur moderna organisationer fungerar (4 uppl.) Studentlitteratur AB: Lund
- Gustafsson, Per. (1997) Kön, risk och olyckor: en forskningsöversikt. Högskolan i Karlstad.
- Henderson, L.S. & Stackman, R.W. (2010) An exploratory study of gender in project management: interrelationships with role, location, technology and project cost. *Project Management Journal*. 41(5): 37-55.
- Henderson, L.S., Stackman R.W. & Koh, C.Y. (2013) Women project managers: The exploration of their job challenges and issue selling behaviours. *International Journal of Managing Projects in business*. 6: 761-791.
- Hogg, M.A. (2001) A Social Identity Theory of Leadership. *Personality and Social Psychology Review*. 25(3): 184-200.
- McCarthy, F., Budd, L. & Stephen, I. (2015) Gender on the flightdeck - Experiences of women commercial airline pilots in the UK. 47: 32-38
- Ryan, G.W. & Bernard, H.R. (2003) Techniques to Identify Themes, *Field Methods*. Page Publications

Saco Sveriges Akademikers Central Organisation (2020) *Projektledare*. Tillgänglig:
<https://www.saco.se/studieval/yrken-a-o/projektledare/> [Hämtad 2021-02-21].

Saco Sveriges Akademikers Central Organisation (UÅ) *Trafikflygare*. Tillgänglig:
[Trafikflygledare/Pilot - Information om lön, utbildning och arbetsmarknad - Saco](#) [Hämtad
2021-02-21].

Scandinavian Traveler (2017) Flygvärdinnan som blev flygkapten
Tillgänglig:<https://scandinaviantraveler.com/se/manniskor/flygvardinnan-som-blev-flygkapten> [Hämtad 2021-02-21].

Bilaga 1. Intervjufrågor

Intervjufrågor

Nivå 1: Allmänna bakgrundsfrågor

1. Hur såg din bakgrund ut innan du blev pilot?
 - a. Vad har du för utbildning?
 - b. Har du haft några andra förvärvsarbeten innan du blev pilot?

Nivå 2: Ledarskap

1. Hur ser du på dig själv i din roll som pilot relaterat till ledarskap?
2. Hur är betet sig en bra ledare enligt dig?
3. Hur betet du dig när du ska ta ledarskap.
4. Finns det skillnader mellan manliga och kvinnliga piloter kopplat till ledarskap?
 - a. Vad är den tydligaste skillnaden?
 - b. I vilka sammanhang?
 - c. Påverkar det operationen? Om ja, hur då?
5. Hur tror du att omgivningen upplever kvinnliga piloter jämfört med manliga ur ett ledarskapsperspektiv?
 - a. Hur har det påverkat operationen?

Nivå 3: Förväntningar kopplat till könsroller

1. Hur upplever du att omgivningen ser på dig i din roll som pilot?
2. Upplever du att samhället har några förväntningar på dig kopplat till dig som kvinna?
 - a. Påverkar de förväntningarna dig i det vardagliga livet?
 - b. Upplever du att ditt beteende påverkas av samhällets förväntningar?
3. Upplever du att det finns förväntningar kopplat till ditt kön i din roll som pilot?
 - a. Skiljer sig dessa förväntningar åt från:
 - i. Andra avdelningar inom företaget du jobbar på?
 - ii. Medarbetare internt och vid externa stödfunktioner såsom handling?
 - iii. Är det någon skillnad mellan olika länder/kulturer?
 - b. Påverkas du eller operationen av det? Om ja, hur då?

Nivå 4: Legitimitet

Inom /utanför Skandinavien, Crew eller inte crew, Hur har det förändrats under tiden.

1. Upplever du eller har du upplevt att du blir behandlad på ett annat sätt jämfört med manliga kollegor med samma rank?
 - a. Vid vilka tillfällen och i vilket sammanhang?
 - b. Varför tror du det är så, vad kan det bero på?
 - c. Hur har det påverkat operationen där och då?
2. Har du anpassat ditt beteende någon gång baserat på förväntningar eller normer kopplat till ditt kön?
3. Känner du att du blir respekterad av dina medarbetare?
 - a. På vilket sätt visar dem det?
4. Har du känt att dina medarbetare inte respekterat dig?
 - a. Vid vilka tillfällen och i vilket sammanhang?
 - b. Varför tror du det är så, vad kan det bero på?
 - c. På vilket sätt visar dem det?
5. Hur hanterar du de situationerna om du inte känner dig respekterad?
 - a. Har det påverkat operationen?
 - b. Har du någon gång anpassat ditt sätt att vara eller ditt beteende?
 - c. Hur ofta känner du att du inte blivit respekterad? (I vilken utsträckning)
6. Förekommer det situationer då medarbetare inte lyssnar på dig?
 - a. Hur har det påverkat operationen?
 - b. Vad gör du då för att de ska lyssna på dig?
 - c. Hur hanterar du det?
7. Agerar du medvetet på ett visst sätt för att bli accepterad och respekterad i din roll som pilot?
8. Beter du dig på ett annat sätt privat än på jobbet?
9. Hur ofta upplever du att män blir bemötta på ett annat sätt än kvinnor på din arbetsplats?
 - a. Har det påverkat ditt arbete?
 - b. Anser du att det påverkar operationen?