

Inte kvinnorna utan könsmaktsordningen som ska synliggöras

*I sin avhandling om könsstrukturer
i organisationer vill Anna Wahl synliggöra kvinnor
och utveckla teori. Maud Eduards recenserar och diskuterar
avhandlingen i ljuset av dess principiella betydelse
för kvinnoforskningen.*

Hur ska vi förstå och få kunskap om kvinnors villkor? Och hur bör empiri och feministisk teori länkas samman? Det är två grundläggande och principiellt viktiga (kvinno) vetenskapliga frågor, som på ett utmärkt sätt illustreras i Anna Wahls avhandling *Könsstrukturer i organisationer – Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling* (1992).* Hon har nämligen ett dubbelt syfte, dels ett deskriptivt, som är att synliggöra en grupp kvinnor, dels ett teoretiskt, som är att utveckla teori om kön i organisationer på basis av feministisk teori samt egen empiri (s 10).

I synliggörandet gäller "kvinnornas perspektiv på sin egen verklighet" (s 5), deras erfarenheter av arbetslivet, vad de själva menar med karriär etc. Denna utgångspunkt – att ge kvinnorna tolkningsföreträde – är helt central i avhandlingen. Men vad betyder det? Vilka är de teoretiska fundamenten för Wahls förhållningssätt? Och vilken betydelse har högutbildade kvinnors beskrivningar av och reflektioner kring liv, yrke och organisation för det övergripande syftet att "belysa och problematisera området organisation och kön" (s 247)?

Samhällets könssystem genomsyrar organisationerna

Anna Wahl bygger sin avhandling på ett enkelt och oomtvistat konstaterande: Det är få kvinnor i ledande positioner i arbetslivet i Sverige. Detta synliga problem är emellertid, menar hon, kopplat till en serie osynliga processer och

till en djupgående, assymetrisk relation mellan könen i samhället i sin helhet. Samhällets könssystem genomsyrar organisationerna, vilka i sin tur skapar könsskillnader, d v s manlighet och kvinnlighet i nya former. Men kvinnorna i organisationerna påverkar också ordningen genom sina handlingar. Denna interaktion mellan (en typisk) organisation och (en atypisk) individ står i fokus för studien.

Problemet kan uttryckas som att kvinnors specifika erfarenheter ställs mot vad som definieras som normalt, allmängiltigt och könsneutralt. Kvinnors intressen är särintressen medan mäns intressen är av allmänintresse. Jag ser detta som en av vår tids viktigaste sociala konflikter: den mellan en offentligt sanktionerad definition av vad som gäller, å ena sidan, och kvinnors erfarenheter, å den andra. Dorothy Smith uttrycker det som att kvinnors dagliga erfarenheter inte får något politiskt utlopp (1987). Anne Phillips talar om konflikten mellan universella värden och kvinnors erfarenheter (1991). Lorraine Code har formulerat konflikten som ett kunskapsteoretiskt problem. Kan kvinnors specifika kunskap vara objektiv? (1991)

Även om inte Wahl tecknar problemet i just dessa termer ser jag hennes avhandling som ett värdefullt inlägg i den här diskussionen. Utifrån kvinnors erfarenheter "avslöjar" hon att de förment könsneutrala och normala organisationsstrukturerna i själva verket är könsbestämda, och att ny teori måste konstrueras. Detta är naturligtvis ett väsentligt inlägg i den organisationsteoretiska debatten. Men, som Wahl skri-

ver, vill hon också lämna ett bidrag till vardagsdebatten genom att ge kvinnorna ett alternativt språk (s 6, 247). Det gängse, neutrala språket har inte fångat upp kvinnors erfarenheter eller frågor om kön och diskriminering. Man kan gå ett steg längre och hävda att såväl det teoretiska som det vardagliga språket betecknat kvinnors erfarenheter av diskriminering som ovidkommande, t o m som utslag av galenskap. En del kvinnor har också blivit galna, många har blivit olyckliga, andra har anpassat sig, och några har vidhållit att det finns ett annat språk och andra tolkningar.

*Bara fem procent
av dem har toppjobb*

Wahls undersökningsgrupp består av en grupp kvinnliga civilekonomer och civilingenjörer, indelade efter examensår och inriktning, d v s högutbildade kvinnor som kan förväntas nå inflytelserika poster i arbetslivet. 400 kvinnor ingick i det ursprungliga urvalet, 369 postenkåter sändes ut, varav 261 besvarades.¹ Frågorna gällde kvinnornas utbildning, arbete, karriär, livsmål, diskriminering, relationer till andra kvinnor etc.

Undersökningen visar att kvinnorna tycker att det är viktigt med ett intressant arbete, men endast fem procent säger att de har toppbefattningar. 85 procent har en manlig chef och närmare 80 procent har endast någon eller inga kvinnor på samma nivå. 55 procent av kvinnorna har känt sig diskriminerade i arbetet, främst av manliga chefer. Framför allt har de kvinnor som velat göra karriär känt sig diskriminerade. De uppfattar att chefen vill att de ska arbeta flitigt men inte göra karriär (s 181). De utfrågade kvinnorna pekar på ett karriärslapp: 67 procent anser att de haft karriärmål, men endast 38 procent anser att de gjort karriär. Många kvinnor ser sin egen utveckling i arbetet som viktigare än att göra karriär (s 245). 80 procent hävdar att de haft livsmål och de flesta tycker att livet är roligare än karriären (s 240, 265).

Drygt 80 procent är gifta och har barn. Ansvaret för hem och barn vilar huvudsakligen på kvinnorna. Sammanjämkningen mellan privatliv och arbetsliv är således ett dagligt kvinnogöra. Brist på tid är en ständigt återkommande kommentar. Men skulden för det ringa antalet kvinnliga chefer i arbetslivet lägger inte dessa kvinnor på sig själva, eventuellt egen oförmåga

eller förhållanden i sitt privatliv. De ser framför allt hinder i organisationsstrukturen, samtidigt som de tar dessa villkor för givna (s 252).

För att överleva i dessa mansdominerade miljöer tar kvinnor till olika strategier: positiv strategi (det finns fördelar med att vara kvinna), omvärldsstrategi (det är omgivningens fel), könsneutral strategi (kön görs irrelevant) eller det relativa synsättets strategi (mansdominansen är en fråga om antal) (s 168). Kvinnornas svar visar att de förändrat sina strategier över tid. Under studietiden var könsneutrala strategier vanligast, medan den positiva strategin och omvärldsstrategin dominerar i arbetslivet (s 257). Gemensamt för strategierna är att männen är relativt perifera eller osynliga. Mansdominans tolkas vanligen som majoritet män och minoritet kvinnor. Kön spelar roll, men kvinnorna talar inte i termer av maktordning eller maktobalans. Det handlar om en grupp kvinnor som är vana vid att studera och arbeta med män, som tycker att kontakten med män fungerar bra och som är socialiserade att ta det manliga som det givna.

Det är därför intressant att notera att många kvinnor säger sig uppskatta kvinnor alltmest med åren. Majoriteten hävdar att de på olika sätt ger stöd till andra kvinnor i sitt arbete (s 182). Svaren visar också att mindre mansdominerade miljöer upplevs som mindre diskriminerande (s 195); ju fler kvinnor desto mindre kvinnodiskriminering.

*Författarens uppgift
att tolka svaren*

Ett av Wahls syften är, som nämnts, att "synliggöra en grupp kvinnor som utifrån sin utbildning kan ses som kvinnor som skulle kunna ha, alternativt har, inflytande i arbetslivet" (s 10). Det ska ske genom att kvinnorna får tillfälle att själva beskriva sina erfarenheter i organisationerna. Ansatsen ger upphov till en serie frågor, som är specifikt riktade till Wahl men som också är av principiellt intresse. Vad innebär det att synliggöra? Vad är det som ska synliggöras? Hur ska kvinnornas utsagor tolkas? Vad betyder de för en teori om organisation och kön?

När Wahl säger att hon vill synliggöra en grupp kvinnor kan det knappast ha ett värde i sig. Det är snarare ett problem som måste upp till ytan. Men vilket detta är framgår inte klart. Wahl skriver i inledningen att problemet är

kvinnornas låga representation bland beslutsfattare i arbetslivet, och att det finns olika uppfattningar om varför detta är ett problem (s 2 ff). Det blir ett slags presentation av en debatt, som mynnar ut i att hon lämnar ordet till kvinnorna att beskriva sin egen verklighet (s 5). De ska besvara frågor om det synliga i organisationen, hur de hanterar villkoren i mansdominerad miljö, hur de ser på kombinationen arbetsliv-familjeliv, karriär, diskriminering samt betydelsen av kön i organisationer (s 86).

Här fattas ett led i tankekedjan, mellan Wahls redogörelse för olika perspektiv och kvinnornas beskrivningar, ett led där hon klargör sitt perspektiv och vad hon vill veta. Jag tolkar henne i grova drag som att hon anser att det borde vara fler kvinnor på de högsta befattningarna och att det finns mekanismer som hindrar kvinnor att nå dit. Men denna utgångspunkt är alltför vag för en avhandling med teoretiska ambitioner. Wahl borde ha formulerat ett antal egna frågeställningar till vilka enkätfrågorna/svaren kunde relateras. Att ge kvinnorna tolkningsföreträdare kan inte betyda att de ska ges rätten att bli aktörer i avhandlingen. Det måste vara författaren som har det yttersta problemformulerings- och tolkningsansvaret.

Lite tillspetsat skulle jag vilja fråga: Om syftet är "att synliggöra en grupp kvinnor", hur skulle man kunna misslyckas? Wahl skriver själv att det deskriptiva syftet uppnåtts (s 247) och jag ger henne rätt. Men problemet är att vad kvinnorna än svarat skulle Wahl ha lyckats. Frågorna i avhandlingen, exempelvis "vilken syn har kvinnor på karriär", synliggör definitionsmässigt allt kvinnor säger. Endast om samtligavägrat svara skulle författaren fått problem med sitt syfte.

Vad är det då som ska synliggöras? Det är inte kvinnorna, vill jag hävda, utan organisationernas könsmaktsordning. I inringningen av det här problemet kan det vara lämpligt att förhöra sig om vad kvinnorna tycker. Här har Wahl en viktig poäng. Och hon behöver inte be om ursäkt för att inte männen är med i utfrågningen. Hon borde emellertid ha visat kvinnorna lite mindre hänsyn. Allt de säger är inte intressant eller relevant. Men med en vag utgångspunkt – att problematisera området organisation och kön – blir sorteringen av empirin därefter.

På den här punkten överensstämmer min

kritik av Wahl delvis med Yvonne Hirdmans invändningar mot Lena Eskilssons avhandling om Fogelstadgruppen. Hirdman menar att Eskilsson visat alltför stor trohet mot de kvinnor hon skriver om. Läsaren får "deras egen glansbild i 'vetenskaplig' förpackning", men utan tillräcklig vetenskaplig argumentering (1992). Det gemensamma problemet är avvägningen mellan respekten för studieobjektet och kravet på vetenskaplig systematik och bearbetning.

Diffusa utgångspunkter

Det här resonemanget leder över i en andra undran inför det deskriptiva syftet, nämligen hur kvinnornas svar ska tolkas. Wahl har både läst svaren "förutsättningslöst" (s 315) samt "gått bakom kvinnornas svar" (s 99). Hon konstaterar att vissa resultat skulle vara desamma om undersökningen gjordes på nytt av någon annan, vissa skulle vara annorlunda (s 104). Frågan om reliabilitet hade nog behövt diskuteras lite utförligare, ty Wahls tolkningar är ibland svåra att följa.

Exempelvis skriver hon att 98 procent av kvinnorna sagt sig ha upplevt diskriminering (s 250). Häri inkluderas direkt diskriminerade, indirekt diskriminerade samt de som uppgivit att de blivit annorlunda behandlade. Kvinnornas svar visar att alla inte vill tala i termer av diskriminering. Och nog måste det väl kunna vara så att direkt diskriminering och annorlunda behandling är två olika saker? På annat ställe tolkar Wahl svaren så att 98 procent menar "att könet har betydelse i organisationer" (s 218). Det säger inte mycket, annat än att ytterst få intar en könsneutral hållning, men överensstämmer bättre med svaren.

Ett annat exempel är att vissa kvinnor ser särbehandling som positiv. "Fördelarna kan upplevas av enskilda kvinnor, men för kvinnor som kategori bygger de på ett underläge", skriver Wahl (s 213). Påståendet verkar på intet sätt orimligt, men vad det grundar sig på framgår inte klart. Betyder det här att vad enskilda kvinnor än svarar så ingår de i en underordnad grupp? Om ja, måste detta problematiseras på ett öppet sätt. För det betyder ju faktiskt att kvinnorna inte har tolkningsföreträdare.

Det kan tyckas som om jag motsäger mig själv. Först hävdar jag att materialet bearbetats för lite och därefter kritiserar jag Wahl för att styra för mycket. Men problemet är i grund och

botten detsamma, dvs att utgångspunkterna är diffusa och att det ger upphov till ett visst godtycke, ibland för lite och ibland för mycket tolkning. Alison M. Jaggar skriver att man måste låta kvinnor beskriva sina egna erfarenheter, men att man "teoretiskt måste gå utöver den erfarenheten och slutligen kräva att kvinnors erfarenheter nytolkas.." (Jaggar 1983:384). Det kan låta som ett övergrepp, men innebär närmast att alla erfarenheter inte kan tillmätas samma autenticitet och politiska värde (jfr Barrett 1987). Men vilka utsagor som ska tillmätas vilket värde är naturligtvis den avgörande frågan. Det fastställandet måste ske på basis av klara teoretiska utgångspunkter. Detta blir än viktigare om man, som Wahl, vill vidareutveckla teori mot bakgrund av sin empiri. Frågan är vad kvinnornas svar betyder för en (ny) teori om organisation och kön.

*Vad gör man med teori
som ej prövas?*

Anna Wahl inleder avhandlingen (kap 2) med en ambitiös och välgjord genomgång av feministisk teori, i vilken hon a) tecknar utvecklingen över tid, b) pekar ut olika inriktningar, c) specificerar vad som menas med skandinavisk feminism samt d) tar fram teorier som är speciellt relevanta för undersökningen. Det blir något av en annoterad bibliografi och man kan fråga sig hur länge kvinnoforskare måste hålla på med dessa stora översikter. Jag ska endast ta upp den sista punkten ovan, d v s Wahls teoretiska "föreställningsram". Denna är klart feministisk, vilket är utmanande för en så a-feministisk disciplin som företagsekonomi. Wahl anser att samhället är strukturerat i manlig överordning och kvinnlig underordning och hon ansluter sig till genusystemets två logiker – åtskillnad och hierarki – liksom till teorier om det reorganiserade patriarkatet. Kön betraktas "som en social konstruktion med en biologisk komponent" (s 48). Hon finner också den postmoderna feminismens diskussion av olikheter mellan kvinnor vara avintresse. Dessutom nämns tre norska forskare – Sörensen, Holter och Haavind – som intressanta. Blandningen av perspektiv är något förvirrande, då vissa t ex utgår från könets likhet, andra från särart. Men en del resonemang är både kloka och rimliga och kan ses som tecken på flexibilitet, en plaidoyer för teoretisk pluralism.

I det därpå följande kapitlet (kap 3) fokuse-

ras på teori som har en tydligare anknytning till undersökningen. Avslutningsvis sammanställs de teorier som är "viktigast" (AWs kursiv.), "användbara" och "direkt" "relevanta" för den empiriska studien. Det är teorier om organisationsstrukturer som mansdominerade, kvinnor och karriär samt kvinnors handlande i organisationer. Till sist anges en serie teorier som är relevanta men som inte ska användas (s 81-83). Vad dessa resonemang om teori har för bäring på analysen förblir höljt i dunkel. Den empiriska undersökningen (kap 6-9) hålls helt fri från teori, med undantag av ett par referenser. En traditionell själ måste då ställa frågan: Vad gör man med teori som ej prövas? Wahl använder teori som referensram (s 14). Hon vill inte förkasta eller bekräfta teori utan ägna sig åt begreppsutveckling (s 88). Men kan det göras utan att det begreppsliga utgångsläget är klart specificerat?

*Undersöker bara
individnivån*

Wahl skiljer på teorier på samhälls-, organisations- och individnivå och menar att förklaringar till att det finns så få kvinnor på ledande befattningar kan ligga både på organisations- och individnivå. "Dessa båda nivåer står i fokus för den här studien", skriver hon (s 7). Både ja och nej, vill jag hävda. Ja, därför att Wahls ambition är att se samspelet mellan organisationsvillkor och kvinnors handlande/beteende/ erfarenheter. Men nej, därför att det endast är individnivån som undersöks. Wahl får fram hur en grupp kvinnor betraktar problemet, antingen som individuellt eller organisatoriskt, som en fråga om egna resurser eller organisationens (köns)struktur.

Det är icke en studie av vilka strukturer som skapar och återskapar skillnader mellan kvinnor och män i organisationer (eller hur kvinnor och män återskapar strukturer) utan en studie av hur kvinnor i dessa organisationer uppfattar strukturerna.

Den här motsättningen mellan en "objektivistisk" och en "subjektivistisk" ansats kan tyckas förlegad. Och jag är beredd att tänka om. Men Wahl ger mig få ledtrådar. Hon skriver visserligen att hon betraktar organisationsstrukturer som kognitioner (s 54) eller tankefigurer. Samtidigt framskymtar det mellan raderna att Wahl anser att det finns en materiell verklighet som kan tolkas på olika sätt. Oavsett perspektiv



Fotografi av Francesca Woodman från separatutställningen med hennes verk på Kulturhuset, Stockholm.

vill jag hävda att det är skillnad på vad folk tänker och vad folk gör – i det här fallet hur kvinnor själva beskriver sina handlingar och hur de handlar i organisationen (t ex enligt någon annans bedömning). Men den frågan tas aldrig upp till öppen diskussion.

Om det är så att Wahl, genom att ge kvinnorna tolkningsföreträdare, vill åsätta det ”subjektiva” ett större värde, hade det kunnat bli såväl en spännande kunskapsteoretisk som metodologisk diskussion. Kanske kan det teoretiska antagandet om kvinnors strukturella underordning försvara ett särskilt lyssnande på deras individuella uppfattningar och erfarenheter.

Kvinnorna tecknar både bilden och motbilden

Konstruktionen av kvinnlighet (och manlighet) är en central tanke i Wahls avhandling. Skillnader mellan könen skapas i interaktionen mellan organisationens struktur eller spelregler och kvinnors agerande. Det bildas ett specifikt utrymme för handlande, som både ger frihetsgrader (s 260f) och maktlöshet (s 243, 269). Den könsstruktur kvinnorna möter tecknas i termer av tre åtskillnader: 1) sned könsfördelning, 2) horisontell segregering av sysslor samt 3) vertikal fördelning av positioner och makt (s 248). Denna könsstruktur går, enligt Wahl, att synliggöra med statistik. Här är hon alltså inne på att organisationer kan beskrivas på olika sätt, inte enbart med attityddata.

Könsstrukturen får vissa konsekvenser, som direkt och indirekt diskriminering av kvinnor, vilken föder motstrategier, kvinnlighet och manlighet i vissa former samt karriärslapp (s 249). Kvinnornas svar har här omformats till uttryck för strukturer. Det svåra med Wahls tillvägagångssätt är att hon låter kvinnorna s a s teckna både bilden och motbilden av organisationen. I ett nästa steg i utvecklandet av idén om konstruktion av kvinnlighet i organisationer torde det vara fruktbart att konfrontera olika tillvägagångssätt, som att ställa kvinnors uttalade erfarenheter mot traditionell organisationsteori, alternativt jämföra kvinnors och mäns attityder eller utforska kvinnors individuella och kollektiva handlande.

Sammantaget finns det en ambivalens i Anna Wahls text vad gäller teori, som inte är ovanlig bland forskare. Hon vacklar mellan att tillmäta teori stor betydelse, både inledningsvis och i de avslutande resonemangen om nya begrepp,

begreppsutveckling och relationer mellan begrepp, och att se på teori som en tvångströja, som riskerar att låsa analysen i alltför snäva kategorier. Wahl presenterar sina resultat på ett klart och systematiskt sätt, vilket duger gott. Teser blir inte teori för att de formuleras som enstaka samband utan närmare precisering av hur de två leden förhåller sig till varandra (s 270). Teori kräver mer än så, åtminstone mönster av olika specificerade icke-triviala samband.

Banbrytande inom sitt område

Det finns en grundstruktur i avhandlingen som är underutvecklad och som Wahl kunde gjort en poäng av. Hon kunde helt enkelt låna Sandra Hardings indelning i *Kunskapsteori, metodologi och metod* (1987). För vad Wahl gör är att hon betraktar kvinnor som legitima bärare av kunskap, vilket är fundamentalt för analysen. Istället för översikten över feministisk teori kunde avhandlingen ha inletts med en spännande kunskapsteoretisk diskussion. Så skulle metodologiavsnittet komma, i vilket Wahl formulerade sin feministiska version av traditionell teori om organisation och kön. Därefter skulle metoden, tekniken för att samla in data, ha presenterats. Det hade kunnat bli något extra. Men en avhandling är ett gesällprov. Och som sådant är det både gediget, inspirerande och säkert banbrytande inom sitt område.

Noter

1. Det finns ett bortfallsproblem i avhandlingen, som kräver en kommentar. Först var det ett svinn på 31 i det ursprungliga urvalet, vilket kan förklaras bl a med död, men det är ändå en för stor grupp. Enkäten besvarades sedan av 261 av 369, vilket är ett bortfall på 108. Men 71 procents svarsfrekvens är acceptabelt (man får inte mer nu för tiden). Problemet är dock att ingen bortfallsanalys är gjord. Min misstanke är att attityderna kan skilja sig kraftigt mellan de som svarat och de som låtit bli. Vilka har ej velat svara på enkäten, av vilken anledning och vad betyder det för slutsatserna? Hur har det tydliga könsperspektivet i enkäten uppfattats? Detta är frågor som borde diskuteras i avhandlingen.

* Maud Landby Eduards var opponent på Anna Wahls avhandling.

Litteratur

- Barrett, Michèle (1987), "The concept of 'difference'", *Feminist Review*, nr 26, summer, s 29-41.
- Code, Lorraine (1991), *What Can She Know? Feminist Theory and the Construction of Knowledge*. Cornell University Press, Ithaca and London.
- Harding, Sandra (1987), *Feminism and Methodology*. Indiana University Press, Bloomington.
- Hirdman, Yvonne (1992), "Rosa Mayreders stora förtvivlan. En analys av det kvinnovetenskapliga dilemmat samart – särart", *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr 2, s 35-49.
- Jaggard, Alison M. (1983), *Feminist Politics and Human Nature*. Rowman & Allanheld/The Harvester Press, Sussex.
- Phillips, Anne (1991). *Engendering Democracy*. Polity Press, Cambridge.
- Smith, Dorothy (1987), *The Everyday as Problematic – A Feminist Sociology*. Northeastern University Press, Boston.
- Wahl, Anna (1992), *Könsstrukturer i organisationer – Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. EFI, Stockholm.

Summary

Few women occupy top positions in Swedish working life. This is the point of departure in Anna Wahl's dissertation *Könsstrukturer i organisationer – Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling* (Gender Structures in Organizations – The Career Development of Women Economists and Engineers). Her two-fold aim, which is to make these women visible and to develop organizational theory on the basis of feminist theory and her own empirical findings (an analysis of the responses of 261 women to a questionnaire), is of principal interest for feminist research. How is a "proper" understanding of women's conditions to be attained? What does it mean to give women the primary right of interpretation? And how, and for what purposes, is theory used? The article discusses general problems of epistemology, methodology and method on the basis of a specific dissertation.

Maud Landby Eduards
Docent i statsvetenskap
Stockholms universitet
S-106 91 Stockholm