



Sara Raphael, *Medarbetare på kvinnosidan i The Guardian*, 1994 (National Portrait Gallery, London).

Från redaktionen

Organisationsteori är ett akademiskt område med flera aktiva discipliner, främst sociologi, företagsekonomi och psykologi. Den har till största delen varit könsblind, kön har alltså inte beskrivits eller problematiserats i forskning om organisationer.

Inom ledarskapsforskningen, som kan ses som en del av organisationsteorin, har intresset för kön varit betydligt större. Den relativt intensiva forskningen om kvinnliga chefer och kvinnligt ledarskap som bedrevs redan under 1970-talet i USA hade dock inte någon egentlig koppling till teori om kön, varken på organisations- eller samhällsnivå. Under senare år har kritiken mot den könsblinda organisations- och ledarskapsteorin vuxit sig allt starkare både i Europa och USA. Samtidigt har allt fler forskare, även i de nordiska länderna,

börjat konstruera ny teori utifrån ett genusperspektiv. En av huvuduppgifterna blir att problematisera de outtalade självklarheter som den könsblinda teorin om organisationer producerat. Att kvinnor och män oftast befinner sig på olika positioner i organisationer – och i olika typer av organisationer över huvudtaget – är ju ett empiriskt fenomen som är uppenbart. Den könsblinda teorin har med andra ord förstärkt föreställningen om att kvinnor och män inte bör vara på samma platser.

Forskningen om kvinnliga chefer som gjordes under 1970- och 80-talen var i huvudsak individorienterad. Man frågade sig till exempel vilka egenskaper kvinnliga chefer hade, vilken bakgrund som var gemensam och huruvida kvinnliga chefer anpassade sig till rådande

stereotyper om kvinnor.¹ Många intressanta undersökningar publicerades under den perioden, men de påverkade inte synen på organisationer som könsneutrala i någon större utsträckning. Mansdominansen på chefspositioner beskrevs utan att problematiseras.

En forskare som tidigt framförde denna kritik var *Rosabeth Moss Kanter*. Hennes bok *Men and Women of the Corporation* kom att betyda mycket för synsättet att strukturerna, i högre grad än de individuella egenskaperna, är avgörande för kvinnors situation i organisationer.² Framför allt visade Kanter hur kvinnor utsattes för olika lojalitetstester om de var i minoritet på en arbetsplats. Männerna krävde bland annat att de inte skulle alliera sig med andra kvinnor. De fick alltså uppgiften att uppträda som "gatekeepers" för att hålla andra kvinnor borta och hjälpte därmed till att återskapa könssegregeringen.

Könssegregeringen och dess reproduktion är ett återkommande tema inom den feministiska organisationsteorin. Jean Lipman-Blumens förklaring är helt enkelt att organisationer domineras av män och män är homosociala.³ Män kontrollerar resurserna. De identifierar sig med och orienterar sig mot andra män. Denna teori har också använts och utvecklats av andra forskare.

Både minoritetssituationen och könssegregeringen ger alltså upphov till att kvinnor – just för att de är kvinnor – utsätts för mer stress än män. Forskningen kring kvinnors villkor i organisationer kretsar därför mycket kring olika former av diskriminering. Till exempel finns forskning som visar att kvinnor bedöms annorlunda än män vid rekrytering och befordring, att arbetslivet inte är utformat efter kvinnors livsvillkor med ansvar för familj, att även ogifta kvinnor utan barn anses som avvikande då (den manliga) normen i organisationer förutsätter äktenskap och barn, att kvinnor saknar viktiga förebilder, mentorer och nätverk i organisationer, att kvinnor måste bemöta och hantera stereotypa föreställningar om kvinnor och att kvinnor utsätts för sexuella trakasserier.

Undersökningar av kopplingen mellan organisationskultur och kön har avslöjat betydelsen av symboliska aspekter av kvinnlighet

och manlighet. Yrken, branscher och positioner kan laddas med maskulinitet eller feminitet, och när mönstret bryts får det konsekvenser. Mäns kulturella motstånd mot kvinnor kan vara olika starkt i olika organisationer.

Under senare år har mer uppmärksamhet riktats mot männen som män, dvs könsvarselser, och hur de ser på förändringar när det gäller kvinnors utrymme och inflytande. Forskning visar att majoriteten män är emot förändringar eftersom de anser att kvinnor och män faktiskt arbetar på lika villkor. Uppfattningen att organisationer är könsneutrala existerar med andra ord både i teorin och i praktiken.

Kopplingen mellan makt och kön är central i all feministisk forskning, så även på organisationsområdet. Ett antal forskare, både internationellt och i Norden, använder sig av strategiteori för att beskriva och förklara kvinnors agerande utifrån ett maktperspektiv. Denna teori ansats gör det möjligt att betrakta kvinnor som aktiva och rationella subjekt i stället för passiva offer för diskriminering.

Detta temanummer av *Kvinnovetenskaplig tidskrift* presenterar fyra artiklar som på olika sätt behandlar betydelsen av kön i organisationer. Företagsekonomen? *Anna Wahl* problematiserar kombinationen av den manliga dominansen på företagsledande positioner och den könsneutrala ideologin i näringslivet. Hon hävdar att konstruktionen av ledarskap är kopplad till konstruktionen av manlighet. Kvinnor som chefer blir därför något motsägelsefullt. Kvinnor betraktas som antingen en bristfällig och utnyttjad resurs eller som en annorlunda men mindre viktig resurs. *Anna Wahl* presenterar tanken på kvinnliga chefer som en maktresurs. Hon anser att kvinnor bör få använda sin kompetens som kvinnor med makt, i stället för att bli utnyttjade av makten.

Sociologen *Gerd Lindgren* beskriver i sin artikel betydelsen av den manliga homosocialiteten i organisationer. Hon såg i sin tidigare forskning om kvinnors villkor i mansdominerade organisationer hur det fanns ett "förbundet" mellan männen som utslöt kvinnorna. Detta fenomen, manlig homosocialitet, har hon studerat närmare i sin forskning om

kön och makt på en sjukhusklinik. Hon fann då att homosocialiteten hjälpte männen att upprätthålla överordningen relativt kvinnorna på arbetsplatsen. Hennes slutsats är att kvinnor möter motstånd bland grupper av män i alla sammanhang där de försöker få inflytande utanför hushållet.

Varför är det så svårt för kvinnor att avancera? Vilka valmöjligheter har de på jobbet? Och hur hanterar de sina erfarenheter av att verka i en förment könsneutral organisation?

"Jag har faktiskt aldrig lidit av att vara kvinna," sade en av de kvinnliga handläggare som psykologen *Eva Magnusson* har intervjuat med jämna intervaller. Meningen väckte fler frågor än den besvarade. Varför sade hon att hon aldrig hade lidit av att vara kvinna? Beror det på att det finns andra som har lidit? Eller beror det på att hon har lidit av att vara kvinna på andra ställen?

Uttalandet fick *Eva Magnusson* att reflektera över kvinnors sätt att omvandla levda upplevelser till tolkade erfarenheter. Vad kan deras sätt att tala lära oss om hur kvinnor skapar sig själva på arbetsplatsen?

I den fjärde och sista artikeln diskuterar *Margaretha Järvinen* diskursteori utifrån nyare könsteoretisk Foucaultlitteratur. Hon utgår ifrån tre typer av fenomen där diskursteori kan vara tillämpligt i forskning om kön, makt och sexualitet. Dessa är hur människors sociala identiteter formas och förändras, hur kollektiva aktörer skapas och upplöses under ojämlika villkor samt hur dominerande samhällsgruppers kulturella hegemoni upprät-

hålls och ifrågasätts. Hon visar på ett flertal punkter hur det kan vara problematiskt att bygga på Foucault i empirisk forskning med könsperspektiv. Det gäller t ex Foucaults maktbegrepp och hans definition av "den andre", vilka enligt *Järvinen* inte utan vidare kan tas över av könsforskningen.

Med det här numret vill Umeå-redaktionen tacka för sig. Tidskriften har redan flyttat till vackra och ljusa lokaler i det så kallade Skandalhuset i Uppsala, där en ny redaktion är i full färd med planeringen av kommande temanummer.

Vi vill passa på att tacka alla som på olika sätt medverkat under de fyra år som tidskriften givits ut i Umeå. Vi vill framför allt tacka våra extra fackredaktörer som kommit med idéer eller hjälpt oss läsa och ta ställning till olika manuskript. Vi vill också tacka alla våra läsare som hört av sig med inspirerande brev och telefonsamtal. Nu önskar vi Uppsala-redaktionen lycka till och hoppas att den får uppleva en lika lärorik och utvecklande tid som vi har haft med *Kvinnovetenskaplig tidskrift*.

NOTER

¹ För en genomgång av olika typer av undersökningar se t ex Marshall, *Judi Women Managers: Travellers in a Male World*. Wiley, Chichester 1984.

² Kanter, Rosabeth Moss *Men and Women of the Corporation*. Basic Books New York: 1977.

³ Lipman-Blumen, Jean "Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: an Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions". *Signs* 1976:1/3