

Kandidatuppsats i Offentlig förvaltning, ledning och styrning [HT15]
Förvaltningshögskolan, Göteborgs Universitet
Författare: Jolene Eklund, Julia Granström
Handledare: Björn Rombach
Examinator: Gary Kokk



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Den kvinnliga ledaren på film – en reproduktion av mannen?

*En studie där kvinnlig ledarskapsteori används för att analysera varför
framgångsrika kvinnliga ledare på film är framgångsrika*

Sammanfattning

När man ämnat undersöka kvinnligt ledarskap, är porträtteringar av den kvinnliga ledaren på film ett tämligen outforskat område. Då porträtteringar i film leder till socialisering av könsföreställningar, är det essentiellt att undersöka hur det kvinnliga ledarskapet porträtteras på film. Syftet med studien har varit att undersöka vad det är som gör framgångsrika kvinnliga ledare på film framgångsrika. Studien har som teoretisk referensram använt kvinnlig ledarskapsteori för att kunna besvara detta. Med fyra valda filmer som studieobjekt, har ändamålet varit att kartlägga och analysera det kvinnliga ledarskapet i filmerna. Studiens resultat visar att de framgångsrika kvinnliga ledarna i filmerna är framgångsrika för att de antagit stereotypiskt maskulina drag. Kvinnorna brottas även med hård kritik på grund utav att de antagit dessa maskulina drag, och blir genomgående ifrågasatta och skuldbelagda för att de valt karriär framför familjeliv. Studien ämnar bidra med vidare kunskap kring snedvridna porträtteringar av kvinnligt ledarskap, samt hur dessa riskerar hämma det jämlika ledarskapet.

Nyckelord: ledarskap, kvinnligt ledarskap, kvinnlig ledarskapsteori, porträtteringar i film, könsföreställningar

Abstract

Representations of female leadership in movies, is a rather unexplored area when examining female leadership. Since representation in movies lead to socialization of gender conceptions, it is essential to examine how female leadership is represented in movies. The aim of this study has been to examine what makes successful female leaders in movies successful. The study has used female leadership theory as a theoretical framework to answer this question. By analyzing the four movies included in this study, the results demonstrate that successful female leaders in movies are successful because they adopt stereotypically masculine traits. The women are also facing tough criticism because of the fact that they have adopted these masculine traits. They are also consistently questioned because of their choice to prioritize career before family. This study intends to provide knowledge about the distorted representations of female leadership, and how this risks obstructing the equal leadership.

Key words: leadership, female leadership, female leadership theory, representation in movies, gender conceptions

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och problemformulering	2
1.3 Disposition	2
2. Tidigare forskning	4
3. Teoretisk referensram	7
3.1 Kvinnlig ledarskapsteori	7
3.2 Ledarskapslabyrinten	9
4. Metod	11
4.1 Val av metod	11
4.2 Val av material	11
4.3 Tillvägagångssätt	13
4.4 Analysverktyg	13
4.5 Validitet och reliabilitet	16
5. Empiri	17
5.1 The Devil Wears Prada (2006)	17
5.2 The Proposal (2009)	19
5.3 The Iron Lady (2011)	21
5.4 Spy (2015)	24
6. Analys	26
7. Slutdiskussion	34
7.1 Diskussion	34
7.2 Slutsatser	37
7.3 Framtida forskning	38
8. Referenslista	40

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Som passionerade ledarskapsstudenter, är det svårt att inte förundras över ledarskapets roll, dess kapacitet och dess utmaningar. Som passionerade ledarskapsstudenter, tillika kvinnor, är det svårt att inte intressera sig för det kvinnliga ledarskapet. Idén till denna studie föddes efter att vi länge funderat över hur det kvinnliga ledarskapet porträtteras på film, då vi noterat att skildringen är olik hur det manliga ledarskapet porträtteras. Föreställningar om den kvinnliga ledaren som förmedlas genom film, är ett relativt outforskat område när man ämnat undersöka kvinnligt ledarskap. Ledarskapsforskare har normalt inte sett filmer som en traditionell datakälla i porträtterandet av kvinnor som ledare, vilket O'Sullivan och Sheridan (1999) menar är essentiellt för att förstå varför kvinnor har svårare att avancera i yrkeslivet.

Fiktiva porträtteringar är av yttersta intresse, då filmers påverkan visats ha stor effekt på sociala föreställningar (Diken & Lausten, 2008). Rombach och Solli (2002) skriver i sin bok *Fiktiva förebilder* att filmer inte endast säljer produkter, utan även idéer. Vidare kan det enligt Rombach och Solli (2002) vara så att människan i regel är mindre kritisk till de budskap filmer genererar, än vad till exempel tidskrifter gör. Detta menar Rombach och Solli (2002) bero på att vi helt frivilligt, samt under avslappnade omständigheter, öppnar upp oss och lever oss in i filmerna. Ett resultat av detta blir ofta medveten eller omedveten imitation, av såväl materiella som immateriella produkter och idéer (Rombach & Solli, 2002).

I filmer med ledarskapskaraktärer är det sannolikt att anta att filmskaparna har utgått från någon ledarskapsteori vid karaktärsbyggandet. För att analysera det kvinnliga ledarskapet på film, har vi därav valt att använda oss utav kvinnlig ledarskapsteori. Bakgrunden till detta val är att den kvinnliga ledarskapsteorin är av särart, då den explicit åsyftar den kvinnliga ledarens roll, dess kapacitet och dess utmaningar. Den kvinnliga ledarskapsteorin säger också något om ledarskapslabyrinten, vilken uppvisar de hinder som kvinnor möter på deras väg mot ledarskapspositioner. Genom att ta bort dessa hinder, menar Northouse (2013) att både män och kvinnor kommer ges jämlika chanser till ledarskapspositioner.

Den kvinnliga ledarskapsteorin säger vidare något om könsordningen inom ledarskap. Könsordningen där en manlig ledare ses som norm, och en kvinnlig ledare ses som avvikare, är enligt Wahl, Holgersson, Höök och Linghag (2001) ett återkommande uttryck i både praktiken och i teorin. Människors föreställningar både formar och formas av könsordningen, där föreställningar om den manliga ledaren som norm manifesteras samtidigt som den finns inneboende i människors föreställningar. Forskning har därutöver visat att filmer i stor utsträckning fortsätter förmedla bilden av mannen som den naturliga ledaren (O'Sullivan & Sheridan, 1999; Lauzen & Dozier, 2005; Hylmö, 2006; Lauzen, 2015). Den snedvridna porträtteringen har vidare visats göra det svårare för kvinnor att accepteras i, och anta ledarskapspositioner (O'Sullivan & Sheridan, 1999; Eagly & Karau, 2002).

1.2 Syfte och problemformulering

Med den bakgrund vi ovan presenterat, menar vi att det är av stor vikt att undersöka hur det kvinnliga ledarskapet porträtteras på film. Film har bevisats ha stor effekt på sociala föreställningar, vilket således gör film essentiellt att undersöka. Då mannen fiktivt porträtteras som den naturliga ledaren, fann vi det intressant att analysera varför framgångsrika kvinnliga ledare på film lyckats bli framgångsrika. För att kunna analysera detta har vi som teoretisk referensram och analysverktyg använt oss utav den kvinnliga ledarskapsteorin. Syftet med vår studie är således att ta reda på vad det är som gör framgångsrika kvinnliga ledare på film framgångsrika.

För att undersöka detta har vi formulerat följande frågeställning:

Vad är det som gör framgångsrika kvinnliga ledare på film framgångsrika?

1.3 Disposition

I det inledande kapitlet ovan presenterades bakgrunden till ämnesområdet, studiens syfte, samt frågeställning. I det andra kapitlet behandlas tidigare forskning, där det kvinnliga ledarskapet i relation till film har granskats. I det tredje kapitlet redogörs vår teoretiska referensram, den kvinnliga ledarskapsteorin, vilken utgör vårt analysverktyg i analysen av det empiriska materialet. I det fjärde kapitlet redovisas metodval, urval av material, tillvägagångssätt, analysverktyg, samt validiteten och reliabiliteten i studien. I det femte kapitlet skildras empirin, vilken består utav de fyra filmer som valts ut som studieobjekt. I det sjätte kapitlet redogörs analysen av empirin,

tillsammans med analysverktyget. Djupare förklaringar med förankring i den kvinnliga ledarskapsteorin redovisas även i kapitlet, för att understödja analysverktyget. Slutligen redogörs slutdiskussionen, där diskussion, slutsatser och framtida forskning tar vid. I slutdiskussionen förs diskussion kring studiens resultat, i relation till tidigare forskning, samt teorival. Slutsatserna understryker studiens resultat i förhållande till uppsatsens syfte och frågeställning, vilka behandlats i analysen. Avslutningsvis ges förslag till framtida forskning.

2. Tidigare forskning

“The basic premise that the media are potentially powerful agents of socialization and of social change – presenting models, conferring status, suggesting appropriate behaviours, encouraging stereotypes – underlies much past and current analysis of the women and media relationship.”
(Gallagher, 1979:3)

År 2002 undersökte Lauzen och Dozier (2005) de 100 mest inkomstbringande populärfilmerna i USA. Undersökningen visade precis som tidigare forskning att kvinnor oftare porträtterades som yngre än männen, samt att kvinnorna fortare försvann från mediabilden när de åldrades. Undersökningen visade även att det fanns en signifikant statistisk korrelation mellan karaktärernas ålder och ledarskapsstatus. När variabeln kön togs hänsyn till, noterade Lauzen och Dozier (2005) dock att det endast för manliga karaktärer fanns ett linjärt samband mellan ledarskapsroller och ålder. Medan män med 44 % i åldern 50-59 var överrepresenterade i ledarskapsroller, erhöll endast 18 % av de kvinnliga karaktärerna i samma åldersgrupp ledarskapsroller. 37 % av männen som var 60 år eller äldre erhöll också ledarskapsroller, medan endast 9 % av kvinnorna i samma åldersgrupp erhöll ledarskapsroller.

Observationerna i studien menar Lauzen och Dozier (2005) tala för att det finns en fortsatt snedvriden bild gällande porträtterande av ålder, kön och ledarskap. Då manliga karaktärer var mer benägna att erhålla ledarskapsroller, fortsätter filmtittare övertygas om idén att män, snarare än kvinnor, är politiska ledare och företagsledare. Idén förstärker således uppfattningen om att män, snarare än kvinnor, är naturliga ledare, eller att män på grund utav deras manlighet är bättre lämpade som ledare. Då män i större utsträckning än kvinnor även porträtteras som innehavare av yrkesmakt, så menar Lauzen och Dozier (2005) att det kan resultera i att kvinnliga karaktärer ses som överskridande, obekväma eller alltför aggressiva när de kvinnliga karaktärerna skall utöva sådan makt.

I Lauzens (2015) senaste studie presenterades liknande, och till och med lägre siffror, på kvinnors representation i de 100 största filmerna från år 2014. Detta år utgjorde

kvinnorna endast 12 % av huvudrollerna, en siffra som var 4 % högre år 2002. År 2014 var kvinnor fortsättningsvis yngre än de manliga rollfigurerna, samt mindre benägna än männen att stanna kvar på skärmen ju äldre de blev. Manliga rollfigurer var också övervägande porträtterade i en arbetsrelaterad roll, där 61 % av män i motsats till 34 % av kvinnor erhöll sådana roller. Kvinnor sågs istället övervägande i roller som fruar eller mammor. Av de undersökta filmerna från år 2014 identifierades också att 16 % av männen spelade manliga ledare, medan endast 5 % av kvinnorna spelade kvinnliga ledare. Vid en närmare anblick i vilken typ av ledarskapsroll som porträtterades, så utgjorde männen 82 % av alla politiska ledare, samt så mycket som 89 % av alla företagsledare och myndighetsdirektörer. Studien visar således att könsstereotyperna förblir utbredda (Lauzen, 2015).

Skildringen inom media har enligt tidigare forskning visat på verkliga konsekvenser för flickor och kvinnor (Lauzen & Dozier, 2005). Porträtteringar i media visade Eagly och Karau (2002) tillsammans med andra faktorer göra det svårare för kvinnor att accepteras i och anta ledarskaps- och maktpositioner. Eagly och Karau (2002) menar att porträtteringen riskerar att förstärka fördomar som finns gentemot kvinnor på arbetsplatsen, då de deskriptiva normerna ligger till grund för de kvarstående könsrollerna. Massmedia verkar sålunda som en viktig agent i socialiserandet av normer, värden och attityder (Miegel, 1994).

Dyer (2002) skriver i sin bok *The matter of images* att stereotyper i film kan identifieras av att dess innehavare ständigt återfinns i ett ytterst smalt spektrum av karaktärer, där dessa roller sällan varierar. Dessa porträtteringar, som bland annat skildras i film, utgör en viktig del av hur en människa blir behandlad av sin omgivning. Porträtteringarna påverkar människors möjligheter till avancering i samhället, där ogynnsamma bilder av en grupp kan få negativa konsekvenser för dess medlemmar. Genom dessa fiktiva bilder socialiseras stereotyper, vilka vi ofta annars inte hade varit medvetna om. Filmindustrin hjälper således till att reproducera stereotyper (Dyer, 2002).

I en exemplifierande scen i filmen *Baby Boom*, porträtteras en kvinna som tvungen att välja mellan familjeliv och avancering mot en ledarroll. O'Sullivan och Sheridan (1999) menar att scenen tydligt påvisar stereotypen av kvinnor som osannolikt villiga

att offra familjelivet för karriären. Denna stereotyp av kvinnor menar O'Sullivan och Sheridan (1999) ligga till grund för en stor del av det motstånd som kvinnor möter i deras försök till avancering till de övre nivåerna av näringslivet. Trots att den exemplifierade scenen endast är fiktiv, så är det svårt att separera från hur det faktiskt ser ut i verkligheten. Separationen från verkligheten blir svår eftersom att fiktion bidrar med utbredda föreställningar om sociala konventioner. De normativa könsstereotyperna som porträtteras i populärfiktion förmedlar nämligen sociala konventioner där kvinnor ses som avvikande i deras roll som ledare. Dessa porträtteringar anser O'Sullivan och Sheridan (1999) försvåra kvinnors avancemang mot ledarskapspositioner. O'Sullivan och Sheridan (1999) menar att populärfiktion påverkar tittarnas förväntningar och uppfattningar av arbetsplatser. Detta eftersom att den stora tittarpubliken möts av en konstruerad verklighet med negativa bilder av kvinnliga ledare, och där män då naturligt är bättre lämpade som ledare.

Ända sedan Schein (1973) visade hur nära den maskulina stereotypen låg i korrelation till den stereotypa bilden av en "bra" ledare, så menar O'Sullivan och Sheridan (1999) att intresset varit stort för att undersöka hur könsstereotyper påverkar kvinnors chans att bli ledare. Motståndet som kvinnor möter kan illustreras med den typ av porträttering som äger rum i populärfiktion, där kvinnor som adopterar mer aggressiva eller hårdare karaktärsdrag (således typiskt maskulina drag), ofta porträtteras som kvinnor som agerar onaturligt. I den exemplifierade scenen i Baby Boom, så blev kvinnan, som senare valde avanceringen mot en ledarroll istället för familjeliv, ifrågasatt för valet utav hennes chef. Ifrågasättandet porträtterar en bild av att kvinnan agerat onaturligt i egenskap av kvinna, då hon tagit ett sådant beslut.

Mycket menar O'Sullivan och Sheridan (1999) har skrivits om kvinnors underrepresentation i ledarskapspositioner. Flertalet olika faktorer menar de har identifierats som bidragande till kvinnornas underrepresentation, där bland annat just normativa könsstereotyper har lyfts fram som en faktor (Orser, 1994; Schein, 1973). Genom att se till porträtteringen av kvinnor i ledarskapspositioner i fiktiva representationer, och införliva den i diskussioner kring ledarskapsliteraturen, menar O'Sullivan och Sheridan (1999) att ett synliggörande av barriärer för kvinnors avancemang i yrkeslivet skulle kunna möjliggöras.

3. Teoretisk referensram

“We still think of a powerful man as a born leader and a powerful woman as an anomaly.” (Margaret Atwood i Northouse, 2013:352)

3.1 Kvinnlig ledarskapsteori

Northouse (2013) dementerar argumentet att bristande utbildning eller ledarskapskompetens skulle vara en förklaring till underrepresentationen av kvinnor på ledarskapspositioner. Det lägre antalet kvinnor inom ledarskapspositioner kan enligt Northouse (2013) antas vara ett resultat av sociala hinder, konstruerade av de stereotyper som kvinnor möter, där mannen ses som den naturliga ledaren. Karaktäristiskt manliga drag är enligt stereotypen självständighet, självsäkerhet, rationalitet och beslutsamhet, medan karaktäristiskt kvinnliga drag är omhändertagande, känslighet, omtänksamhet och värme (Deaux & Kite, 1993). Forskning visar att kvinnor reagerar på könsbaserade ledarskapsstereotyper på två olika vis. Antingen visar de sig sårbara genom att assimilera den kvinnliga stereotypen, alternativt reagerar de i motsatt riktning genom att anta beteende som går emot stereotypen (Hoyt, 2010). Som ett resultat av dessa stereotyper menar Eagly och Carli (2003) att kvinnor ofta mottar mindre positiva reaktioner än män när de utövar stereotypiskt manligt ledarskap. Dessa stereotyper som Northouse (2013) menar ständigt reproduceras i massmedia, påverkar inte bara samhällets syn på kvinnor, utan har även en direkt påverkan på kvinnornas bild av sig själva.

Kanter (1977/1993) menar att kvinnliga ledare som minoritet i en grupp aldrig ses som de faktiskt är, utan att de hela tiden måste bekämpa stereotypen som deras generaliserade roll innefattar. Denna begränsning blir i sin tur endast fördelaktig för andra dominerande gruppmedlemmar, i detta fall män. Kanter (1977/1993) menar vidare att stereotyper kvarstår även när bevis bestrider dem. Problemet är nämligen att stereotypen och det utrymme som finns inom stereotypen, är något som definierats av andra. När kvinnliga ledare som avvikare sedan lever upp till de förväntade rollerna, bekräftas således stereotypen. Beslutsfattare blir vidare influerade av dessa stereotyper, då stereotypen och bilden av mannen som den naturliga ledaren blir en del i framtida beslutsprocesser. Stereotyperna ökar även risken för att beslutsfattare ger efter för den homosociala reproduktionen, där män befordrar män snarare än

kvinnor (Kanter, 1977/1993). Uppfattningen om att fördomar om kvinnor och män är den största orsaken till gapet i ledarskap mellan män och kvinnor, menar Northouse (2013) ha starkt stöd i forskningen. Eagly och Carli (2003) menar även dem att fördomar om kvinnor och män skapar en sårbarhet som begränsar kvinnors tillgång till ledarskapspositioner, och som hotar att ingjuta negativa fördomar om kvinnors kapacitet som ledare. Stereotyper konstateras sålunda vara speciellt skadliga för kvinnors chans till ledarskap (Eagly & Carli, 2003; Northouse, 2013).

Det finns idag klara bevis för att kvinnor och män kan vara lika goda och effektiva ledare (Northouse, 2013). Studier visar att den mest signifikanta könsskillnaden är att kvinnor i större utsträckning än män har en mer demokratisk och deltagande ledarskapsstil (Eagly & Johnson, 1990). Den demokratiska och deltagande ledarskapsstilen utgörs enligt Eagly och Johnson (1990) av att ledaren betar sig demokratiskt och låter följarna delta i beslutsprocessen. Ledaren tar således med sig följarnas idéer och åsikter, för att därefter integrera deras förslag i beslutsprocessen (Northouse, 2013).

En metaanalys gjord av Eagly, Johannesen-Schmidt och van Engen (2003) visar även att det går att finna tydliga tecken på att kvinnor har en mer transformerande ledarskapsstil än män. Den transformerande ledarskapsstilen verkar enligt Northouse (2013) också vara specifikt givande för kvinnor, eftersom att det inte är en markant maskulin ledarskapsstil. Ledarskapsstilen tar med det traditionellt feminina som att vara omtänksam och stöttande, och är starkt förknippad med effektivt ledarskap. Transformerande ledarskap bygger enligt Northouse (2013) på en process där ledaren engagerar sig i andra och etablerar ett socialt band som ger en högre nivå av motivation och moral hos både ledaren och följaren. Ledaren är uppmärksam mot de behov som finns bland dennes följare, och försöker vidare hjälpa följarna att uppnå dess fulla potential (Northouse, 2013).

Vidare ingår även ledarskapslabyrinten i den kvinnliga ledarskapsteorin, vilken presenteras på nästföljande sida.

3.2 Ledarskapslabyrinten

Könsgapet på höga ledarskapspositioner har tidigare benämnts glastaket, en term som antytt på att kvinnliga ledare - till följd av ett glastak - sällan lyckas ta sig upp till toppositionerna (Eagly & Carli, 2007). Då termen glastak med tiden visade sig ha sina begränsningar, så växte ledarskapslabyrinten fram som en mer korrekt metafor för de hinder kvinnor möter på deras väg mot att bli ledare (Eagly & Carli, 2007). Ledarskapslabyrinten utgörs av (1) skillnader i män och kvinnors investeringar i barn och hushåll, (2) rådande könsskillnader samt (3) fördomar och diskriminering av det kvinnliga könet (Northouse, 2013). Att förstå ledarskapslabyrintens olika delar menar Northouse (2013) är essentiellt för att kunna bekämpa ojämlikheter på både ett individuellt, socialt, organisatoriskt och samhällsligt plan.

Vad gäller (1) skillnader i män och kvinnors investeringar i barn och hushåll, har forskning konstaterat att höga förväntningar på kvinnor gällande omvårdnad av barn och hushåll hämmar deras förutsättningar att klättra på karriärstegen. Det är vanligtvis kvinnan, snarare än mannen, som går ner i arbetstimmar och prioriterar bort jobbomöjligheter när familjebildning blir aktuellt, vilket minskar kvinnans möjligheter till positioner innefattande större ansvar och makt (Eagly & Carli, 2007). Resultatet av den ojämna börda kvinnor ofta möter i samband med familjebildning, leder enligt Hewlett (2002) till att kvinnan ställs inför tre val. Antingen avstår kvinnan från att skaffa barn, eller så agerar hon ”superkvinna” och försöker bemästra ett liv av jonglerande, alternativt så går kvinnan ner i arbetstid eller tar ut sjukdagar (Hewlett, 2002). En intressant upptäckt Eagly och Carli (2007) noterade i deras studie, var att dagens arbetande mödrar lägger precis lika mycket tid på barnomsorg som hemmafruar gjorde år 1975. Trots detta skuldbeläggs arbetande mödrar ideligen för att prioritera arbetet före barnen (Eagly & Carli, 2007).

Vad gäller (2) de rådande könsskillnaderna, har alltså könsspecifika skillnader gällande ledarskapsstil identifierats (Northouse, 2013). Data visar vidare att dagens kvinnor är högre utbildade än någonsin tidigare, men att de trots detta ofta tvivlar på sig själva i arbetslivet (Eagly & Carli, 2007). En identifierad trend är att kvinnor oftare jämför sig med kvinnliga kollegor än med manliga kollegor, vilket resulterar i att kvinnor ofta inte verkar för att få samma högre löner och bättre förmåner som de manliga kollegorna (Eagly & Carli, 2007).

Vad gäller (3) fördomar och diskriminering av det kvinnliga könet, så har Eagly och Carli (2007) visat att den stereotypa bilden av män fortfarande befinner sig närmre den stereotypa ledaren än vad den kvinnliga stereotypen gör. Dessa fördomar kan bidra till att kvinnor inte ses som tillräckligt tuffa, alternativt inte ses ha vad som krävs för att prestera på toppositioner. Detta har Eagly och Carli (2007) visat vara ytterst problematiskt, då en hård kvinnlig ledare ofta klandras för att vara allt för hård, medan en mjuk kvinnlig ledare ofta ses som vek och inkompetent. En ytterligare del av den orättvisa behandlingen av kvinnor som förekommer, är exkludering vid informella aktiviteter kopplade till arbetsplatsen. Traditionellt manliga aktiviteter som fotbollskvällar och umgänge i baren, är enligt Eagly och Carli (2007) av stor betydelse, då det under dessa diskuteras affärer och växer fram nya projekt. Detta blir således ett informellt beslutsfattande som kvinnor ofta utesluts från.

Vår teoretiska referensram, den kvinnliga ledarskapsteorin, kommer i nästa kapitel presenteras i form av ett analysverktyg, som är till för att tydliggöra undersökningen av det empiriska materialet. Den kvinnliga ledarskapsteorin kommer sedan ytterligare att återkopplas till i analysen.

4. Metod

4.1 Val av metod

En framgångsrik kvinnlig ledare har vi definierat som en högt uppsatt kvinnlig chef, som har underställd personal. Denna definition har vi valt då vi anser att en högt uppsatt kvinnlig chef sannolikt varit framgångsrik, då hon blivit tilldelad sin tjänst. Att den kvinnliga chefen har underställd personal, och således interagerar med den underställda personalen, tillåter oss vidare att se och undersöka kvinnans ledarskap.

Genom en kvalitativ filmanalys har vi lyckats producera en skildring av det kvinnliga ledarskapet i våra valda filmer. Under filmanalysen har vi haft ett öppet förhållningssätt, vilket innebär att alternativa svar ej definierats i förväg. Svaret på forskningsfrågan avgjordes istället av vad vi hittat i materialet. Svårigheter med ett öppet förhållningssätt är enligt Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud (2012) att svaren riskerar bli beroende av vad som återfinns i materialet. Svårigheten ligger i att det är lättare att bygga resultaten på sådant som återfinns, än vad det är att reflektera kring vad som eventuellt saknas. Lösningen på detta problem ligger enligt Esaiasson et al. (2012) i ett väl motiverat och berättigat urval, vilket vi redogör nedan.

4.2 Val av material

För att hitta och avgränsa passande filmer, tog vi hjälp av Netflix underkategori *Filmer med stark kvinnlig huvudkaraktär*, Netflix kundtjänst, sökningar via IMDB och Viaplay, samt via tips från vänner, familj och handledare. Vår första selektering blev att sortera bort de filmer där den kvinnliga karaktären inte innehade en chefsroll. Många filmer innehållande starka kvinnliga karaktärer var direkt oanvändbara, då vår studie specifikt ämnar undersöka framgångsrika kvinnliga ledare som är chefer, och inte starka kvinnliga karaktärer överlag. En ytterligare avgränsning var att de kvinnliga cheferna i vårt urval skulle vara högt uppsatta och ha underställd personal, för att vår studie inte skulle tappa sitt syfte.

Vid selekteringen valde vi även att fokusera på filmer som är lättillgängliga och som möjligen blivit prisbelönta, eller på annat sätt kritikerrosade. Dessa kriterier talar för att filmerna sannolikt fått stor spridning, och således kunnat påverka ett stort antal tittare. Filmer som antogs vara för smala, och som därav sannolikt inte lyckats nå ut

till den stora massan, valdes således bort. Vidare skulle vi även kunnat välja att analysera serier, då även dessa sannolikt har stor spridning, och sålunda påverkat tittarna. Arbetet med att analysera serier skulle dock bli alldeles för omfattande, då vi skulle behöva titta igenom flera olika serier, vilket innefattar ett alldeles för stort antal avsnitt för vad som ryms i en kandidatuppsats.

Därutöver fokuserade vi på filmer producerade under det senaste decenniet, således filmer utgivna tidigast år 2005, då vi ville undersöka nutida föreställningar om vad det är som gör framgångsrika kvinnliga ledare framgångsrika. Att filmerna skall vara producerade under det senaste decenniet, behöver nödvändigtvis inte innebära att filmen måste utspela sig under denna tid. Porträtteringar av ledare förändras i takt med att uppfattningen om ledare förändras i samhället och forskningen. Detta innebär att tolkningen av en och samma ledare sannolikt ser olika ut beroende på vilken tidsperiod filmen producerats i. Av samma anledning har vi valt att acceptera filmer baserade på verkliga personer, eftersom att porträtteringen av personen är beroende av samhället och forskningens nutida uppfattning om ledarskapet (Rombach & Solli, 2006).

Vår första utmaning i selekteringen blev det begränsade antal filmer som porträtterar framgångsrika kvinnliga ledare. Efter en första gallring lyckades vi identifiera ett tiotal filmer. Efter att ha tagit hänsyn till våra selektionskrav ovan, så sjönk antalet ner till fyra filmer. Dessa fyra filmer, vilka således utgör vårt urval, är *The Devil Wears Prada*, utgiven år 2006, *The Proposal*, utgiven år 2009, *The Iron Lady*, utgiven år 2011, och *Spy*, utgiven år 2015. Den enda av dessa filmer som till viss del utspelar sig i en annan tid är *The Iron Lady*, som sträcker sig från 1930-talet framåt, då vi får följa Margaret Thatcher genom stora delar av hennes liv.

Det faktum att filmerna till antalet kan ses som relativt få, har varit en tillgång, snarare än en begränsning. Detta beror dels på den begränsade tidsramen en kandidatuppsats medför, som gör att ett större antal filmer skulle innebära mindre utrymme för analys för respektive film. Med ett urval på fyra filmer har vi haft möjlighet att göra en mer omfattande och djupgående analys för respektive film. Vidare minskar de svårigheter som finns gällande urval vid ett öppet förhållningssätt, då våra valda filmer består av en omfattande del av det totala antalet filmer som

porträtterar kvinnliga framgångsrika ledare. Denna studie har således nästan helt kunnat undvika de urvalsproblemen som tillfaller vid ett öppet förhållningssätt.

4.3 Tillvägagångssätt

Fiktiva förebilder av Rombach och Solli (2002) har bidragit med mycket inspiration och insikt vad gäller hur filmerna bör analyseras. Varje film har setts fem gånger, för att ge en bra bild av hur det kvinnliga ledarskapet i respektive film ser ut. Vidare har vi valt att se till filmens yta, snarare än till dess underliggande budskap. Detta val beror på att ytan har ett mindre tolkningsutrymme än det underliggande budskapet, vilket innebär att vi minskar risken för att blanda in våra egna erfarenheter i analysen. Filmens yta antas även påverka flest tittare, eftersom att tittaren sannolikt sällan ser en film med syfte att analysera dess underliggande budskap (Rombach & Solli, 2002).

Vi har valt att först se varje film i sin helhet, för att därefter se filmen igen, och då stanna och spola tillbaka för att notera detaljer och citat som beskriver kvinnans ledarskapsroll. Genom att i vår empiri kronologiskt presentera varje film separat, så ges läsaren en utförlig beskrivning av hur ledaren agerar och blir behandlad. Vi börjar med att för varje film mycket kort beskriva filmens handling, för att därefter gå in i detalj kring citat och handling, för att sedan avsluta med en kort summering av hur filmen slutar. Detta gör att läsaren får en tydlig bild av den kvinnliga ledaren i sitt sammanhang, trots att läsaren inte själv sett filmen.

Vidare har vi valt att i så stor mån som möjligt vara generösa och öppensinnade i analysen kring vad det är som gör framgångsrika kvinnliga ledare på film framgångsrika. Vi lägger stor vikt vid att bygga vår analys på det teoretiska ramverket, och på så vis minska inblandningen av våra egna erfarenheter. För att göra detta har vi utformat ett analysverktyg, som bygger på de egenskaper och beteenden vi identifierat i den kvinnliga ledarskapsteorin.

4.4 Analysverktyg

Ett analysverktyg finns till för att fånga in viktiga aspekter av det som skall undersökas, samt används som ett styrinstrument för att det skall bli lättare och tydligare att förstå vad undersökningen letar efter (Esaiasson et al., 2012). I utformningen av vårt analysverktyg har vi plockat ut egenskaper och beteenden som

återfinns i teorin. Dessa egenskaper och beteenden har i analysverktyget inte klassificerats efter dess härkomst, utan som dem är. Med andra ord har vi medvetet exempelvis valt att inte presentera de enligt teorin typiskt kvinnliga egenskaperna som kvinnliga i analysverktyget. Vi har istället skrivit ut var egenskap och beteende för sig, utan hänvisning till specifik könstillhörighet. Detta för att analysen skall bli så opartisk och öppen som möjligt. Utifrån detta analysverktyg har vi på ett strukturerat sätt kunnat identifiera vad som går att återfinna hos de kvinnliga ledarna, och på så vis kunnat fastställa vad det är som gör de framgångsrika kvinnliga ledarna i filmerna framgångsrika. För att tydliggöra för läsaren varför det ifyllda analysverktyget som presenteras i analysavsnittet ser ut som det gör, har vi för varje egenskap och beteende exemplifierat situationer ur filmerna, som förklarar varför verktyget fyllts i som det gjort. Läsaren kan även hela tiden återgå till empiriavsnittet där filmerna är utförligt beskrivna, alternativt själva se filmerna, för att finna argument som stödjer varför vi satt kryssen som vi gjort. Analysverktyget har utformats som en tabell och presenteras på nästa sida.

Tabell 1.0 Egenskaper och beteenden hos de kvinnliga ledarna i filmerna

Egenskaper och beteenden	The Devil Wears Prada (2006)	The Proposal (2009)	The Iron Lady (2011)	Spy (2015)
<i>Omhändertagande</i>				
<i>Känslig</i>				
<i>Omtänksam</i>				
<i>Varm</i>				
<i>Självständig</i>				
<i>Självsäker</i>				
<i>Rationell</i>				
<i>Beslutsam</i>				
<i>Assimilerar stereotypen</i>				
<i>Antar beteende som går emot stereotypen</i>				
<i>Utövar demokratiskt och deltagande ledarskap</i>				
<i>Utövar transformerande ledarskap</i>				
<i>Lägger stora investeringar i barn och hushåll</i>				
<i>Blir skuldbelagd för att prioritera arbete framför familjelivet</i>				
<i>Tvivlar på sig själv i arbetslivet</i>				
<i>Jämför sig oftare med kvinnliga kollegor än med manliga kollegor</i>				
<i>Blir diskriminerad på grund av könstillhörighet</i>				
<i>Klandras för att vara allt för hård</i>				
<i>Ses som vek och inkompetent</i>				

4.5 Validitet och reliabilitet

Avståndet mellan vår teoretiska definition och operationella definition är mycket litet, då begreppen är tagna direkt ifrån teorin. Vidare är de begrepp vi använder oss av i regel enkla och okomplicerade. I de fall då något begrepp är mer komplicerat, som exempelvis transformerande ledarskap, så är innebörden av dessa begrepp alltid förklarade på den teoretiska nivån. Detta innebär att vi på den operationella nivån aldrig tar oss speciellt långt ifrån teorin. Vidare gör det faktum att vår studie bygger på filmer, snarare än på intervjuer eller dylikt, att det för oss är lätt att undvika slumpmässiga eller osystematiska fel, då vi haft möjlighet att se filmerna flera gånger. Detta gör att risken att vi missar eller missuppfattar något i datamaterialet blir mycket liten. Då filmerna vi valt ut dessutom finns att tillgå i sin helhet för läsaren, så kan studien till skillnad från många andra fallstudier replikeras, vilket gör att metodproblemen blir små. Vidare är reliabiliteten hög, då studien kan mäta det den utlovat. Belägg för att studien mäter det den ämnat mäta, understryks av den systematisering, noggrannhet och enkelhet till replikering som studien genomsyras av. Detta gör att såväl validiteten, som reliabilitet, blir hög.

5. Empiri

5.1 The Devil Wears Prada (2006)

The Devil Wears Prada handlar om Andrea, som med hopp om att en dag bli journalist, får ett jobb som andreasistent åt den legendariske chefredaktören Miranda Priestly.

Tittarens första möte med Miranda börjar med att Mirandas förste assistent Emily får reda på att Miranda är på väg till jobbet tidigare än planerat. Hysteri bryter ut på kontoret, och Emily skriker ”Herregud, nej, nej! Nej! Hon är på väg. Säg till allihop!” Som en löpeld sprider sig budskapet, och de anställda springer kors och tvärs för att allting skall hinna bli perfekt. Det första Miranda sedan säger till Emily när hon gjort entré är ”Jag förstår inte varför det ska vara så svårt att bekräfta ett möte?”

”Jag är ledsen, jag försökte...” säger Emily till sitt försvar.

”Din inkompetens intresserar inte mig” svarar Miranda ignorant, och börjar lista upp saker hon vill att Emily skall göra.

Andrea upptäcker snabbt att Miranda är en ren djävul till chef. Varje gång Miranda gör entré på kontoret slänger hon jacka och väska på Andreas kontorsbord, och utan att hälsa börjar hon därefter dela ut order kring vad som behöver göras under dagen. Vidare lär Andrea sig snabbt att man inte ställer Miranda frågor, utan endast tar emot order och gör som man blir tillsagd. Efter att Andrea en dag kommit hem från jobbet, beskriver hon Miranda för sin pojkvän.

”Du skulle sett blicken som hon gav mig. Jag trodde hon skulle explodera. Det var inget roligt. Hon är inte nöjd förrän alla är på randen till självmord.”

Trots Mirandas osympatiska ledarstil lyckas Andrea efter hårt arbete få Mirandas förtroende. Hon belönas med att bli tilltalad vid sitt rätta namn, och får därefter uppdraget att överlämna boken innehållande tidningens kommande nummer, till Mirandas hem. Överlämnandet är ett prestigefyllt uppdrag, som vanligtvis endast förste assistenten får förtroendet att göra. Väl hemma hos Miranda råkar Andrea höra ett gräl mellan Miranda och hennes man.

”Jag satt där i en timme och väntade” säger Mirandas man.

”Telefonerna fungerade inte.”

”Jag vet vad alla i restaurangen tänkte. Där är han och väntar på henne igen.”

Miranda och hennes man upptäcker då Andrea, som lägger ifrån sig boken och tyst smyger ut ur huset.

När Andrea dagen därpå kommer till jobbet är stämningen inte fullt så god. Miranda ropar in Andrea till sitt kontor, och beordrar henne att få tag i det opublicerade manuset till den nya Harry Potter-boken till Mirandas tvillingdöttrar senast klockan tre samma dag, ett omöjligt uppdrag.

”Om inte Harry Potter-boken är här då... Då behöver inte du heller vara här” tillägger Miranda senare.

Mot alla odds lyckas Andrea till sist lösa uppdraget, men berömmet uteblir. Istället säger Miranda kort ”Det var allt”.

Senare i filmen ges Andrea ett mycket ärofyllt uppdrag, då hon blir ombedd att följa med till modeveckan i Paris, istället för Emily. Väl i Paris finner Andrea en kväll Miranda nedstämd i soffan på sitt hotellrum. Miranda berättar då att hennes man ansökt om skilsmässa.

”Återigen en skilsmässa, utbasunerat på sida sex. Jag kan inte ens tänka på vad de kommer att skriva om mig. Drackvinnan – karriärsbesatt. Kvinnan av is skiljer sig ännu en gång. Så många tidningar som Murdoch säljer tack vare mig, så borde jag få betalt. Hursomhelst så... Så bryr jag mig inte vad tidningarna skriver om mig. Men mina flickor, det är så orätt mot dem. Återigen en besvikelse, ett nytt svek, en ny pappa... Figur.”

När Andrea sedan diskuterar Miranda med en kollega inom tidningsbranschen, säger kollegan ”Kom igen, du hatar henne. Erkänn det. Hon är en notorisk sadist. Och det på ett dåligt sätt”.

”Okej, hon är tuff, men om hon vore en man, skulle ingen ha reagerat på det.”

Senare konverserar Andrea och Miranda om det faktum att man för att kunna ta sig fram i branschen, ibland måste välja bort relationer för att nå framgång. När Andrea säger att hon själv aldrig skulle kunna göra något sådant, påminner Miranda henne om att hon redan gjort det, när hon valde bort relationen med Emily genom att acceptera platsen till Paris.

”Det var inte vad jag... Det var annorlunda” säger Andrea.

”Nej, du valde. Du valde att gå framåt. Vill du leva så här, så är det tvunget.”

”Men om... det här inte är vad jag vill. Jag menar, om jag inte vill leva som du.”

”Var inte löjlig, alla vill ha det här. Alla vill vara som vi.”

Andrea stiger därefter ur bilen och går, inte efter Miranda, utan i motsatt riktning. Filmen slutar med att Andrea aldrig kommer tillbaka till Runway, utan istället söker sig vidare hos andra tidskrifter.

5.2 The Proposal (2009)

The Proposal handlar om den familjelösa förlagschefen Margaret, som under hot om att bli utvisad från USA, och därmed förlora jobbet, tvingar sin hunsade assistent Andrew till att gifta sig med henne. I filmen får vi följa Margaret och Andrew när de under migrationsmyndighetens lupp försöker få den falska förlovning att framstå som trovärdig.

När Margaret gör entré på kontoret i filmens inledning, så skärper sig alla anställda illa kvickt. De sträcker på ryggen och rusar till sina platser för att försöka se ut att arbeta. En anställd skriver ”Det är här!” på den gruppchatt som når ut till alla anställda på kontoret, för att varna om Margarets närvaro.

Margaret signalerar därefter att hon och Andrew skall gå till kollegan Bobs kontor. Andrew lämnar Margarets kontor innan Margaret, skyndar sig till sin dator och skriver “HÄXAN SITTER PÅ KVAJASTEN!” på gruppchatten. De anställda ställer då skyndsamt in sig för att Margaret skall gå förbi dem.

På väg till Bobs kontor, undrar Andrew om Margaret läst det manus som han skrivit och gett till henne. Margaret är dock snabb på att avfärda Andrew.

“Några sidor. Inget märkvärdigt.”

“Får jag säga en sak?” undrar Andrew.

“Nej.”

När de sedan tillsammans går in på Bobs kontor, välkomnas Margaret med orden
”Vår orädda ledare och hennes vasall... Kliv på, för all del!”

Margaret avskedar därefter Bob utan tidigare förvarning, varpå Bob blir mycket upprörd och stormar efter Margaret och Andrew när de lämnat hans kontor. Bob ställer sig och skriker framför det öppna kontorslandskapet och alla anställda.

“Din giftiga satmara! Du kan inte sparka mig! Jag fattar nog! Du utnyttjar *Oprah* - grejen mot mig för att få poäng hos styrelsen. För du känner dig hotad av mig! Och du är ett monster!”

“Sluta nu, Bob...”

“Bara för att du inte har nåt riktigt liv så tror du att vi är dina slavar. Jag tycker synd om dig. För när du ligger på din dödsbädd kommer ingen att vara där!”

Senare blir Margaret kallad till sin överordnades kontor, där Margaret får reda på att hon kommer att bli utvisad, och således förlora jobbet. Under samtalet sticker Andrew in huvudet för att lämna ett meddelande till Margaret, varpå Margaret utan förvarning meddelar att hon och Andrew skall gifta sig. Margarets överordnade chefer ser tveksamt på dem. Margaret fortsätter berätta om att de inte kunnat motstå varandra, medan Andrew står bredvid och är fullständigt förvirrad.

Andrew och Margaret besöker senare migrationskontoret. I ett möte träffar de en utredare som granskar dem kritiskt, och som hotar med smärtsamma straff ifall att de inte kan bevisa sin kärlek vara sann. När Andrew och Margaret lämnar migrationskontoret, är Andrew mycket upprörd, medan Margaret verkar oberörd. När Andrew hotar med att vägra det arrangerade äktenskapet, går Margaret med på att befordra Andrew, mot att han går med på äktenskapet.

Senare i filmen sitter Andrew och Margaret på ett flyg för en weekend hos Andrews föräldrar, där de skall lära känna varandra. Andrew har ett formulär med sig, innehållandes frågor ett äkta par bör kunna besvara, och påstår sig redan veta allt om sin chef. Margaret rycker då irriterat åt sig formuläret, och frågar om Andrew vet vad hon är allergisk mot.

”Pinjenötter, och alla sorters känslor” svarar Andrew.

Stämningen mellan Margaret och Andrew är till en början irriterad och stel, vilket hotar skada förlovningens trovärdighet. Margaret säger då att de måste sluta tjafsas, om förlovningen skall verka äkta.

”Det är inget problem för mig att spela omsorgsfull fästman... men du måste lära dig att inte äta barn” svarar då Andrew.

Under resten av filmen får vi följa deras kamp om att bli betrodda, något de nästan lyckas med. På deras bröllop erkänner dock Margaret bluffen och festligheterna ställs in, då hon fått känslor för Andrew på riktigt. Filmen avslutas där den tidigare börjat, på kontoret i New York, med att Andrew till slut friar till Margaret på riktigt.

5.3 The Iron Lady (2011)

The Iron Lady porträtterar den forne premiärministern Margaret Thatchers liv, både före och efter hennes politiska karriär. Filmen utspelar sig under år 2008, när Margaret är gammal. Vi som tittare får följa med henne då hon ser tillbaka på minnen från en svunnen tid, inkluderat såväl uppväxt, familjebildning och framgång, som motgångar och fall.

När Margaret för första gången träder in i parlamentet, tittar de manliga parlamentsmedlemmarna skeptiskt på henne. Margaret hänvisas till ett rum med texten ”Kvinnliga medlemmar” på, vilket står helt tomt. Det enda Margaret ser när hon öppnar dörren är en strykbräda, ett strykjärn och en ensam stol.

När Margaret sedan talat i parlamentet för första gången, tar nästa talare vid.

”Jag tycker att min ärade Lady skriker för gällt” säger mannen, varpå resterande män och talaren själv skrattar högt.

”Om hon vill vi ska ta henne på allvar måste hon lära sig att lugna ner sig” fortsätter mannen, varpå en ytterligare skrattsalva utlöses.

”Om ni, min ärade herre, kunde lyssna närmare på *vad* jag säger, i stället för på *hur* jag säger det – så skulle han kunna få lära nåt värdefullt mot sin egen vilja.”

Senare i filmen försöker Margarets man Denis rosta bröd till frukost i deras gemensamma hem, varpå han bränner bröden.

”Försöker du göra frukost själv?” frågar Margaret upprört, och tar över åt Denis. När Margaret sedan berättar att hon planerar ställa upp i partiledarvalet, blir Denis inte positivt överraskad.

”Du gifte dig med nån som är engagerad i allmänhetens tjänst. Du visste det. Och det är min plikt...”

”Inte ’plikt’. Äregirighet är det. Äregirighet! Och vi andra, jag och barnen – vi kan dra åt helvete. Oroa dig inte. Jag klarar mig bra.”

Trots motståndet hemifrån bestämmer sig Margaret för att kandidera, varpå hon diskuterar sin framtoning och stil med två manliga kollegor. Kollegorna menar att Margarets röst är för gäll och saknar auktoritet, och framhåller att Margaret bör ändra både röst, stil och frisyra för att maximera sin attraktionskraft. Margaret ställer sig frågande till om det skulle hjälpa.

”Ja, ni kan tala om att ändra min röst, herr Reece, men för en del av mina kollegor är tanken att se mig som deras ledare detsamma som att... föras in i en strid av sin husa. Det är min bakgrund och mitt kön. Hur mycket jag än försöker... Jag har försökt bli accepterad men vet att jag aldrig blir en av dem.”

När kollegorna förklarar att de tror att Margaret kan gå hela vägen och vinna valet, blir Margaret mycket förvånad.

”Va? Premiärminister?! Åh, nej. Åh nej. I Storbritannien? Det kommer inte att bli någon kvinnlig premiärminister här. Inte så länge jag lever. Nej! Jag sa till Airey att jag inte väntar mig att vinna. Men jag ställer upp, bara för att skaka om partiet.”

Margaret tränar därefter fram en dovre och mer auktoritär röst. Hon skaffar dessutom en ny frisyra och en mer nedtonad stil, då hon bland annat blivit ombedd att sluta bära hatt. Margarets ändrade framtoning ger uppenbart resultat, då hon vinner valet och blir premiärminister.

År 1982 invaderas Falklandsöarna av den argentinska juntan, varpå Margaret tar beslutet om att gå ut i strid, trots att hon råds till att söka en diplomatisk lösning. När Margaret diskuterar frågan med USA:s utrikesminister, tvingas hon försvara sitt beslut.

”Med all respekt, när man har varit krig...” börjar utrikesministern.

”Med all respekt, jag har stridit varenda dag i hela mitt liv. Och många män har underskattat mig förr. De här typerna har tendens att också göra det, men de kommer ångra sig.”

Trots motstridigheter står Margaret fast vid sitt beslut, och delar kort därefter ut order om att sänka det första argentinska fartyget. Storbritannien förlorar ett stort antal soldater i striderna, varpå Margaret beslutar sig för att skriva brev till alla de familjer som förlorat anhöriga i kriget. ”Som enda premiärministern i vårt lands historia som också är mor som har en egen son, kan jag tänka mig in i er vånda och sorg” skriver Margaret.

Vid ett senare möte är Margaret upprörd över den dagordning hennes rådgivare Geoffrey gett henne, vilken hon anser vara slarvigt gjord.

”Det här är löjligt” säger Margaret och skrattar. ”Kommitté stavas med två ’t’. Två ’t’! Geoffrey, detta är skamligt. Skamligt! Jag kan inte ens lita på dig för att göra enkel dagordning. Mår du dåligt? Ja, du mår dåligt. Ge mig din penna. Ge mig den. Är detta ditt bästa gör jag ditt jobb utöver mitt eget och alla andras.”

När nationen är i kris och hennes politiska rådgivare kritiserar hennes hårda och skoningslösa politik, försvarar Margaret politiken.

”Mina herrar, drar vi inte ned på utgifterna, blir det konkurs. Ja, medicinen är besk men det är vad patienten behöver för att överleva. Ska vi sluta ge medicin? Nej, vi har inte fel. Vi ställde inte upp och vann för att orsaka en stor nations fall. Folket i detta land valde oss för de tror att vi kan återställa hälsan i brittisk ekonomi och det ska vi göra – och då får vi inte vara nervsvaga. Något annat?”

”Du kan inte avsluta ett samtal för du inte gillar det du hör” säger rådgivaren Geoffrey till Margaret när männen lämnat rummet.

”Jag väntar mig inte att alla ska hålla med om allt. Men vad för slags ledare är jag om jag inte går min egen väg? Gör det jag anser vara rätt.”

”Ja, ja, men Margaret... Man måste se upp med att inte testa sina kollegors lojalitet för mycket.”

Geoffrey lämnar senare in sin avskedsansökan till Margaret.

”Våra meningsskiljaktigheter, är jag rädd, kan inte förlikas” säger Geoffrey.

Margaret svarar inte, utan fortsätter endast oberört skriva på pappret hon har framför sig.

Geoffrey talar därefter i parlamentet, varpå flera röster hörs efter Geoffreys tal.

”Han tolererade inte att bli domderad.”

”Hon uppförde sig förfärligt. Jag hade inte ens talat med min skogsvaktare så.”

När en partikamrat sedan ställer upp i valet om en ny partiledare, blir Margaret besegrad, och avgår som partiledare och premiärminister.

5.4 Spy (2015)

I Spy får vi följa Susan Cooper, en CIA-analytiker som aldrig fått det erkännande hon förtjänar. När hennes toppagent till partner, Bradley Fine, råkar illa ut, anmäler hon sig frivilligt att jobba undercover med att infiltrera en grupp vapensmugglare. Susan får då äntligen ta sig ut på fältet och jobba som spion.

Susan Cooper jobbar under den kvinnliga CIA chefen Elaine Crocker, som vi stöter på med jämna mellanrum under filmens gång. När Elaine under ett möte med toppagenten Bradley Fine och Susan diskuterar vapenhandlaren Boyanov, räcker Susan upp handen för att inflika med värdefull information. Utan att överhuvudtaget kommentera informationen, kommenterar istället Elaine Susans potentiella ögoninflammation.

”Cooper, har du ett rött öga? Gå hem. Du kommer att infektera alla.”

”Det är inte ögoninflammation. Jag är allergisk.”

”Jag är allergisk mot äckliga barnsjukdomar, så håll dig borta.”

När Susan därefter under mötet skall lämna dokument på bordet framför Elaine, blir Elaine mycket upprörd.

”Rör inte mitt tangentbord! Inte med dina infekterade fingrar! Varför gråter du inte rakt i fejan på mig, när du ändå håller på?”

När mötet sedan är slut går Susan för att ta med sig sina saker från mötet.

”Jösses, Cooper, ta på dig solglasögon eller nåt. Det känns som du ger mig onda ögat” säger Elaine då besvärat.

Vapenhandlaren har visat sig känna till vilka CIA:s alla toppagenter är, och Elaine vill därmed skicka någon vars identitet inte är avslöjad. När Susan frivilligt anmäler sig att gå undercover, misstyper en av agenterna som närvarar vid mötet.

”Du kan inte mena allvar? Hör på, Betty...” säger agenten Ford besvärat till Elaine.

”Ford, om du kallar mig för Betty Crocker sliter jag ut hjärtat på dig” svarar Elaine upprört.

Elaine beslutar senare att Susan skall få gå ut i fält. När Elaine sedan överräcker Susans nya identitet till Susan, reagerar Susan på namnet till hennes nya identitet.

”Men om ni ursäktar, var det en 13-årig flicka vid namn Carol som brukade valla mig i grannskapet och använde min fläta som hundkoppel och tvingade mig att tugga kex.”

Elaine svarar inte på Susans traumatiserade bakgrund till namnet Carol, utan sträcker endast fram påsen med den nya identiteten till Susan, varpå Elaine med uppspända ögon upprepar identitetens namn “Carol Jenkins”.

Filmen fortskrider och tittaren får följa Susan i både med- och motgång under det livsfarliga uppdraget. Hon lyckas till slut göra ett mycket bra jobb, varpå CIA tack vare henne får tag i atombomben som planerats säljas till terrorister. I en av slutscenerna ansluter Elaine ute på fältet för att berömma Susan.

”Jag vill behålla dig i fält. Du flyger till Prag imorgon för att infiltrera en internationell knarklig. Här är din nya identitet. Är du med, Cooper?”

När Susan ser sin nya falska identitet, reagerar hon på det förlöjligande passfotot, som Susan skall efterlikna.

”Hon skojar bara. Där fick hon dig allt!” säger Bradley Fine, varpå alla skrattar.

”Herregud! Den var bra!” säger Susan lättat.

Elaine blir plötsligt allvarlig igen och slutar abrupt skratta.

”Jag skojar inte. Jag har ingen humor.”

”Nej, det har du inte” säger Susan.

”Vi hörs snart. Glad att ögoninfektionen har lagt sig” säger Elaine och går.

Susans uppdrag blir således lyckat, och trots den nya icke tillfredsställande identiteten, avslutar Susan med huvudet högt, efter att ha överträffat allas förväntningar.

6. Analys

I analysdelen presenterar vi först resultatet nedtecknat i vårt analysverktyg, innan vi fortskrider med att berätta om hur detta resultat kommit att bedömas som det gjort.

Tabell 1.0 Egenskaper och beteenden hos de kvinnliga ledarna i filmerna

Egenskaper och beteenden	The Devil Wears Prada (2006)	The Proposal (2009)	The Iron Lady (2011)	Spy (2015)
<i>Omhändertagande</i>				
<i>Känslig</i>				
<i>Omtänksam</i>				
<i>Varm</i>				
<i>Självständig</i>	x	x	x	x
<i>Självsäker</i>	x	x	x	x
<i>Rationell</i>	x		x	x
<i>Beslutsam</i>	x	x	x	x
<i>Assimilerar stereotypen</i>				
<i>Antar beteende som går emot stereotypen</i>	x	x	x	x
<i>Utövar demokratiskt och deltagande ledarskap</i>				
<i>Utövar transformerande ledarskap</i>				
<i>Lägger stora investeringar i barn och hushåll</i>				
<i>Blir skuldbelagd för att prioritera arbete framför familjelivet</i>	x	x	x	
<i>Tvivlar på sig själv i arbetslivet</i>				
<i>Jämför sig oftare med kvinnliga kollegor än med manliga kollegor</i>				
<i>Blir diskriminerad på grund av könstillhörighet</i>	x		x	
<i>Klandras för att vara allt för hård</i>	x	x	x	x
<i>Ses som vek och inkompetent</i>				

Deaux och Kite (1993) menar att karaktäristiskt kvinnliga drag är omhändertagande, känslighet, omtänksamhet och värme. När vi applicerat vårt analysverktyg på filmerna, finner vi inga övertygande belägg för att de kvinnliga ledarna innehar dessa drag. Vi har endast lyckats identifiera en liten del av karaktärsdraget omtänksamhet i Margaret Thatchers ledarroll, i *The Iron Lady*. Detta påvisas då Margaret i en scen personligen väljer att skriva brev till alla de familjer som förlorat anhöriga i kriget om Falklandsöarna. Vidare i filmen kan karaktärsdraget omtänksamhet dock inte återfinnas i Margarets ledarskap, varför vi inte ansett oss ha tillräckliga belägg för att ange Margaret som omtänksam. Ett tydligt exempel på avsaknad av omtänksamhet, är när Margarets närmsta rådgivare Geoffrey väljer att lämna in sin avskedsansökan, till följd av Margarets beteende. När Geoffrey väl lämnar avskedsansökan framför Margaret, svarar inte Margaret överhuvudtaget, utan verkar istället helt oberörd. Hon visar således ingen omtanke gentemot den man som stått henne nära och varit henne lojal, utan ses endast åter som känslokall.

Ett ytterligare exempel på avsaknad av de karaktäristiskt kvinnliga dragen, kan vi hämta från *Spy*, när Susan berättar för Elaine om sin traumatiserade barndom kopplad till hennes givna täcknamn Carol. Utan att då visa det minsta tecken på omtanke, värme eller omhändertagande, räcker Elaine endast fram påsen med den nya identiteten. Elaine tittar med uppspända ögon på Susan och upprepar identitetens namn "Carol Jenkins", och ger således inget gehör till Susan. När Susan dessutom verkar ha fått ögoninflammation är Elaine väldigt okänslig, och rentav elak.

"Jag är allergisk mot äckliga barnsjukdomar, så håll dig borta."

"Rör inte mitt tangentbord! Inte med dina infekterade fingrar! Varför gråter du inte rakt i fejan på mig, när du ändå håller på?"

Både Margaret i *The Proposal* och Miranda i *The Devil Wears Prada* beskrivs dessutom som känslokalla, och som rena djävular. Exempel på detta ses bland annat när Margaret frågar om Andrew vet vad hon är allergisk mot, varpå Andrew snabbt svarar.

"Pinjenötter, och alla sorters känslor."

Vidare beskrivs också Margaret i *The Proposal* som ”ett monster”, en ”häxa”, samt att hon måste ”lära sig att sluta äta barn”. Miranda i *The Devil Wears Prada* beskrivs också i liknande ordalag, specifikt som en ”notorisk sadist”.

Deaux och Kite (1993) menar att karaktäristiskt manliga drag är självständighet, självsäkerhet, rationalitet och beslutsamhet, vilka går att återfinna hos nästintill alla fyra ledare. Samtliga kvinnor vet vad de vill uppnå och tror på sin egen övertygelse. Samtliga kvinnor är också självständiga, då de på egen hand fattar egna beslut, och styr sina underordnade. Visserligen har exempelvis Margaret Thatcher politiska rådgivare att vända sig till, men dessa verkar Margaret inte dra nytta utav. Detta exemplifieras i den scen då hennes rådgivare påtalat att de anser att Margaret styr landet allt för hårt, vilket Margaret direkt motsätter sig.

”Jag väntar mig inte att alla ska hålla med om allt. Men vad för slags ledare är jag om jag inte går min egen väg? Gör det jag anser vara rätt.”

I samma scen får vi även höra Margaret försvara sin valda politik. Citatet kan ses som ett tecken på rationalitet, då Margaret tydligt inte styr efter känslor och impulser, utan snarare efter saklighet, och med väl genomtänkta planer.

”Mina herrar, drar vi inte ned på utgifterna, blir det konkurs. Ja, medicinen är besk men det är vad patienten behöver för att överleva. Ska vi sluta ge medicin? Nej, vi har inte fel. Vi ställde inte upp och vann för att orsaka en stor nations fall. Folket i detta land valde oss för de tror att vi kan återställa hälsan i brittisk ekonomi och det ska vi göra – och då får vi inte vara nervsvaga. Något annat?”

Den enda ledaren där rationalitet inte är förkryssat i analysverktyget, är Margaret i *The Proposal*. Detta beror på att vi inte anser att filmen ger oss tillräckliga belegg för att avgöra ifall de beslut Margaret fattar bygger på strukturerade resonemang eller inte. Ett exempel på detta är avskedandet av Bob, vilket kan se ut att vara ett hastigt beslut, men där vi inte känner till de tidigare resonemangen. Därav kan vi inte avgöra huruvida beslutet är rationellt eller ej. Vidare kan det beslut som Margaret i filmen tar angående att lura migrationsmyndigheten att hon och Andrew är förlovade, ses som irrationellt. Beslutet tas på stående fot, utan att hon hunnit tänka igenom möjliga utvägar eller alternativ.

De stereotypa egenskaper vi nämnt ovan, kan enligt Hoyt (2010) resultera i att kvinnliga ledare antingen assimilerar den kvinnliga stereotypen, eller reagerar i motsatt riktning, genom att anta ett beteende som går emot stereotypen. I analysverktyget är ingen av de sexton rutorna som handlar om typiskt kvinnliga drag ikryssade, medan femton av sexton rutorna som handlar om typiskt manliga drag är ikryssade. Detta tyder på att de kvinnliga ledarna i filmerna snarare antar beteenden som går emot den kvinnliga stereotypen, än att de assimilerar den kvinnliga stereotypen.

Enligt studier sägs kvinnor i större utsträckning än män ha en mer demokratisk och deltagande ledarskapsstil, vilket betyder att ledaren beter sig demokratiskt och låter följarna delta i beslutsprocessen (Eagly & Johnson, 1990). Detta har vi inte lyckats identifiera i någon av de fyra filmerna. Däremot finns flera exempel på situationer då de fyra ledarna beter sig odemokratiskt, då alla fyra ledare tar beslut utan att låta följarna delta i beslutsprocessen. Margaret Thatchers rådgivare Geoffrey påtalar detta faktum tydligt för Margaret, då Margaret vägrar låta sina underställda delta i besluten.

”Du kan inte avsluta ett samtal för du inte gillar det du hör.”

Vidare visar tidigare forskning att det går att finna tydliga tecken på att kvinnor har en mer transformerande ledarskapsstil än män (Eagly et al., 2003). Ledarskapsstilen innefattar omtänksamhet och stöttande, och bygger på att ledaren engagerar sig i andra och är uppmärksam mot följarnas behov, för att hjälpa dem att nå sin fulla potential (Northouse, 2013). Inte heller här har vi i någon utav filmerna kunnat finna belägg för att kunna kryssa i detta beteende. Däremot går det att finna belägg för att ledarna är mycket ointresserade av följarnas behov, samt att ledarna saknar förmågan och viljan att vara stöttande och omtänksamma.

Enligt ledarskapslabyrinten framhålls dels kvinnors stora investeringar i barn och hushåll som ett hinder på deras väg mot att bli ledare, då kvinnor oftare än män prioriterar bort jobbopportuniteter när familjebildning blir aktuellt (Eagly & Carli, 2007). I vår studie kan vi inte finna belägg för att de kvinnliga ledarna väljer bort jobbopportuniteter när familjebildning blir aktuellt. Margaret Thatcher i *The Iron Lady*, och Miranda i *The Devil Wears Prada*, har båda två män och barn, men framstår båda två som mycket frånvarande mödrar. Båda två prioriterar karriärmöjligheter framför

tid i hemmet och med familjen, vilket bland annat blir tydligt då Margaret Thatcher beslutar sig för att kandidera till premiärminister. Beslutet gör Margarets man Denis mycket upprörd.

”Inte ”plikt”. Äregirighet är det. Äregirighet! Och vi andra, jag och barnen – vi kan dra åt helvete. Oroa dig inte. Jag klarar mig bra.”

Miranda i *The Devil Wears Prada* verkar dessutom förlora sin man till följd av att hon prioriterar sitt arbete, då han till slut ansöker om skilsmässa. Detta yttrar sig bland annat då hennes man bråkar med henne om detta.

”Jag vet vad alla i restaurangen tänkte. Där är han och väntar på henne igen.”

Margaret i *The Proposal* framstår som en ensamvarg utan familj. Att Margaret är ensam kan tolkas som ett medvetet val, då resultatet av den ojämna börda kvinnor ofta möter i hemmet, kan leda till att kvinnor som vill satsa på karriären helt väljer bort familjelivet (Hewlett, 2002). Att Margaret framstår som en ensamvarg blir tydligt då Bob skriker åt henne, efter att han blivit avskedad.

“Bara för att du inte har nåt riktigt liv så tror du att vi är dina slavar. Jag tycker synd om dig. För när du ligger på din dödsbädd kommer ingen att vara där!”

Vad gäller Elaine i *Spy*, får vi aldrig möta henne utanför arbetet, och vi får heller aldrig någon information angående en eventuell familj. Eftersom att vi således inte kunnat skapa oss någon uppfattning angående hennes familjesituation, har vi inte heller kunnat kryssa för att hon lägger stora investeringar i barn och hushåll.

Vår nästa frågeställning i analysverktyget handlar om huruvida de kvinnliga ledarna blir skuldbelagda för att prioritera arbete framför familjelivet, vilket således hänger ihop med den tidigare frågeställningen. Som ett led i att tre av fyra av de kvinnliga ledarna visat sig prioritera karriären framför familjelivet, skuldbeläggs även alla tre för denna prioritering. Detta visas åter då Miranda berättar för sin assistent Andrea om att hennes man valt att ansöka om skilsmässa.

”Drakkvinnan – karriärsbesatt. Kvinnan av is skiljer sig ännu en gång. Så många tidningar som Murdoch säljer tack vare mig, så borde jag få betalt.

Hursomhelst så... Så bryr jag mig inte vad tidningarna skriver om mig. Men mina flickor, det är så orätt mot dem. Återigen en besvikelse, ett nytt svek, en ny pappa... Figur.”

Anledningen till att den fjärde ledaren, Elaine i *Spy*, inte skuldbeläggs, beror på att hennes familjesituation inte skildras i filmen. Enligt forskning är detta skuldbeläggande av arbetande mödrar mycket vanligt, där kvinnor klandras för att prioritera karriären före barnen. Detta trots att arbetande mödrar oftast lägger lika mycket tid på barnomsorg idag, som hemmafruar gjorde på 70-talet (Eagly & Carli, 2007).

En annan definierad trend inom forskningen, är att kvinnor i högre utsträckning än män tenderar att tvivla på sig själva, trots att kvinnor idag är högt utbildade (Eagly & Carli, 2007). Det enda exemplet på att någon av de kvinnliga ledarna tvivlar på sig själva går att finna i *The Iron Lady*, när Margaret inte tror sig kunna vinna valet på grund av att hon är kvinna.

”Va? Premiärminister?! Åh, nej. Åh nej. I Storbritannien? Det kommer inte att bli någon kvinnlig premiärminister här. Inte så länge jag lever. Nej! Jag sa till Airey att jag inte väntar mig att vinna. Men jag ställer upp, bara för att skaka om partiet.”

Utöver detta exempel finns dock inga belägg för att Margarets skulle vara en ledare som tvivlar på sig själv. Däremot finns övervägande många situationer där hon är otroligt säker på sin sak. Detta kan bland annat exemplifieras i scenen då Margaret tar beslutet om att gå ut i strid, trots att hon råds till att söka en diplomatisk lösning.

”Med all respekt, jag har stridit varenda dag i hela mitt liv. Och många män har underskattat mig förr. De här typerna har tendens att också göra det, men de kommer ångra sig.”

När vi ser till helheten kring Margarets ledarskap framstår hon därmed inte som en ledare som tvivlar på sig själv, utan snarare tvärtom. Detta innebär att exemplet då Margaret inte tror sig kunna vinna på grund av att hon är kvinna, inte var tillräckligt med belägg för att vi skulle kunna sätta ett kryss i denna ruta.

En ytterligare definierad trend inom forskningen, är att kvinnor oftare jämför sig med sina kvinnliga kollegor än med sina manliga kollegor. Detta resulterar i att kvinnor ofta inte verkar för att få samma högre löner, och bättre förmåner, som de manliga kollegorna (Eagly & Carli, 2007). I de fyra filmer vi undersökt kan vi dock inte hitta några belägg för att de kvinnliga ledarna jämför sig med kvinnliga kollegor före manliga kollegor. Detta skulle kunna bero på att ledarna i filmerna inte har några kvinnliga kollegor på högt uppsatta positioner i närheten av sig, och således endast har män att jämföra sig med.

Nästa punkt handlar om huruvida de kvinnliga ledarna i vårt urval blir diskriminerade eller ej, på grund av deras könstillhörighet. Fördomar och diskriminering av det kvinnliga könet är inte ovanligt, och ett exempel på detta är att kvinnor ofta blir exkluderade från informella aktiviteter. Detta är ett stort problem, då det under dessa informella möten ofta diskuteras affärer, och även är vanligt att informellt beslutsfattande uppstår (Eagly & Carli, 2007). Ett tydligt exempel på detta hittar vi i *The Iron Lady*, då Margaret hänvisas till ett tomt rum för kvinnliga medlemmar. Hon är parlamentets enda kvinna, och utesluts i denna scen helt från männens informella umgänge. Vidare kan vi i samma film se fler exempel på att Margaret diskrimineras, på grund av hennes kön. Ett exempel på detta är då Margaret talat i parlamentet för första gången, varpå nästa talare försöker förödmjuka henne.

”Jag tycker att min ärade Lady skriker för gällt.”

”Om hon vill vi ska ta henne på allvar måste hon lära sig att lugna ner sig.”

De två sista punkterna i analysverktyget behandlar det faktum att en hård kvinnlig ledare ofta klandras för att vara allt för hård, medan en mjuk kvinnlig ledare ofta ses som vek och inkompetent (Eagly & Carli, 2007). Vidare har Eagly och Carli (2007) visat att den stereotypa bilden av män fortfarande befinner sig närmre den stereotypa ledaren än vad den kvinnliga stereotypen gör. Detta kan bidra till att kvinnor inte ses som tillräckligt tuffa, alternativt inte ses ha vad som krävs, för att prestera på toppositioner. Vad gäller filmerna i vår studie, så framstår aldrig de kvinnliga ledarna som veka. Detta kan bero på att alla fyra valt att adoptera typiskt manliga drag, snarare än typiskt kvinnliga, och således mer mjuka drag. Däremot finns exempel från samtliga filmer där de kvinnliga ledarna ses som allt för hårda. Elaine i *Spy* ses

genom hela filmen som väldigt hård, då hon bland annat i en scen hotar att slita hjärtat ur kroppen på en anställd.

”Ford, om du kallar mig för Betty Crocker sliter jag ut hjärtat på dig.”

I slutet på filmen ser vi även hur Elaine utav Susan uppfattas som allt för hård.

”Jag skojar inte. Jag har ingen humor.”

”Nej, det har du inte” säger Susan.

Eagly och Carli (2003) menar också att kvinnor ofta mottar mindre positiva reaktioner än män när de utövar stereotypiskt manligt ledarskap. Detta blir bland annat tydligt i en scen i *The Devil Wears Prada*, då Mirandas assistent Andrea diskuterar sin chef med en kollega. Andrea menar då att Miranda inte skulle uppfattats som en ”notorisk sadist” om Miranda vore en man.

”Okej, hon är tuff, men om hon vore en man, skulle ingen ha reagerat på det.”

I vår teoretiska referensram behandlas även teorier kring den kvinnliga ledaren som avvikare. Kanter (1977/1993) skriver att kvinnliga ledare som minoritet i en grupp aldrig ses som de faktiskt är, utan att de hela tiden måste bekämpa stereotypen som deras generaliserade roll innefattar. Detta kan i vår studie kopplas till att samtliga kvinnliga ledare valt att adoptera de typiskt manliga dragen, framför att assimilera de typiskt kvinnliga. Detta kan nämligen bero på att ledarna väljer bort sitt kvinnliga beteende, på grund av att de manliga dragen i en ledarskapsroll ses som mer naturliga (Northouse, 2013). Denna begränsning av kvinnligt beteende resulterar i slutändan endast i fördelar för män (Kanter, 1977/1993). De kvinnliga ledarna i vårt urval väljer alltså att assimilera de manliga dragen, trots att forskning bevisat att kvinnor och män kan vara lika goda och effektiva ledare. När de kvinnliga ledarna väljer att adoptera det manliga ledarskapet, bekräftas sålunda stereotypen att mannen är den naturliga ledaren.

Vidare blir beslutsfattare influerade av dessa stereotyper, som säger att mannen är den naturliga ledaren. Detta kan tolkas som en fördel för män och en nackdel för kvinnor, då stereotyperna ökar risken för homosocial reproduktion (Kanter, 1977/1993).

7. Slutdiskussion

7.1 Diskussion

Innan vi presenterar våra slutsatser, är det lämpligt att med kritiska ögon diskutera den teoretiska referensram som ligger till grund för vår analys. När det handlar om filmer är källkritik mycket relevant, då filmskaparna är fria att frångå verkligheten i sina skildringar. När det gäller vetenskapliga teorier är det lätt att vara mindre kritisk, eftersom författarna av dessa teorier tillhör akademien, och således har blivit granskade därefter. Det är dock viktigt att notera att dessa författare, liksom filmskaparna, publicerar sina texter och forskningsresultat delvis med avsikt att sälja sitt namn och varumärke. Till följd utav denna avsikt, kan författarna rimligtvis vara villiga att anpassa sina texter, efter vad som kan tänkas resultera i störst framgång. Anledningen till att vi trots detta anser den kvinnliga ledarskapsteorin vara berättigad, och sålunda korrekt i denna studie, är de belägg som går att finna i vår tidigare forskning.

Vår tidigare forskning bekräftar nämligen det den kvinnliga ledarskapsteorin fastslår. Bland annat visar forskning som presenteras i denna studie att män, snarare än kvinnor, ses som naturliga ledare (Lauzen & Dozier, 2005). Därutöver konstateras även att den maskulina stereotypen ligger mycket nära den stereotypa bilden av en ”bra” ledare (Schein, 1973). Detta överensstämmer med den problematik som presenteras i ledarskapslabyrinten, som handlar om att den stereotypa bilden av män fortfarande befinner sig närmre den stereotypa ledaren, än vad den kvinnliga stereotypen gör. Enligt den kvinnliga ledarskapsteorin spelar således stereotyper en betydande roll i det motstånd kvinnor möter i deras försök till avancering i karriären.

Den tidigare forskning vi presenterat understryker att stereotyper utgör en viktig del i hur en människa blir behandlad, och vilka möjligheter människor har till avancering i samhället (Dyer, 2002). Vidare blir detta tydligt i ett presenterat exempel ur filmen *Baby Boom*, där en kvinna tvingas välja mellan familjeliv och avancering mot en ledarroll, och därefter blir ifrågasatt för sitt val att prioritera karriär framför familjeliv. I exemplet kan vi sålunda se belägg för att stereotyper spelar en avgörande roll i det motstånd kvinnor möter i karriären, då kvinnan förväntas prioritera familjelivet, på grund av att hon är kvinna (O’Sullivan & Sheridan, 1999). Denna forskning går att koppla till ledarskapslabyrinten, där vi kan läsa att höga förväntningar på kvinnor

gällande omvårdnad av barn och hushåll, hämmar deras förutsättningar att klättra på karriärstegen. Vidare kan vi i avsnittet för ledarskapslabyrinten läsa att arbetande mödrar ständigt skuldbeläggs för att prioritera arbetet före barnen. Detta trots att dagens arbetande mödrar lägger lika mycket tid på barnomsorg som hemmafruar gjorde år 1975 (Eagly & Carli, 2007).

Ovanstående exempel påvisar således att den kvinnliga ledarskapsteorin i stor utsträckning överensstämmer med den tidigare forskning vi presenterat. Detta utgör solida belägg för att den kvinnliga ledarskapsteorin är väl förankrad i tidigare forskning.

Vi vill även i detta avsnitt kommentera studiens resultat i relation till tidigare forskning, då den tidigare forskningen ytterligare stärker studiens trovärdighet. Lauzen och Dozier (2005) genomförde år 2002 en undersökning som studerade de 100 mest inkomstbringande populärfilmerna i USA. Undersökningen påvisade att manliga rollfigurer övervägande var porträtterade i arbetsrelaterade- och ledarskapsroller, medan kvinnliga rollfigurer istället övervägande erhöll roller som fruar eller mammor (Lauzen & Dozier, 2005). Detta bekräftar den stereotyp som går att återfinna i denna studies resultat, där mannen fortsatt ses som den naturliga ledaren.

Vidare påvisar denna studie att kvinnan hämmas av dessa stereotyper, då hon mottar skarp kritik för att vara allt för hård, trots att hon antagit de maskulina karaktärsdrag som enligt stereotypen hör till den naturliga ledaren. Detta innebär dels att den manliga ledaren fortfarande ses som den mest naturliga, samt att kvinnan har svårt att bli accepterad som ledare, trots att hon betar sig manligt. Resultaten i vår studie stödjer således den forskning som hävdar att stereotyper anses vara speciellt skadliga för kvinnors chans till ledarskap (Eagly & Carli, 2003; Northouse, 2013). Vidare stödjer resultatet även att det finns stora risker med att kvinnliga ledare porträtteras på ett sätt som fortsatt understödjer mannen som den naturliga ledaren. Som Eagly och Carli (2003) konstaterat, så leder dessa fördomar till en begränsning av kvinnors tillgång till ledarskapspositioner, och hotar att ingjuta negativa fördomar om kvinnors kapacitet som ledare. Vidare visar tidigare forskning att det motstånd kvinnliga ledare möter kan illustreras med den typ av porträttering som äger rum i populärfiktion, där

kvinnor som adopterar aggressiva eller hårdare karaktärsdrag, ofta porträtteras som kvinnor som agerar onaturligt (O'Sullivan & Sheridan, 1999). Även detta går att återfinna i denna studies resultat, då de kvinnliga cheferna framstår som onaturligt hårda, på grund av att de antagit stereotypiskt maskulina drag. Då män vidare är överrepresenterade på ledarskapspositioner i film, talar detta för att det finns en snedvriden bild gällande porträtterandet av kön och ledarskap (Lauzen & Dozier, 2005). Denna forskning stämmer väl överens med den problematik vi stött på i urvalet av material i denna studie, då endast ett fåtal filmer innehållande framgångsrika kvinnliga ledare gått att identifiera.

Dessa samband mellan studiens resultat och tidigare forskning stärker därmed trovärdigheten i denna studie, då den bekräftar studiens resultat.

Förutom att tidigare forskning stärker trovärdigheten i denna studie, ligger den även till grund för varför studien är viktig. Detta då tidigare forskning kunnat påvisa att skildringar inom media har verkliga konsekvenser för människor i samhället (Lauzen & Dozier, 2005). Porträtteringar i media har tillsammans med andra faktorer gjort det svårare för kvinnor att accepteras i och anta ledarskaps- och maktpositioner (Eagly & Karau, 2002). Vidare visar även tidigare forskning att porträtteringar riskerar förstärka de fördomar som finns gentemot kvinnor på arbetsplatsen (Eagly & Karau, 2002). Därutöver utgör dessa porträtteringar, som bland annat skildras i film, en viktig del i hur en människa blir behandlad av sin omgivning, samt påverkar människors möjligheter till avancering i samhället (Dyer, 2002). O'Sullivan och Sheridan (1999) understryker vidare vikten av att undersöka porträtteringen av kvinnor i fiktiva ledarskapspositioner, och att införliva den i diskussioner kring ledarskapslitteraturen, för att kunna synliggöra de barriärer kvinnor möter i sitt avancemang i yrkeslivet. Detta understryker således åter att denna studie bidrar med viktig kunskap inom området för kvinnligt ledarskap.

Med ovanstående diskussion kan vi följaktligen konstatera att den kvinnliga ledarskapsteorin är motiverad för studien, att studiens resultat har stöd i tidigare forskning, samt att forskningen uppvisar starka belegg för att denna studie är betydelsefull.

7.2 Slutsatser

Vår frågeställning bestod av vad det är som gör framgångsrika kvinnliga ledare på film framgångsrika. Motiveringen till varför detta är viktigt att studera, är att filmer säljer idéer som vi medvetet eller omedvetet riskerar adoptera, samt att filmer bidrar till socialisering av könsföreställningar. Vi ville vidare bidra med ytterligare förståelse kring det kvinnliga ledarskapets roll, dess kapacitet och dess utmaningar i porträtteringar på film, där föga forskning hittills har genomförts.

Genom att analysera de fyra filmer vi valt att studera, har vi kunnat identifiera ett antal genomgående trender hos de kvinnliga ledarna. Det mest markanta och uppseendeväckande fyndet, är att samtliga kvinnliga ledare antagit manliga karaktärsdrag, medan vi kan se en total avsaknad av kvinnliga karaktärsdrag. I de fyra filmerna vi valt att studera antar de kvinnliga ledarna hela 93,75 % av de angivna manliga karaktärsdragen, vilket oundvikligen reproducerar stereotypen av mannen som den naturliga ledaren. Kvinnorna ses även i samtliga fall som allt för hårda, på grund utav av de maskulina karaktärsdrag de antagit. Vidare har vi inte i någon film kunnat identifiera att kvinnorna antagit demokratiska och deltagande eller transformerande ledarskapsstilar, vilket forskningen visat vara speciellt gynnsamt för kvinnor. Därutöver har vi inte heller kunnat se att kvinnorna gjort några stora investeringar i barn och hushåll, utan förefaller i 75 % av filmerna välja bort familjelivet till förmån för karriären. Detta val gör vidare att 75 % av kvinnorna blir skuldbelagda för att välja karriär framför familjeliv.

Svaret på vår frågeställning blir således att framgångsrika kvinnliga ledare på film är framgångsrika för att de adopterat stereotypiskt maskulina drag. Paradoxalt nog anklagas kvinnorna för att vara allt för hårda, trots att det manliga beteende de alla adopterat, enligt normen är det naturliga ledarskapet. Detta kan antas vara ett resultat av att dessa egenskaper och beteenden ses höra till män, snarare än till kvinnor. Det faktum att kvinnorna prioriterar karriär framför familj och barn förefaller också vara en framgångsfaktor för kvinnorna. Vidare skuldbeläggs de kvinnliga ledarna för att prioritera karriär framför familjeliv, vilket är ett resultat av de stereotypa förväntningar som finns på kvinnan.

Resultatet i denna studie påvisar således en paradox, där kvinnan trots att hon antagit det enligt normen naturliga ledarskapet, kritiseras för detta val. Kvinnan kritiseras för detta val till följd av de stereotyper som föreligger. Reproduceringen av de stereotyper som identifierats i filmerna, kan sålunda bidra med direkt negativa effekter för kvinnors chans till ledarskap. Studien har således bidragit med kunskap kring vilket budskap filmer sänder ut till samhället, gällande vad framgångsrikt kvinnligt ledarskap är. Denna bild, byggd på stereotyper, förstärker en negativ bild av kvinnligt ledarskap, då filmernas alla framgångsrika kvinnliga ledare valt bort de kvinnliga dragen. Detta reproducerar en bild av att det typiskt kvinnliga ledarskapet, i form av ett omhändertagande, varmt, transformerande, demokratiskt och deltagande ledarskap, inte hör hemma hos framgångsrika ledare. Avslutningsvis kan således konstateras att det är direkt främmande att inte begrunda hur samhället kritiskt bör reflektera kring denna reproducering av stereotyper, då reproduceringen riskerar hämma utvecklingen av det jämlika ledarskapet.

7.3 Framtida forskning

För framtida forskning skulle det vidare vara intressant att göra en liknande studie där serier, böcker, alternativt pjäser eller dylikt, är studieobjekt istället för film. En sådan undersökning skulle avslöja huruvida denna studies resultat är generaliserbara inom populärfiktion, eller ifall resultaten är specifika för filmbranschen.

En ytterligare intressant undersökning vore att istället för att fokusera på framgångsrika kvinnliga ledare, studera kvinnliga ledare på film som är mindre framgångsrika, alternativt inte framgångsrika alls. Denna typ av undersökning skulle kunna bidra med intressanta resultat kring huruvida dessa kvinnliga ledare porträtteras på liknande sätt, eller ifall att karaktärsdragen skulle se annorlunda ut. Ifall en sådan studie skulle visa att de mindre framgångsrika kvinnliga ledarna porträtterats i linje med de enligt teorin kvinnliga ledarskapsdragen, skulle bilden av den kvinnliga ledaren kunna skadas ytterligare. Detta eftersom framgångsrika kvinnliga ledare då onekligen porträtteras manligt, medan mindre framgångsrika kvinnliga ledare porträtteras kvinnligt. Eftersom denna typ av porträtteringar bidrar till socialisering, samt riskerar bli normskapande, är fortsatta studier inom ämnet kring hur kvinnligt ledarskap porträtteras på film av stor relevans. Denna typ av studie bidrar vidare till

förståelse kring de svårigheter och motstånd kvinnliga ledare möter, samt bidrar med värdefull kunskap till arbetet för att öka jämställdheten på ledarskapspositioner.

8. Referenslista

Artiklar

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *Leadership Quarterly*, *14*, 807-834.

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, *129*, 569-591.

Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *108*(2), 233-256.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, *109*, 573– 598.

Hoyt, C. L. (2010). Women, men, and leadership: Exploring the gender gap at the top. *Social and Personality Psychology Compass*, *4*, 484-498.

Hylmö, A. (2006). Girls on Film: An Examination of Gendered Vocational Socialization Messages Found in Motion Pictures Targeting Teenage Girls. *Western Journal of Communication*, *70*(3), 167-185.

Lauzen, M. M., & Dozier, M. D. (2005). Maintaining the double standard: Portrayals of Age and Gender in Popular Films. *Sex Roles*, *52*, 437-446.

O'Sullivan, J., & Sheridan, A. (1999). Ms representations: women, management and popular culture. *Women in Management Review*, *14*(1), 14-20.

Orser, B. (1994). Sex role stereotypes and requisite management characteristics: an international perspective. *Women in Management Review*, *9*(4), 11-19.

Schein, V. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, *57*, 95-100.

Böcker

Deaux, K., & Kite, M. (1993). Gender stereotypes. I F. L. Denmark & M. Paludi (Red.), *Psychology of women: A handbook of theory and issues* (s. 107-139). Westport, CT: Greenwood.

Diken, B., & Lausten, C. B. (2007). *Sociology through the Projector*. London; New York: Routledge.

Dyer, R. (2002). *The Matter of Images: Essays on Representation*. London; New York: Routledge.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., & Wängnerud, L. (2012). *Metodpraktikan*. Stockholm: Norstedts Juridik.

Hewlett, S. A. (2002). *Creating a life: Professional women and the quest for children*. New York: Talk Miramax.

Kanter, R. M. (1977/1993). *Men and Women of the Corporation*. (2. uppl.). New York: Basic Books.

Miegel, F. (1994). Values, lifestyles and family communication. I K. E. Rosengren (Red.), *Media effects and beyond: Culture, socialization and lifestyles* (s. 207-241). London; New York: Routledge.

Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*. Los Angeles: SAGE Publications.

Rombach, B., & Solli, R. (2002). *Fiktiva förebilder – Reflektioner kring filmhjältar som ledare*. Lund: Studentlitteratur.

Rombach, B., & Solli, R. (2006). *Constructing Leadership – Reflections on film heroes as leaders*. Stockholm: Santérus Academic Press Sweden.

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., & Linghag, S. (2001). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Filmer

Chiarelli, P. (Författare), & Fletcher, A. (Regissör). (2009). *The Proposal* [Film]. USA: Touchstone Pictures; Mandeville Films; Kurtzman/Orci.

Feig, P. (Författare & regissör). (2015). *Spy* [Film]. USA: Twentieth Century Fox Film Corporation; Chernin Entertainment; Feigco Entertainment.

McKenna, A. B. (Författare), & Frankel, D. (Regissör). (2006). *The Devil Wears Prada* [Film]. United States: Fox 2000 Pictures.

Morgan, A. (Författare), & Lloyd, P. (Regissör). (2011). *The Iron Lady* [Film]. United Kingdom; France: Pathé; Film4; UK Film Council; Weinstein Company; Yuk Films; Canal+; CinéCinéma; Goldcrest Films; DJ Films.

Rapporter

Gallagher, M. (1979). *The Portrayals and Participation of Women and the Media*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO).

Lauzen M. M. (2015). *It's a Man's (Celluloid) World: On-Screen Representations of Female Characters in the Top 100 Films of 2014*. San Diego: The Center for the Study of Women in Television and Film, San Diego State University.