

Från redaktionen

Temat för detta nummer är betydelser av kön i organisationer. Organisationer behandlades även i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nummer 1/1996 och hade då organisation och ledarskap i fokus. Där beskrevs organisationsforskningen som ett akademiskt område med flera aktiva discipliner, främst sociologi, företagsekonomi och psykologi. Dessutom återfinns organisationsforskning inom arbetslivsforskningen.

Det finns idag en gedigen teoribildning inom forskningsområdet. Grundsynen är att villkoren för kvinnor och män inom organisationer måste studeras för att det skall bli möjligt att säga någonting om antal män och kvinnor, fördelningar och åtskillnader mellan män och kvinnor. Därför är frågan om organisationers struktur fortfarande central.

Att kvinnor förekommer på chefspositioner uppmärksammades under 1970-talet,

och detta blev början till ett nytt empiriskt fält som kommit att kallas "ledarskap och kön" för att markera att det är maktrelationen mellan könen som står i fokus. Den vetenskapsteoretiska diskussionen som vuxit fram inom kvinnoforskningen har haft stor betydelse för utvecklandet av könsteori inom organisationsteori. Att se kön som något kulturellt skapat har medverkat till intresset för symboliska betydelser av kön och könsordnande i organisationer.

Jämställdhetspolitik i kombination med krav från kvinnorörelsen har bidragit till förändringsprocesser i arbetslivet. Dessa har i sin tur skapat ett intresse för forskning om förändring, vilken har visat hur till synes både könsneutrala och könsspecifika förändringsprocesser påverkas och påverkas av kön.

Struktur, ledarskap, symbolism och förändring är teman som känns igen från



© Pernille Tofte, *Man mot kvinna*. Mira Bildarkiv

könsblind organisationsforskning, där även teman som makt och process brukar förekomma. Makt och process är emellertid en del av det teoretiska perspektivet inom könsforskningen, och återfinns därför inte inom denna som separata teman. Det är via makt som olika tolkningsnivåer – individnivån, organisationsnivån och samhällsnivån – kan länkas till varandra.

Det vetenskapliga synsättet inom könsforskningen påverkar kunskapsinhämtandet om organisationer. Vi får ny kunskap om fenomen som redan har uppmärksammats i könsblind organisationsforskning som exempelvis struktur och ledarskap. Könsforskningens tradition att ifrågasätta könsmärkta dikotomier har dessutom bidragit till att synliggöra och problematisera kopplingen mellan arbetsliv och den "privata" sfären. Den har även bidragit till kritisk granskning av cen-

trala begrepp som rationalitet och effektivitet. Feministiska organisationsforskare har ställt frågan: Rationellt och/eller effektivt *enligt vem* och *för vem*? Därmed synliggörs att begreppen vare sig är objektiva eller neutrala och att de medverkar till att återskapa befintliga maktrelationer.

Feministisk organisationsteori har alltså vuxit och kan sägas utgöra ett eget fält. Det är inte lika legitimt idag att bortse och "glömma bort" kön i organisationsforskningen. Könsforskningen har fått större acceptans och det har blivit allt vanligare att kön integreras i den könsblinda forskningen. Detta kan ses som en landvinning men är dock inte helt oproblematisert. Det föreligger en risk att kunskaper från könsforskningen integreras på den könsblinda forskningens villkor. Konsekvensen blir att det kritiska perspektivet och det emancipatoriska syftet faller bort. Integrering

kan sålunda innebära en risk för marginalisering av den feministiska organisationsforskningens bidrag och därmed också av de feministiska organisationsforskarna. På detta sätt kan man se hur könsordningen inom akademien, som ju är feministiska forskares arbetsorganisation, återskapas. Att integrera utan vilja till förändring kan därför bli ett effektivt sätt att återskapa könsordningen.

Detta nummer innehåller fyra artiklar. Lena Pettersson diskuterar de teoretiska perspektiv som behandlas inom studier om 1990-talets strukturomvandlingar på arbetsmarknaden, ledarskap samt teknik och organisation. Forskningen om arbete och genus visar att kvinnor inte arbetar på samma villkor som män – ett förhållande som har konsekvenser för inkomster, karriärmöjligheter, chefskap, men också för hälsa, arbetsskador och rehabiliteringsåtgärder. Den sociala organiseringen av kvinnor och män i organisationer sker efter gamla, välkända mönster i vilka könen fortfarande i hög grad finns på olika arenor, i olika positioner och med olika inkomster av denna arbetsmarknad.

Genom att studera motståndet till tre fall av organisationsförändringar som föreföll företagsekonomiskt och organisatoriskt rationella, men som samtidigt innebar en uppluckring av könsstrukturen, visar Elisabeth Sundin att rationalitet inte är ett objektivt begrepp och att organisationsförändringar inte är könsneutrala. Hon pekar bland annat på hur homosocialiteten mellan män gör att den ekonomiska rationaliteten får ge vika för allianser mellan män på olika hierarkiska nivåer. Män på organisatoriskt låga nivåer tillåts att utöva motstånd mot förändringar av män i höga positioner, vilka har förståelse för och tar hänsyn till de andra människors känslor.

Organisationsförändringar står också i fo-

kus i Lena Abrahamssons artikel. Hon analyserar hur kön påverkar och påverkas vid implementeringen av så kallade moderna organisationskoncept. Dessa har ofta ett innehåll som utmanar organisationers könsordningar, samtidigt som förändringsprocesserna tenderar att resultera i en återgång till gamla mönster. Abrahamsson pekar på starka återställande krafter som bevarar den traditionella könsordningen i organisationerna. En sådan kraft är dynamiken i könsmärkningen av centrala begrepp i de moderna organisationsmodellerna, såsom social kompetens. Social kompetens har vanligtvis en kvinnlig könsstämpel, men ju viktigare denna kompetens blir desto mer manlig könsmärkning erhåller den. Hon konstaterar att konstruktionen av manlighet anpassas efter vad som är viktigt i de moderna organisationsmodellerna.

I Kristina Erikssons och Maria Erikssons artikel diskuteras hur kön skapas och återskapas i två professionella sammanhang, bland socialsekreterare och läkare. De visar hur motstridiga föreställningar om kön – ”kön spelar roll”, ”kön spelar ingen roll” - opererar på likartat sätt och hur manliga och kvinnliga yrkesutövare tillsammans återskapar en manlig norm. De motstridiga föreställningarna hanteras genom att kön konstrueras som något annat än kompetens och professionalitet, och genom att könsolikheter konstrueras som bidragande till en professionell kompetens. Vare sig kön görs irrelevant eller relevant i relation till professionalitet, förblir frågan om könsmärkta maktstrukturer en icke-fråga.