

# Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet

En könad organisation?

# Abstract

Denna studie ger en problematiserande bild av organisation som en könsneutral företeelse. Dess två kompletterande syften är att å ena sidan teoretisera begreppet *könad organisation* ("gendered organization") och ge en kontextbaserad förklaring till dess innebörd, å andra sidan att undersöka om Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet kan betraktas som en *könad organisation*. Den använder sig av Joan Ackers teori om den *könade organisationer*, enligt vilken det finns fyra samspelande orsaker till att hierarkiernas övre lager ofta befolkas av män; könsfördelning och segregationsmönster, föreställningar, interaktion och identiteter. Det empiriska materialet bygger på intervjuer med åtta anställda på Företagsekonomiska institutionen. Materialet har tolkats utifrån ett angreppssätt som kombinerar tre olika etablerade genusperspektiv. Resultaten visar att Företagsekonomiska institutionen är en *könad organisation*. Skillnaderna uttrycker sig i kvinnors och mäns skilda prioriteringar, i deras föreställningar av akademien som forum för utbyte och stöd och i deras förhållningssätt i diskussioner. De tre första aspekterna formar individernas identiteter.

*Nyckelord:* könad organisation, Acker, Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet, intervjustudie, genus

*Antal ord :9653 st*

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
1.1	Syfte och frågställning .....	1
1.2	Begreppsdefinitioner .....	2
1.3	Avgränsningar .....	3
<b>2</b>	<b>Metod</b> .....	<b>4</b>
2.1	Tillvägagångssätt.....	4
2.2	Genusforskningens syfte .....	4
2.3	Teoretisk angreppssätt .....	5
2.4	Material .....	8
2.5	Validitet, reliabilitet och generalisering .....	9
<b>3</b>	<b>Bakgrund</b> .....	<b>12</b>
3.1	Företagsekonomiska institutionen och jämställdhetspolicy .....	12
3.2	Tidigare forskning och bakgrund till Ackers teori .....	13
<b>4</b>	<b>Teori</b> .....	<b>14</b>
4.1	Teorin om könade organisationer.....	14
4.2	De fyra aspekterna.....	15
<b>5</b>	<b>Första aspekten, könsfördelning och segregationsmönster</b> .....	<b>16</b>
5.1	Teori .....	16
5.2	Operationaliseringar .....	16
5.3	Resultat och analys.....	17
<b>6</b>	<b>Andra aspekten, föreställningar</b> .....	<b>20</b>
6.1	Teori .....	20
6.2	Operationaliseringar .....	20
6.3	Resultat och analys.....	20
<b>7</b>	<b>Tredje aspekten, interaktion</b> .....	<b>23</b>
7.1	Teori .....	23
7.2	Operationaliseringar .....	23
7.3	Resultat och analys.....	23

<b>8</b>	<b>Fjärde aspekten, identitet.....</b>	<b>25</b>
8.1	Teori .....	25
8.2	Operationaliseringar .....	25
8.3	Resultat och analys .....	25
<b>9</b>	<b>Sammanfattning.....</b>	<b>28</b>
<b>10</b>	<b>Referensförteckning: .....</b>	<b>30</b>
<b>Bilagor.....</b>		<b>32</b>
	Bilaga 1 Intervjuguiden .....	32

# 1 Inledning

Som för de flesta statsvetare har maktbegreppet haft en förförisk inverkan på oss. Detta enormt vittomfattande begrepp som kan inrymma så många studieområden. Vi började läsa litteratur om olika former av makt, makt i förvaltning, i politik, mellan stora och små aktörer och märkte att det var några återkommande ämnen som vi fastnade för. Intresset drog oss mot den makt som finns i vår närhet varje dag, makten i organisationer. Organisationer kan förklaras på många sätt, men vi väljer att tänka oss det som en struktur av samordnade roller, som individer kan träda in. Och det är när organisationerna fylls med individer, som vi tangerar vid vårt nästa intresseområde, nämligen det enkla faktum att organisationerna befolkas av två biologiskt sett olika kön. Vi är inte blinda inför argumentet att ”fler män än kvinnor har ledarpositioner”, men vi tror att bilden är mycket mer komplicerad än så. Det är speciellt en bok som har inspirerat oss av valet av detta ämne, nämligen *Kön och organisation*, skriven av Mats Alvesson och Yvonne Due Billing. Författarna till boken skriver att traditionella organisationsteorier länge negligerat att se organisationer ur ett könsperspektiv. Vi instämmer i detta påstående och vill därför göra en blygsam ansats att empiriskt undersöka och problematisera bilden av den könsneutrala organisationen. Vår studie gör inte anspråk på att studera makt i sig, utan snarare en aspekt av makt. Aspekten av att organisationer har makt att påverka individer och att individer i sin tur har makt att påverka organisationer. Detta i termer av kön.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Med utgångspunkt i det biologiska könet skapas en hel rad andra socialt konstruerade innebörder av kön. Begreppet genus används ”för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som sammantaget formar människors sociala kön” (Nationalencyklopedin). Därtill finns åtskillnader i vad som anses vara manligt och kvinnligt, feminint respektive maskulint. I vår studie ämnar vi att med hjälp av Joan Ackers teori om *Gendered Organizations* undersöka huruvida Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet är *könad* eller inte. Vi stöter direkt på ett vid första anblicken ovanligt begrepp, nämligen *könad*, en översättning av engelskans ”gendered”. Det finns flera alternativ för vilket ord som skulle kunna användas för att beskriva begreppet *gendered organization*, men vi är bekväma med denna översättning. Vi låter Ackers definition vara en utgångspunkt:

”Att säga att en organisation är könad betyder att fördelar och nackdelar, exploatering och kontroll, handling och känsla, mening och identitet är formade genom en åtskillnad mellan manligt och kvinnligt, maskulint och feminint. Kön är inte en fristående komponent från en pågående

process som anses vara könsneutral. Det är istället en integrerad komponent i processen som inte på ordentligt sätt kan förstås utan att ta kön i beaktning”(Acker (egen översättning), 1990, s.146).

Vi tror teorin kommer ge oss förutsättningarna för att styrka vår tes: *Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet är könad.*

Vår målsättning är att göra en teorikonsumerande studie. En teorikonsumerande studie innebär att fallet står i centrum. De teorier som vi har tillhands används i syfte att ge en möjlig giltig förståelse för det observerade fenomenet eller fallet. Någon generaliserande ambition behöver inte finnas i en teorikonsumerande studie (Esaiasson m. fl., 2007, s.100). I vår studie kommer vi att med hjälp av intervjuer undersöka Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet med hänsyn till hur de anställda upplever sin arbetsplats. De frågor som ställts i intervjuerna är konstruerade utifrån en operationalisering av de indikatorer Acker pekar på i teorin om *könade* organisationer. Räcker det som syfte att få förståelse för om organisationen är *könad* eller inte? Vi vill påstå att vår nyfikenhet på området sträcker sig längre än så. Våra frågeställningar blir därför:

*Är Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet könad? Om ja:*

*På vilket sätt är institutionen könad?*

## 1.2 Begreppsdefinitioner

*Organisation* är ett begrepp med ett brett definitionsområde. Det innefattar alla centrala ekonomiska institutioner vi kommer i kontakt med, vilket innebär offentliga och privata arbetsplatser, utbildning, föreningar och omsorg. Vi tillbringar en stor del av våra liv inom organisationer, och dessa har således en stor påverkan på vårt sätt att tänka och agera (Alvesson och Due Billing, 1999, s.15). Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet är en organisation.

Det engelska begreppet ”gender” kan betyda både *kön* och *genus*. I svenskan brukar vanligtvis uttrycket *kön* beteckna det *biologiska könet*, medan *genus* åsyftar det som kallas *socialt kön*, vilket innebär hur män och kvinnor formas genom sociala och kulturella processer (Alvesson och Due Billing, 1999, s.16). Termerna *kön* och *genus* överlappar varandra dock mer än vad det går att göra distinktioner mellan dem (Alvesson och Due Billing, 1999, s. 31).

Ett huvudsakligt uttryck som återkommer i vår litteratur är den engelska termen ”gendered”. Både ordets betydelse på engelska, och dess svenska motsvarighet är problematiska. Vi har valt översättningen *könad*. Viktigt för läsare att ha i åtanke är att denna term kan åsyfta både det biologiska och sociala könet, vilket är en av anledningarna till att vi använder det. Dessutom är den lättanvänd. *Könad* står alltid i anslutning till och beskriver ett annat ord, till exempel *könad organisation*.

En *könad organisation* har ofta i empirisk forskning definierats med kvantitativa metoder genom att se på om den domineras av kvinnor eller män. Enligt Dana Britton<sup>1</sup> går det inte att avgöra om en organisation är könad enbart

---

<sup>1</sup> Amerikansk professor i sociologi.

genom att undersöka vilket kön som numerärt dominerar den (Britton, 2000, s.424.). Teorin som vår studie vilar på utgår från att organisationer är könade (se ovanstående citat från Acker) och vi kommer i behandlingen av materialet med hjälp av fyra aspekter från teorin utförligt förklara och undersöka hur organisationen är könad.

Vad skulle den *könsneutrala*, eller *okönade*, organisationen innebära? Britton föreställer sig den "okönade" organisationen som en miljö där socialt skapade könsroller inte kan förutsättas finnas eller spridas, där inget av könen dominerar och där inget av könet underordnas (2000, s.421f). Lennart Lundqvist, professor i statsvetenskap, skriver att "människor som verkar inom samma typ av strukturer, speciellt institutioner, tenderar att socialiseras på liknade sätt, få liknade typer av information och konfronteras med samma slags begränsningar och möjligheter. Effekten blir att de också tenderar att tänka och handla på liknade sätt, vilket för iakttagaren framstår som ett samhällsmönster" (Lundquist, 1993, s 72). En könsneutral organisation skulle då innebära att förekomsten av socialt skapade distinktioner utifrån två biologiskt sett olika kön inte skulle existera eller påverka organisationen i sig själv eller individerna i den.

### 1.3 Avgränsningar

Det finns delar av teorin som behandlar och tar fasta på politiska ståndpunkter som vi väljer att avgränsa i den här studien. Vi varken utgår inte ifrån eller diskuterar inte vidare antagandet om att samhället bygger på patriarkat (manlig dominans). Istället fokuserar vi på strukturer inom organisationen. Vi tittar heller inte närmare på begreppet byråkrati, dess innebörd och vilken inverkan den har på organisationer. Vår teori berör heller inte sexualitetens inverkan på organisationer. Vi gör det främst till hänsyn för sakens känsliga natur och för att den inte utgör en viktig aspekt för vår studie.

## 2 Metod

### 2.1 Tillvägagångssätt

För att samla in empiriskt material har vi gjort en samtalsintervjuundersökning. En samtalsintervjuundersökning ger goda förutsättningar att fånga upp åsikter, tankar och svar som man annars kunde gått miste om. Den ger dessutom utrymme för friare interaktion och möjlighet att fördjupa sig i specifika frågor (Esaiasson m.fl., 2007, s.283). Eftersom vår strävan är att få insikt i huruvida intervjupersonernas erfarenhet talar för eller emot att indikatorerna från vår teori kan påvisas eller inte, ligger ovanstående saker oss till fördel. Crawford och Pini<sup>2</sup> hävdar att samtalsintervjuer är det mest lämpliga undersökningsmedlet när man studerar politiska och offentliga institutioner (2011, s.88).

Undersökningen riktar sig till intervjupersonerna som respondenter, målsättningen är därmed att ta reda på hur de intervjuade tänker, både om sig själva och om sin omvärld, i anslutning till det som undersöks. Det är viktigt att samma frågor enligt mall ställs till alla (Esaiasson m. fl., 2007, s.253). Detta tar vi hänsyn till i vår studie, men vi försöker också lämna utrymme för fria svar för att fånga upp alla aspekter.

Esaiasson m.fl. menar att en studie som syftar till att ta reda på hur människor själva uppfattar sin livsvärld, i vårt fall arbetsplatsen, är lämplig att genomföra med hjälp av samtalsintervjuer. Vi behöver skapa oss en uppfattning och förståelse för hur intervjupersonerna upplever den för att kunna dra några vidare slutsatser (Esaiasson m.fl., 2007, s.285f).

### 2.2 Genusforskningens syfte

Syftet med genusforskning är enligt Alvesson och Due Billing att ”utveckla tänkandet och reflektionerna kring kön och därigenom även kring samhälle, organisationer och arbetsliv i allmänhet. Ett sådant tänkande kan ses som ett sätt att motverka den bristande känslighet för könets mening och betydelse i olika sammanhang”. De hävdar, som vi nämner i inledningen, att tidigare forskning

---

<sup>2</sup> Mary Crawford och Barbara Pini är två australiensiska genusforskare som gjort en studie av det australiensiska parlamentet utifrån Ackers teori.



försummat könsaspekterna inom organisationsteori (Alvesson och Due Billing, 1999, s. 22). Vårt syfte är att med nyfikenhet för organisationer väga in könsaspekterna och undersöka vilka möjliga förklaringar som kan ges till varför ser ut som de gör.

Alvesson och Due Billing hävdar att genusforskningens huvuduppgift är att motverka den ”brist på känsla och könsmissiga slagsida” som ofta präglar det tänkande och handlande som gör anspråk på att vara könsneutralt (1999, s.22). Med vår studie har vi således ambitionerna att dra vårt strå till stacken och ge en problematiserad bild av antagandet om könsneutrala organisationer.

Vi vill dock reservera oss för att det finns en benägenhet i genusforskningen att bli överkänslig för variabeln kön (Alvesson och Due Billing, 1997, s.22). Det finns en mängd olika metoder, med andra oberoende variabler än kön, som påstår sig kunna förklara varför organisationer ser ut som de gör. Målsättningen är att finna en balans mellan att se organisationen ur ett könsperspektiv och att vara uppmärksam på att kön ingalunda är den enda variabel som kan förklara skillnader. Exempel på andra variabler som kan förklara skillnader är ålder, etnicitet och klass. Viktigt att framhålla är att organisationshierarkier inte kan förklaras enbart med fokus på könsaspekter, utan att även sannolikt andra variabler påverkar.

Vi finner några råd i boken *Kön och organisation* på hur risken för feltolkningar kan minimeras. Först och främst är utbyte av åsikter och feedback en viktig punkt. Här spelar diskussioner mellan oss uppsatsförfattare, handledning och reflektioner av utomstående läsare en stor roll. Vidare är det viktigt att noggrant överväga och definiera de begrepp man väljer att använda. För att uppnå detta definierar vi nyckelbegreppen tydligt och försöker med yttersta ansträngning använda dem konsekvent. Slutligen menar de att forskaren bör förhålla sig kritisk till både den använda teori och de empiriska resultaten, vilket vi i våra diskussioner har strävat efter hela tiden (Alvesson och Due Billing, 1997, s.24f).

## 2.3 Teoretisk angreppssätt

Inom genusforskningen finns det olika sätt att se på biologiskt och socialt kön. I det här stycket skall vi kortfattat, utifrån Alvesson och Due Billing, diskutera tre perspektiv på hur forskning kan förhålla sig till kön och genus, för att sedan sammanfläta dessa och sammanfatta vårt eget synsätt.

”1. Begreppet kön är centralt och relevant för förståelsen av alla sociala relationer, institutioner och processer; 2. Könsrelationerna utgör ett problem eftersom de karakteriseras av dominans/underordning, brist på jämställdhet, förtryck och motsättningar; 3. Könsrelationerna betraktas som sociala konstruktioner. Könsrelationer är inte naturligt givna – produkter av biologin – och omöjliga att förändra utan en följd av sociokulturella och historiska villkor, det vill säga processer där människor tolkar och (om)formar den sociala världen.” (Alvesson och Due Billing, 1999, s. 31).

### *”Kön-som-variabel” perspektivet*

I genusforskning som utgår ifrån att det biologiska könet står i centrum är målet att belysa problemområden utifrån skillnader mellan kvinnor och män i fråga om psykologi, etik, värderingar och attityder. Perspektivet används också för att undersöka hur sociala processer och strukturer påverkar dessa skillnader och syftar till att uppmärksamma ojämlikheten mellan de biologiska könen. Anhängarna av ”kön-som-variabel”-perspektivet anser att traditionell ”mansdominerad” forskning inte tagit hänsyn till könsskillnader. Ett variabelperspektiv ger möjlighet till att dra samband mellan biologiskt kön och ekonomiska, sociala och psykologiska företeelser (Alvesson och Due Billing, 1999, s.34). Tänkandet i variabler kan ses som ”begreppsliga verktyg som disciplinerar forskningsarbetet” (Esaiasson m.fl., 2007, s. 47) som möjliggör förtydliganden av arbetsfördelningar, både vertikala och horisontella, samt löneskillnader mellan könen.

Kritikerna mot ”kön-som-variabel”-perspektivet lyfter ofta att en indelning av människor enbart utifrån biologiskt kön inte ger en särskilt problematiserande bild av kön. Förvisso går det att dra statistiska samband, men utan att beakta de stora skillnader som finns bland kvinnorna och männen. Risken är att den samhälleliga helhetsbilden går förlorad. Även om forskning som bedrivs utifrån ett ”kön-som-variabel”-perspektiv sägs vara objektiv och opolitisk är den sällan det i realiteten (jfr. Alvesson och Due Billing, 1999, s.36).

Vi tror det finns goda skäl till att använda sig av variabler, eller närmare bestämt klassificeringar i termer av biologiskt kön, för att mäta skillnader i åsikter, upplevelser och föreställningar. Vi menar också att en indelning i enbart biologiska kön inte ger alla svar, utan att ett ständigt ifrågasättande och problematiserade är nödvändigt.

### *Det feministiska ståndpunktperspektivet*

Anhängarna till det feministiska ståndpunktperspektivet förespråkar vikten av att fokusera på kvinnors och mäns skilda erfarenheter från det mansdominerade samhället. De hävdar att samhället i grunden bygger på hierarkiska strukturer som förtrycker och nedvärderar kvinnor. Kvinnor har, enligt dem, intressen och prioriteringar som skiljer sig avsevärt från männens. De flesta forskare som är verksamma inom perspektivet medger att alla kvinnors intressen inte är desamma, men utgår ifrån att deras situation och erfarenheter följer en gemensam logik (Alvesson och Due Billing, 1999, s. 37f).

Den kritik som främst riktas mot perspektivet berör dess vetenskapliga verklighetsuppfattning, nämligen att det skulle finnas enhetliga erfarenheter som delas av alla kvinnor. I hur stor utsträckning gäller detta när man tar exempelvis etnicitet, ålder och klass i beaktning? Mycket kritik har också framförts mot att forskaren relativt godtyckligt kan plocka ut och peka på en viss erfarenhet, som egentligen tillhör ett större sammanhang (Alvesson och Due Billing, 1999, s. 43f).

Vi har ställt oss kritiska till att alla kvinnor bär på enhetliga, ”universella” erfarenheter. Rimligare att tro är att det finns liknande erfarenheter bland de

kvinnor som tillhör samma organisation eller arbetsplats. De personer vi intervjuade visade sig ha skilda intresseområden, men vara en homogen grupp i termer av etnicitet, klass och yrke. Vi har med utgångspunkt i det feministiska ståndpunktsperspektivet återgett de erfarenheter kvinnor och män har av Företagsekonomiska institutionen. För att visa att kvinnor och män har olika erfarenheter, och inte bara anta detta, är det nödvändigt att noggrant undersöka vad både kvinnor och män svarar.

### *Poststrukturalistiska perspektivet*

Enligt det poststrukturalistiska perspektivet bör forskaren ifrågasätta de köns kategorier de tidigare två tagit för givna. Anhängarna av perspektivet motsätter sig användningen av begreppen kvinna och man samt feminint och maskulint eftersom att termerna måste antas vara varierande och endast falskt enhetliga föreställningar. I forskningen problematiseras bland annat vilka gemensamma nämnare, förutom biologiskt kön, som inbegrips i det ”universella” begreppet ”kvinna”, och slutsatsen är att innebörden skiljer sig i olika situationer. En beskrivning av verkligheten, till exempel föreställningar om kvinna och man, om vad som är feminint och maskulint, kan därmed bara vara giltig i den lokala kontexten (Alvesson och Due Billing, 1999, s. 46f).

Den tydligaste invändning mot det poststrukturalistiska synsättet av världen är att mångfalden och variationen bland kvinnor och män, i feminint och maskulint överdrivs. Utan en viss generaliserbarhet är det komplicerat att fastslå någonting av intresse. Perspektivet riskerar att göra verkligheten fullständigt relativ, situationsbaserad och ibland direkt motsägelsefull (Alvesson och Due Billing, 1999, s.50).

Det poststrukturalistiska perspektivet att bedriva genusforskning ger både inspiration och utmaning. Det står i bjärt kontrast till de andra två perspektivens relativa enkla indelning i biologiskt kön. I vår studie har vi behövt göra vi en tydlig indelning av könen, och denna görs biologiskt, för att kunna fastslå att det finns gemensamma erfarenheter. Då vi inte har en generaliserande ambition med den här studien, bör vår studie ses som situations- och kontextbaserad, enligt poststrukturalismens krav. Det poststrukturalistiska perspektivet gör oss även uppmärksamma på problematiken i att använda begreppen kvinna och man, feminint och maskulint i denna studie, och den stora variation som finns inom dessa grupper.

### *Vårt teoretiska angreppssätt:*

När vi analyserat materialet från intervjuerna med hjälp av teorins indikatorer, undersöker vi om det finns skillnader i svaren mellan kvinnor och män. Detta görs i enlighet med ”kön-som-variabel” och ser till det biologiska könet. I vår studie kommer vi också dra nytta av det feministiska ståndpunktsperspektivet genom att urskilja ifall det finns skillnader mellan kvinnors och mäns erfarenheter. Vi ifrågasätter då inte, i likhet med det poststrukturalistiska perspektivet, den faktiska möjligheten att kunna kategorisera människor utefter deras biologiska kön, utan

istället att dessa skillnader i erfarenhet skulle vara universella. Vår studie utgår istället ifrån att skillnaderna är kontext- och situationsbaserade.

## 2.4 Material

Intervjuerna har gjorts med anställda på Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet. Valet av denna organisation grundar sig i ett antal argument. Till att börja med bedrivs utbildning och forskning av Företagsekonomiska institutionen i bland annat organisation och ledarskap. Institutionen som organisation bidrar till skapandet av studenternas och de anställdas identiteter, föreställningar och åsikter.

Vidare omfattas Företagsekonomiska institutionen av Lunds universitets jämställdhetspolicy, vars grund bland annat ligger i att män och kvinnor skall ha lika stort inflytande på undervisning, forskning, arbetsförhållanden och beslut. Slutligen är det av stor vikt för oss att alla personer vi intervjuar skall vara okända för oss sedan tidigare. Ingen av oss har studerat vid Företagsekonomiska institutionen, vi har därför inga förutfattade uppfattningar om vilka som arbetar där eller hur undervisningen och forskningen bedrivs.

Vi har gjort ett strategiskt urval där vi har valt ett antal individer ur den totala populationen (Esaiasson m.fl., 2007, s.179). Eftersom vår målsättning var att göra en studie av hela institutionen tog vi i valet av intervjupersoner hänsyn till de anställdas befattning och kön. Arbetsuppgifterna delades in i tre undersökningsgrupper, och ur dessa valdes fyra kvinnor och fyra män. Grupperna var professorer/universitetslektorer/forskare, doktorander och administrativ personal. Uppdelningen är på intet sätt vattentätt, till exempel har många universitetslektorer även administrativa sysslor och doktorander undervisar. Eftersom en del i vår samtalsintervju inriktar sig på hur prioriteringen ser ut mellan olika uppgifter är detta faktum ingen nackdel.

När valet gjordes av intervjupersoner tog vi stöd i antropologen Grant McCrackens rekommendationer. För det första, anser McCracken att en tidigare okänd person som studieobjekt är mest lämplig. Vidare betonar han vikten av att till en början intervjua en liten grupp individer, men att fortsätta göra intervjuer tills "teoretisk mättnad" uppstått. Det är på förhand svårt att dra några slutsatser om hur många intervjupersoner som kommer att krävas. Vi kom i samråd med vår handledare fram till att åtta intervjupersoner var ett realistiskt antal. Vi kunde inte på förhand förutse om "teoretisk mättnad" var ett realistiskt mål, men ramen för vår studie tillät inte fler intervjuer. Slutligen menar McCracken att det är viktigt att intervjupersonerna inte är "subjektiva" experter på området. Den invändningen har vi försökt parera genom att, i de fall där det varit möjligt att ta reda på, ta hänsyn till vilket forskningsområde intervjupersonerna ägnar sig åt (Esaiasson m.fl., 2007, s.292).

Sammanlagt intervjuades åtta personer. Intervjupersonerna kontaktades via e-mail med en förfrågan om de ville ställa upp på en intervju. Alla försäkrades att samtalet inte skulle spelas in och att de skulle förbli anonyma. Till dem som inte

besvarade vår första förfrågan skickade vi en påminnelse. Vi blev tvungna att på grund av några uteblivna svar och sena återbud kontakta ett utökat antal personer.

Esaiasson m.fl. varnar för att vissa undersökningar riskerar att bli ifrågasatta gällande trovärdigheten om den exakta källan inte anges (2007, s.290). Vi var dock angelägna om att de intervjuade skulle känna sig trygga och hade därför anonymitet som en utgångspunkt. Vissa av våra frågor var känsliga och vi resonerade oss till att en lovad anonymitet skulle ge större öppenhet. Intervjuerna tog i genomsnitt 45 minuter. Vi bjöd på kaffe och kakor. Vi blev positivt överraskade över de utförliga svar vi fick och den respekten vi möttes av. Det var inte utan en viss rädsla vi intervjuade dessa erfarna akademiker, men detta till trots så upplevde vi snart det hela mycket lärorikt.

## 2.5 Validitet, reliabilitet och generalisering

Med begreppet operationalisering avses översättningen av teorins begrepp till ett operationellt språk (Esaiasson m.fl., 2007, s.64). I vårt fall innebar det att vi utifrån den valda teorin skapade motsvarande operationella indikatorer som låg till grund för intervjufrågorna. En illustration av hur viktig en tydlig operationalisering i samhällsforskningen är återfinns i Kvales<sup>3</sup> diskussion kring begreppen som ingår i vad han benämner ”den heliga triangeln”; *validitet*, *reliabilitet* och *generaliserbarhet*. En god operationalisering förutsätter att innebörden av dessa begrepp tas i beaktning. Kvale förklarar sig stå bakom en svag form av postmodernism, vilket innebär att han förkastar de universella sanningarna, men accepterar lokala sanningar med fokus på berättelser och vardag (Kvale, 1996, s.229f). Vi kommer inte fördjupa oss i en diskussion om postmodernismen eller dess likhet respektive olikheter med poststrukturalismen, men vi står bakom att det inte finns några universella sanningar, utan att de är kontextbaserad. Kvales sätt att se på de tre ”heliga” begreppen är således lämpligt i vår studie och han riktar sig i första hand till intervjustudiebaserad forskning.

För att forskning skall vara vetenskaplig krävs en hög resultatvaliditet, vilket innebär att man mäter det man påstår sig mäta. Hög resultatvaliditet uppnås enligt Esaiasson m. fl. genom god begreppsvaliditet och hög reliabilitet (2007, s.70). En god begreppsvaliditet förutsätter att de operationella indikatorerna ständigt ifrågasätts och stäms av mot teorin. Först och främst, då intervjuguiden konstruerades av oss, var ett kritiskt förhållningssätt en förutsättning för att motverka att eventuella förutfattade meningar som ligger inbäddade i teorin eller i våra egna tankar skulle överföras till intervjufrågorna. Även transkriberingen kräver en väl utarbetad metod för att tydligt spegla hur intervjupersonen uttryckt sig och för att missförstånd eller oklarheter inte skall uppstå då materialet analyseras (Kvale, 1996, s.237). Vi fann detta moment speciellt svårt, men hade

---

<sup>3</sup> Norsk professor i psykologi

fördelen av att vara två personer, då ena ställde frågor kunde den andra koncentrera sig på att skriva ner svaren. Avsaknaden av erfarenheter från tidigare intervjustudier utgör ett svårighetsmoment i vår uppsats, men vi har valt att förebygga detta genom att sträva efter att uppfylla ovan ställda krav för god resultatvaliditet. Samt genom att vara ödmjuka inför att det kan finnas skiljaktigheter i tolkningen.

För att uppnå en hög begreppsvaliditet tog vi förhållandevis lång tid på oss att bearbeta teorins textmassa in i minsta detalj, bland annat i syfte att skala av den politiska underton som präglar den genomgående. Det var också aktuellt att föra en diskussion kring vad som kunde avgränsas, och vad som lämpade sig att undersöka i anslutning till just vårt fall. För att finna inspiration undersökte vi hur operationaliseringen gått till i andra studier som byggts på teorin om könade organisationer (jfr. Kantola<sup>4</sup>, 2008; Crawford och Pini, 2011).

Hög reliabilitet innebär avsaknad av systematiska och slumpmässiga fel. I samband med intervjustudier betyder det i huvudsak fel som begås under datainsamlingen och den efterföljande bearbetningen. Det kan handla om misstag som begås vid nedskrivandet av svar orsakade av missförstånd, otydlighet eller stress (Esaiasson m.fl., 2007, s. 70). Viktigt är också, enligt Kvale, att lägga fokus på hur frågorna ställs. Frågorna får inte vara ledande. Dessutom betonar han vikten av noggrannhet vid sammanställningsstadiet för att inte utelämna några aspekter av fallet (Kvale, 1996, s.235f). Vi har arbetat för att uppnå en hög reliabilitet genom att skapa en dynamisk intervjusituation där intervjuaren och den som skriver ner frågorna är samordnade. Genom att sträva efter en god begreppsvaliditet och en hög reliabilitet anser vi att vi har goda förutsättningar att uppnå en god resultatvaliditet.

En intressant problemställning, som rör resultatvaliditeten, är i vilket grad empiriskt material från intervjuer kan anses spegla verkligheten? En temporärt dålig sinnesstämning hos någon av intervjupersonerna skulle till exempel kunna ge oss svar som inte speglar deras mer permanenta syn på ”verkligheten”. Det föreligger ett behov av att diskutera hur pass sanna intervjupersonernas utsagor är. Pervin<sup>5</sup> hävdar att så länge observationerna reflekterar fenomenet eller de intressanta variablerna är intervjustudier giltiga. Kvale menar, utifrån denna föreställning om validitet, att den här typen av kvalitativ forskning ger giltiga vetenskapliga resultat (1996, s.238). Han menar också att det går att resonera att giltig kunskap kan etableras i en diskussion om resultaten är tillräckligt trovärdiga för att andra forskare skall lita på dem (1996, s.245).

Dessutom har tidigare studier som gjorts utifrån Ackers teori ansetts vara vetenskapliga. Dessa studier har nästan uteslutande använt sig av intervjustudier, och argumenterar för att det är den mest användbara (och kanske enda) metoden. Med en god förankring i teorin, och ständig strävan att uppnå hög reliabilitet, är vår förhoppning att fördelarna överväger nackdelarna.

---

<sup>4</sup> Johanna Kantola är finsk professor i statsvetenskap och nationalekonomi.

<sup>5</sup> Amerikansk professor i psykologi.

Vi har från ett tidigt stadium varit tydliga med att vi inte har några övergripande generaliserande ambitioner med vår studie. Men eftersom att generaliseringen, enligt Kvale, tillhör samhällsforskningens "heliga triangel" bör denna aspekt också kommenteras kort. En lösning är att öppna för analytisk generaliserbarhet. Det innebär att forskaren, utan att uppmuntra generaliseringar, lägger fram all relevant information i fallet. Det är sedan möjligt för läsaren att själv generalisera (Kvale, 1996, s.233). Eftersom vi tror att Ackers teori kan appliceras på alla typer av organisationer kan läsaren, om intresse finns, plocka med sig nyfikenhet från denna studie och undersöka den egna organisationen i termer av denna.

## 3 Bakgrund

### 3.1 Företagsekonomiska institutionen och jämställdhetspolicy

Företagsekonomiska institutionen innefattas av Lunds universitets jämställdhetspolicy från 2006. Policyn gällde fram till 2010, men har ännu inte ersatts av någon ny. Det övergripande målet för universitetet var att kvinnor och män skall ha lika stort inflytande på undervisning, forskning, arbetsförhållanden och beslut på alla nivåer. Bland annat sattes rekryteringsmål upp för åren 2006-2010, vilket innebar att en viss andel av de rekryterade och befordrade till varierande lärartjänster skulle vara kvinnor. För ekonomihögskolan satte man upp målen: 30 % till professorstjänster, 40 % till universitetslektorstjänster och 50 % till universitetsadjunks- och forskarassistenttjänster (Lunds universitet, 2006).

I Ekonomihögskolans policydokument, som är nära bundet till universitets, förklarar man att ”rekrytering och befordran” skulle vara högsta prioritet, delvis på grund att kvinnor var underrepresenterade både bland studenter och anställda. I många fall används ekonomiska kompensationer för att uppmuntra institutionerna att anställa någon av det underrepresenterade könet. Extra fokus läggs på forskarutbildningen för att på sikt skapa en större rekryteringsbas (Ekonomihögskolan, 2007).

Vi har gjort en sammanställning utifrån listan på anställda på Företagsekonomiska institutionen. Resultatet redovisas i tabellen nedan:

	MÄN	KVINNOR	TOTALT
ADMINISTRATIV PERSONAL	11,1% (2)	88,9% (16)	18
DOKTORANDER	42,9% (15)	57,1% (20)	35
UNIVERSITETSADJUNKTER	80,0% (8)	20,0% (2)	10
U-LEKTORER (DISPUTERADE)	73,1% (38)	26,9% (14)	52
U-LEKTORER (DOCENTER)	70,6% (12)	29,4% (5)	17
U-LEKTORER och PROFESSUR (PROFESSORER)	85,7% (12)	14,3% (2)	14
			<b>146</b>

Tabell 1. Sammanställning av de anställda (skapad utifrån personallistan)

Tabellen visar hur många kvinnor respektive män som återfinns på olika tjänster och akademiska titlar i institutionshierarkin. Eftersom att vi inte kunde fastställa vilken tjänst alla professorer hade, räknas alla med titeln professor till gruppen U-LEKTORER och PROFESSUR (PROFESSORER). På institutionen arbetar



ytterligare 13 personer som vi av olika anledningar inte kunde räkna med i sammanställningen.

## 3.2 Tidigare forskning och bakgrund till Ackers teori

Ackers teori hade med stor sannolikhet inte kunnat utformas utan tillgång till tidigare forskning på ämnet kön och organisation. I allmänhet, hävdar hon, har forskningen inte tagit hänsyn till kvinnor och män. Dock nämner hon två inflytelserika, ofta citerade böcker, Rosabeth M. Kanter's *Men and Women of the Corporation* från 1977 och Kathy Fergusons *The Feminist Case Against Bureaucracy* från 1984. Vi ger en kort historisk återblick för att vidga bakgrundsförståelsen för teorin och belysa hur Ackers teori inspirerats och skiljer sig från tidigare bidrag.

Acker skriver att Kanter var den första person som gjorde en ansats att förklara sambandet mellan kön och organisation. Hon slog fast att strukturer, snarare än kvinnors och män individuella egenskaper, påverkar organisationens sätt att fungera. Strukturerna låser fast kvinnorna antingen på bottenjobb utan möjlighet att avancera eller i toppen ständigt exponerade. Vidare orsakar de auktoritära strukturerna, trots att organisationen i sig definieras som könsneutral, att maskulina principer tillåts dominera. Ackers huvudsakliga kritik mot Kanter ligger i hennes antagande om att kön inte är en integrerad komponent i strukturerna (Acker, 1990, s.143).

I Fergusons bok förs en feministisk argumentation kring byråkrati. Byråkratin utmålas som en förtryckande institution vars grund ligger i manlig dominans. Hon menade dock att den feministiska diskursen, byggd på kvinnors omsorgsegenskaper, utgör ett motmedel mot byråkratins makt och erbjuder ett alternativt sätt att organisera samhället på. Acker kritiserar bland annat att Ferguson stereotypiserar femininitet som någonting förtryckt, svagt och passivt (Acker, 1990, s. 144).

Ackers kritik ligger i hur kön inte behandlats som en del av strukturerna. Hon är också kritisk till hur begrepp som maskulinitet och femininitet definieras i stereotypa ordalag. Dessa var två viktiga anledningar till uppkomsten av teorin om den könade organisationen.

# 4 Teori

## 4.1 Teorin om könade organisationer

Joan Acker presenterade år 1990 i den inflytelserika artikeln *Hierarchies, Jobs and Bodies: A Theory of Gendered Organizations* teorin om den könade organisationen. Hon hävdade att det finns flera anledningar till att ifrågasätta antagandet i traditionell organisationsforskning om att organisationsstrukturer är könsneutrala. En feministisk teori, som såg på organisationsstrukturer som en helt eller delvis förklarande faktor, behövdes för att beskriva uppkomsten av könssegregation, formandet av människors identiteter, samt skapandet och spridandet av könsrelaterade föreställningar. Denna teori var nödvändig för att koppla samman tidigare bidrag och lägga grunden för vidare debatt om kön och organisation (Acker, 1990, s.140). I artikeln diskuterar hon varför det har förts så lite debatt på området tidigare, och kommer fram till att debatten ofta stagnerar på grund av att könsstrukturer är så djupt ingrodda i organisationen att de blivit svåra att identifiera (jfr., Acker, 1990, s.145).

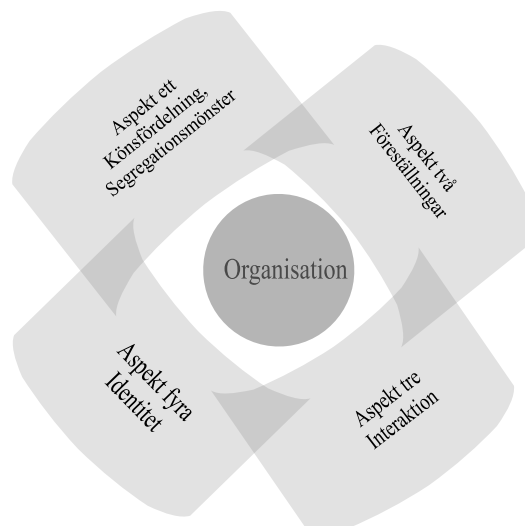
Ackers teori bygger på att det finns könade strukturer som genomsyrar arbetsmarknaden, upprätthåller hierarkierna på arbetsplatsen och relationen mellan de anställda. Strukturerna påverkas av könssymboler, skapandet och reproduktionen av förutbestämda könsroller och materiell ojämlikhet mellan män och kvinnor (Acker, 1990, s. 144f). Socialt och biologiskt kön är med andra ord en inbäddad del i strukturen, och därmed organisationen. Att en organisation är könad framträder på minst fyra sätt enligt Acker. Hon väljer att kalla det för fyra aspekter. Aspekterna är segregationsmönster och könsfördelning, föreställningar, interaktion och identitet.

Vårt val av Ackers teori grundas i två huvudsakliga argument. För det första har teorin varit mycket inflytelserik och används flitigt fortfarande, 21 år senare i genusforskning. Under årens lopp har den använts i studier av varierande organisatoriska sammanhang (Crawford och Pini, 2011, s.83). Bland annat har den nyligen använts för att undersöka en statsvetenskaplig institution i Finland (Kantola, 2008). För det andra ger teorins ramverk, de fyra aspekterna, ett hanterbart och relativt konkret verktyg till att forma intervjuramen, då den pekar på mätbara indikatorer. Den lämpar sig väl för den som vill undersöka enbart arbetsplatsen, organisationen i sig, och inte till exempel rekryteringsprocessen. De delar vi använder av hennes teorier stämmer väl överrens med vårt syfte och vårt problematiserande syn på den könsneutrala organisationen.

Det finns dock anledningar till att förhålla sig kritisk till delar av innehållet i Ackers artikel och teori. Speciellt problematiskt förefaller antagandet om att organisationer till sin natur alltid är könade och därmed byggda på mäns kontroll, inflytande och föreställningar. Britton menar att det skapar problem av två anledningar. För det första ger Ackers teori forskaren ingen möjlighet att klassificera organisationer som mer eller mindre könade, organisationen är i grunden könad och hon ger oss inte verktygen att ta reda på i vilken utsträckning. För det andra ger Acker inte några svar på hur en ”okönad” organisation skulle kunna te sig, vilket är ett stort problem för den som bedriver empirisk forskning. Vi beskrev tidigare i uppsatsen Brittons tanke om att ”den okönade organisationen skulle vara en miljö där socialt skapade könsroller inte kan förutsättas finnas eller spridas, där inget av könen dominerar och där inget av könet underordnas” (2000, s.421f). Även om den typ av organisation som Britton tänker sig som "okönad" är någonting avlägset och kanske till och med oönskat är det viktigt att vi är tydliga med vad en antites skulle innebära. Kantola, som undersökte en finsk universitetsinstitution, är också tydlig med att kritisera Ackers teori denna punkt, men hävdar att Ackers fyra aspekter är användbara som ett metodologiskt verktyg för forskning, så länge man är medveten om teorins begränsningar (2008, s.206).

## 4.2 De fyra aspekterna

För att ge läsaren en visuell översikt över de fyra aspekterna presenterar vi nedan *figur 1*. Vi kommer i följande kaptitel i uppsatsen gå igenom aspekterna var för sig. Vi förklarar teorin bakom dem, presenterar sedan vår operationalisering och slutligen resultat och analys.



*Figur 1. De fyra aspekterna*

## 5 Första aspekten, könsfördelning och segregationsmönster

### 5.1 Teori

Teorins syfte är att belysa konstruktioner av det sociala könet som skapar distinktioner som präglar våra arbeten, identiteter samt maktförhållanden. Acker menar att hierarkier, eller rättare sagt skillnader i materiell status, är skapade genom en inofficiell könad fördelning av arbete (Kantola, 2008, s. 205). Vad syftar en könad fördelning av arbete till? Vi tolkar det som att män i större utsträckning har en högre inkomst och befattning än kvinnor, vilket ofta går att belägga med hjälp av statistik. Enligt Acker är arbetsfördelningen inom en organisation som ser ut på det sättet den kanske tydligaste indikatorn på att en organisation är könad (Crawford och Pini, 2011, s.90). Den könade arbetsfördelningen institutionaliseras genom att skapandet av det sociala könet genomgående återfinns och reproduceras i organisationer, familjen och samhället (Acker, 1990, s.146).

Kantola menar att kvinnors roll på institutionerna i många fall är att ta hand om uppgifter som inte värderas högt i den akademiska världen eller möjliggör karriärutveckling, men som är nödvändiga (2008, s.205).

Vi tolkar den första aspekten som en metod att identifiera och mäta om det finns hierarkier eller könade arbetsfördelningar. Aspekten möjliggör också att undersöka skapandet samt upprätthållandet av det sociala könet. Det är ett sätt att undersöka frågan om varför kvinnor och män befinner sig på olika positioner i samhället och i organisationer. Acker hävdar att anledningen till att hierarkier och arbetsfördelningar är könade är att de konstrueras efter antagandet att betalt arbete skall värderas högre än obetalt arbete (Acker, 1990, s.149). Med betalt arbete menar hon det arbete man får lön för, medan obetalt arbete innebär plikter utanför arbetsplatsen, såsom att ta hand om familjen.

### 5.2 Operationaliseringar

Den första indikatorn på om arbetsfördelningen är könad kunde vi operationalisera genom att statistiskt sammanställa tabell 1, som visar hur många kvinnor respektive män som sitter på de olika befattningarna och innehar de olika akademiska titlarna. Utifrån tabellen kan vi påvisa en vertikal könssegregering.

Vertikal könsegrering betyder att det finns skillnader i representation av de biologiska könen på högre respektive lägre positioner inom organisationen.

Vi delade in arbetet i tre sysselsättningsområden; undervisning, forskning och administrativa uppgifter. Flertalet av de anställda på institutionen kombinerar de olika områdena i sitt arbete vilket ibland kräver prioritering. Intervjupersonerna tillfrågades om vilket arbetsområde de helst ägnar sig åt och hur mycket tid de måste lägga på respektive område och hur de prioriterar. Vi var intresserade om kvinnorna eller männen i större uträkning behövde prioritera arbetsområden som de själva inte ansåg vara lika intressanta.

Vi frågade även för vilken sysselsättning de får mest uppmuntran från sin omgivning. Här sökte vi en skillnad i vad kvinnor respektive män upplever omgivningen värderar i deras arbete. Slutligen undersökte vi hur mycket tid, utöver den schemalagda, de tillfrågade lade på betalt arbete. Vårt syfte var att få en god förståelse för hur väl intervjupersonerna själva kunde bestämma över sin egen tid. I samband med detta frågade vi vad de gör på sin fritid, och tanken är att svaret skall spegla hur kvinnor respektive män tillbringar sin tid utanför arbete och vilka prioriteringar de gör. Viktigt var att veta om de tillfrågade har barn, eftersom det ofta innebär mer obetalt arbete.

## 5.3 Resultat och analys

Till att börja med kan vi, genom att studera tabell 1, fastställa att det finns en vertikal könssegregation. På administrativa poster sitter i det närmaste bara kvinnor. Bland doktoranderna är en majoritet kvinnor. Längre upp i hierarkin, bland universitetsadjunkterna och universitetslektorerna, är en stor majoritet män. Bland dem som innehar den högsta akademiska titeln, professor, är över 85 % män.

Det visade sig i intervjuerna att uppdelningarna mellan administrativa uppgifter, undervisning och forskning inom ramen för intervjupersonernas tjänster är flytande. Exempelvis det faktum att undervisningen också innefattade administrativa inslag. Att intervjupersonerna hade olika tjänster komplicerade tolkningen av svaren, eftersom att deras arbetsbeskrivningar varierade, men nästan samtliga tillfrågades tjänster innefattade de tre arbetsområdena.

Intervjupersonerna kunde samtliga svara i bestämda termer hur arbetsfördelningen mellan de tre arbetsområdena skall se ut i deras tjänst, men vi såg skillnader mellan könen när det kom till i vilken mån som fördelningen kunde efterföljas. Kvinnornas svar visade i större uträkning att möjligheterna att själva prioritera sin tid på arbetet var mindre, i relation till männen. Utifrån männens svar framstod prioriteringen av arbetstid mellan de olika områden som nästintill komplikationsfri.

Vi hade en förutfattad mening om att det skulle vara en fråga om medveten prioritering mellan olika arbetsområden, där vissa områden var mindre uppskattade. Istället upptäckte vi att det handlade om själva möjligheten till prioritering. Vad innebär då möjlighet till att prioritera? Vi tolkar det som en

sorts ”frihet” i sin tjänst. Frihet innebär att kunna säga ifrån när något arbetsområde tar tid från något annat, att inte behöva vara flexibel och att kunna prioritera olika områden över tid. Vi kunde se skillnader i vilken grad denna ”frihet” kunde utövas. Männerna verkade ha en icke ifrågasatt frihet från början. De såg få bekymmer med att följa de timmar som var ålagda dem inom de olika arbetsområdena, och verkade ha inflytande över sin egen fördelning. Vi exemplifierar med följande två citat:

”Delar av forskningen är helt frivillig, man kan forska mer om man tycker det är roligt.” Man

”Nej, jag har rimlig med tid, jag kan tacka nej till uppsatshandledning om jag har mycket att göra, för vi har tillräckligt mycket med personal.” Man

Dock vill vi framhålla att ingen av intervjupersonerna gav intryck av ansvarslöshet inför sin tjänst eller institutionen. De skillnader vi noterade handlade om friheten i den egna tjänsten och över sin egen tid. Vi tolkade svaren som att kvinnorna i högre uträkning kände ett ansvar inför institutionen att utföra administrativa uppgifter och ställa upp med undervisning, vilket exemplifieras med följande situation där en kvinnlig före detta forskarstudent beskriver hur en kursadministratör förklarade för henne att:

”Du måste vara en duktig flicka och ställa upp med undervisning för institutionen.” Kvinna

Samma intervjuperson uttryckte att hon kände att det förväntades av henne att ställa upp med undervisning för det saknades andra anställda som gjorde det. Ett annat exempel på det extra ansvarstagandet som kvinnorna tar utspelade sig under en av intervjuerna, då intervjupersonens chef kom in i rummet för att hämta några papper. Chefen vände i dörren när denne såg oss med förvändningen att papperna ändå inte behövdes nu. Intervjupersonen yttrade följande:

”Jag satt till halv nio igår kväll, för att få det klart, och nu vill [chefen] inte ens ha det, men det är så det är.” Kvinna

I kontrast till den oansträngda relationen till frihet i tjänsten männen vi upplevde att männen har, var kvinnorna tvungna att anstränga sig mer för att uppnå samma grad av frihet. De kvinnliga intervjupersonerna gjorde på olika sätt för att skapa sig en större frihet, exempelvis genom att söka extern finansiering och välja en annan eller ytterligare bostadsort alternativt arbetsort än Lund.

Vi frågade även intervjupersonerna om deras fritidsintressen, där det visade sig att männen tenderade att ange aktiviteter som i första hand handlade om dem själva. I de fall männen hade barn tog de själva inte upp det. Däremot de kvinnor som hade barn angav detta omedelbart då de fick frågan om fritidssysselsättning. Några av kvinnorna uttryckte det som att när de får tid över från plikterna hemifrån så ägnade de sig åt aktiviteter som rörde dem själva.

De resultat vi kommer fram till utifrån analysen är att män i större utsträckning prioriterar sig själva och sekundärt sin omgivning, vilket gör att de

får den ovan nämnda friheten. Kvinnorna fäster större vikt vid förväntningarna på dem från omgivningen och att primärt uppfylla dessa, vilket medför att de prioriterar sig själva sekundärt. Vi tror att detta kan ha en bidragande effekt till den könade arbetsfördelningen som tas upp i aspekt ett. Om män i större utsträckning prioriterar sig själva och därmed sin karriär, så finns det anledning att tro att det också innebär att de når högre positioner inom organisationer och i samhället. När prioriteringen från kvinnornas sida i större utsträckning än männens går till det obetalda arbetet så är även detta en indikator på att vi kan styrka att teorin stämmer.

## 6 Andra aspekten, föreställningar

### 6.1 Teori

Andra aspekten är konstruktionen av symboler och föreställningar som förstärker, förklarar och uttrycker distinktionerna av de sociala könen. Vad är symboler och föreställningar? Vi tolkar det som att symboler representerar något abstrakt, som ett begrepp, idé eller egenskap. Föreställningar är likaså idéer och uppfattningar om hur någonting är eller skall vara. Det innefattar föreställningar om vad som anses vara kvinnligt och manligt, feminint respektive maskulint. De upprätthåller således den könade arbetsfördelningen på olika sätt, genom språket, ideologier, populärkultur, media och klädsel (Acker, 1990, s. 146). Ett exempel på könade symboler och föreställningar inom akademien är akademiska titlar och tjänster som har en maskulin prägel som ”professor”, ”lektor” och ”prefekt” (Kantola, 2008, s.206).

### 6.2 Operationaliseringar

Vi är intresserade av att få reda på vilka föreställningar, idéer, uppfattningar som intervjupersonerna har om hur kollegor och chefer bör vara. Vilka förväntningar som ställs på dem i deras yrkesroller. Frågorna har ställts på en hög abstraktionsnivå, vilket ger intervjupersonerna utrymme att själva reflektera, tänka och beskriva vilka uppfattningar de har. Vidare tillfrågades intervjupersonerna om vad som är framgång för dem. Frågan gav dem möjlighet att förklara vad de värderar som viktigt. Slutligen frågade vi hur de upplever konkurrens på institutionen och på vilket sätt den uttrycker sig. Detta för att få grepp om hur intervjupersonen förhåller sig till konkurrens, samt hur de upplever att den uppvisar sig mellan kollegor.

### 6.3 Resultat och analys

Intervjuerna visade att kvinnor och män inte har samma syn på akademien i sin helhet. Majoriteten av intervjupersonerna tyckte att forskning, till skillnad från övriga sysselsättningsområden, var ett område som krävde mycket enskilt arbete. Det rådde delade meningar om hur väl akademien fyller sin funktion som ett forum



för diskussion, utbyte och stöd. Medan de tillfrågade männen såg institutionen som en arena för diskussion och ständigt utbyte av tankar, upplevde många kvinnor att forskningen innebar att man i någon mån känner sig isolerad.

”Liksom en student står man [i egenskap av forskare] ensam inom akademien.” Kvinna

En man förklarade att han försökte kringgå delar av det ensamma forskningsarbetet genom att delta i tvärvetenskapliga forskningsgrupper inom Lunds universitet. I syfte att göra forskningsarbetet mindre isolerat, hade några av kvinnorna knutit sig till ytterligare ett universitet eller högskola för de upplevde att atmosfären där var annorlunda. De upplevde bland annat att de bemöttes på ett bättre sätt och fick ett ökat stöd.

En av de tillfrågade ansåg att anledningen till varför många av de kvinnligt anställda inte jobbade så mycket i fysisk bemärkelse på Företagsekonomiska institutionen var för att de inte trivdes på arbetsplatsen. Några av intervjupersonerna sade uttryckligen att de upplever att institutionen är mansdominerad, men detta var inte den härskande inställningen generellt. En intervjuperson ansåg snarare att förklaringen till varför både kvinnor och män arbetar mycket hemifrån ligger i att de är bosatta på ett obekvämt avstånd.

När intervjupersonerna tillfrågades om tre egenskaper som en god kollega bör ha, svarade de på ett sätt som kan kopplas till de biologiska könens skilda uppfattningar om akademins funktion. Männen nämnde oftare egenskaper som kan kopplas till meningsfull diskussion och ett tankeutbyte, till exempel trovärdighet, kreativitet, nyfikenhet på andras forskning, öppenhet och förmågan att vara social. Kvinnorna menade att viktiga egenskaper hos en kollega är hon eller han ställer upp och är uppmuntrande, stöttande, omtänksam, oegoistisk, klok, flexibel, uthållig och enkel att samarbeta med.

Frågan om vilka egenskaper en chef skall vara, svarade samtliga av de tillfrågade, att hon eller han skall ha liknade egenskaper som en kollega. Utöver egenskaperna de tillskrev kollegorna rådde konsensus mellan kvinnorna och männen om vilka andra egenskaper en chef skulle ha som till exempel personalintresse, ansvarstagande och förmåga att vara konsekvent.

På frågan om förväntningar från deras omgivning på arbetsplatsen så svarade de flesta männen att det viktigaste var att vara duktig och få sina artiklar publicerade. Även kvinnorna delade den uppfattningen, att publicering av ens artiklar var viktigt. Kvinnorna upplevde, som vi redovisat under aspekt ett, att de förväntas ta ett större ansvar för undervisning och liknade.

När vi ställde frågan om vad framgång betyder för de intervjuade svarade de tillfrågade relativt enhetligt. Det fanns inga större skillnader att utläsa. De flesta svarade att det är viktigt att bli publicerad i en bra tidskrift och få positiv kritik från sina studenter.

En stor majoritet av de tillfrågade ansåg att konkurrens är en självklarhet inom akademien. Konkurrensen uppträder både mellan kollegor och mellan de olika ämnesområdena på Företagsekonomiska institutionen. Trots att det fanns konsensus kring konkurrensens existens, upplevde flera kvinnor att konkurrens kan ge upphov till avundsjuka.

Syftet med den andra aspekten var att identifiera symboler och föreställningar som förstärker, förklarar och uttrycker distinktionen av kvinnor och män. Vi tror att föreställningen om akademins funktion delvis kan förstärka och förklara distinktionen mellan kvinnor och män på institutionen. Detta för att männen ser akademien som en plats för att få bättre möjligheter att utveckla sina idéer till ett material som kan publiceras, medan kvinnorna hindrades av det faktum att de i större uträkning hade en känsla av isolering. Resultatet som visar att några av kvinnorna sökte sig till andra universitet och högskolor för att få mer stöd indikerar att det krävs mer ansträngning från kvinnornas sida än männens för att uppleva att akademien fyller en meningsfull funktion. Skilda förutsättningar ger med stor sannolikhet upphov till skilda prioriteringar, vilket i sin tur kan förklara den vertikala könsegregering som statistiken visar på.

## 7 Tredje aspekten, interaktion

### 7.1 Teori

I den tredje aspekten behandlas interaktionen mellan kvinnor och män, mellan män och mellan kvinnor i organisationen. Acker refererar till en studie och hävdar att det finns skillnader i kvinnors och mäns förhållningssätt i diskussioner, vilket uttrycker sig i valet av diskussionstema, vem som avbryter och byter samtalsämne. Genom att undersöka sådana mönster går det, enligt Acker, att urskilja strukturer som gynnar män. Dessa strukturer upprätthålls genom konversationer i både formella och informella sammanhang (Acker, 1990, s. 146f).

### 7.2 Operationaliseringar

Vår uppgift var att undersöka om eventuella upplevda samtalsmönster skulle visa sig. Vi valde att först och främst fråga huruvida intervjupersonerna känt att de fått ta den plats i samtalet de önskat och om de har fått god respekt och respons. Vidare tillfrågades de om de hade en uppfattning om kvinnor och män har olika språkbruk och om det i sådana fall gällde formella eller informella sammanhang. Den sista frågan som ställdes var de hade en generell känsla av hur kvinnor respektive män brukar förhålla sig i diskussioner.

### 7.3 Resultat och analys

Samtliga intervjuade uppgav att de får det utrymme, den respons och den respekt de vill ha i diskussioner på institutionen. Detta gällde både i det allra flesta formella och i många informella sammanhang. En intressant observation som framkom i flera intervjuer, både med kvinnor och med män, var att det finns en grupp män på institutionen med stark sammanhållning. Både kvinnor och män kände sig exkluderade från den gruppen.

Med reservation för att måla upp schablonbilder av kvinnor och män svarade flera av intervjupersonerna att män är "rakt på sak" i diskussioner, medan kvinnor tenderar att linda in det de vill ha sagt och ibland helt enkelt "babbla" bort det. Det gällde framförallt situationer som handlar om ifrågasättande, kritik och upplevda

problem med något på institutionen. Vidare framgick det att både kvinnor och män upplever att stämningen och samtalstonen blir mer "grabbig" i informella sammanhang än i formella sammanhang.

Kvinnorna hade i flera fall upplevt att män tenderar att bara delta i samtal som de själva gynnas av. Detta gäller till exempel seminarium på forskarutbildningen, där en intervjuperson menade att män sällan visar sig utan ett tydligt syfte. En av intervjupersonerna menade att:

"Män vill ha allt ljus på sig själva." Kvinna

Även om varken kvinnor eller män upplevde att de i nuläget hade svårt att komma till tals, talade flera av kvinnorna om att det hade varit mer problematiskt i början av deras tid i akademin. Efter att de "anpassat sig" hade det dock gått bättre. Resultatet visade att männen, till skillnad från majoriteten av kvinnorna, var mer oberörda av eller saknade oftare en uppfattning om alla fick komma till tals eller inte. På frågan om intervjupersonerna upplevde att det fanns skilda språkbruk, eller om kvinnor och män förhåller sig olika i diskussioner svarade en intervjuad att:

"- Det får du fråga kvinnorna om." Man

Med bakgrund i att kvinnorna upplevt att de behöver anpassa sig för att få komma till tals, kan vi konstatera att vi funnit en indikator på att det finns strukturer som upprätthålls i konversationer. Männen hade inte stött på några problem och hade heller inte behövt anpassa sig för att få utrymme i diskussioner. Med andra ord behöver kvinnor anpassa sitt förhållningssätt till ett som liknar männens för att på lika villkor kontrollera diskussionen.

Den schablonbild som målas upp om att kvinnor och män har olika språkbruk, kan identifieras som en indikator på aspekt två, där olika föreställningar om de sociala könen speglar sig i intervjupersonernas svar. Uppfattningen om att männen helst deltog när de själva hade en aktiv roll att fylla i ett sammanhang, såsom vid seminarium i forskarutbildningen, är något som kan sammankopplas med våra tolkningar från aspekt ett, där männen tycktes prioriterar sig själva primärt och sin omgivning sekundärt.

Observationen om gruppen män som hade stark sammanhållning, är intressant för att både kvinnor och män kände sig exkluderade. Det hade varit lätt att anta att bara kvinnor kände ovälkomna och därför övertolka könets betydelse, medan i detta fall verkar det handla om andra aspekter, till exempel forskningsområde, som spelar in.

## 8 Fjärde aspekten, identitet

### 8.1 Teori

Den fjärde aspekten fungerar som en uppsamlingspunkt, till vilken de tre övriga bidragit, nämligen kvinnors och mäns identiteter. Identiteten är individens medvetenhet om sitt eget sociala kön. Det sociala könet ligger till grund för individens föreställningar om och förhållningssätt till omvärlden, vilka uttrycks i språkbruk, klädval, utbildnings- och arbetsval (Acker, 1990, s.147). Crawford och Pini utvecklar i sin studie Ackers resonemang, och förklarar det, att vid sidan av de relativt heterogena könsidentiteterna, finns betydligt mer homogena konstruktioner byggda på feminina och maskulina attribut. Konstruktionerna kan i vissa kontexter upplevas som tvingande (jfr. Crawford och Pini, 2011, s. 97).

### 8.2 Operationaliseringar

I den första frågan bad vi intervjupersonerna beskriva vad ett maskulint och ett feminint attribut är. Abstraktionsnivån var återigen relativt hög för att intervjupersonerna skulle ha utrymme att tolka fritt. De följande frågorna behandlade i vilken mån intervjupersonerna anpassat sitt yttre och sin personlighet, när det gäller till exempel klädsel, frisyr eller språk för att möta föreställningarna om sin egen identitet. Den sista frågan rör om den tillfrågade på något sätt anpassat sig för att passa in i organisationen.

### 8.3 Resultat och analys

Männen hade inte en enhetlig uppfattning av vad feminina och maskulina attribut är, men menade i viss utsträckning att män är mer fyrkantiga än kvinnor. Kvinnorna svarade nästan entydigt att männen:

”Inte [är] så lyhörda, kanske egocentriska, har sina egna referensramar närmare än vad kvinnor har.” Kvinna

Dessutom menade flera kvinnor och vissa av männen att ett maskulint attribut var att tala utan att lyssna. Tre av kvinnorna upplevde ett typiskt feminint attribut är

att vara tystlåten och försiktig. De tyckte också att de själva hade uppträtt efter just det kvinnliga attributet. Kvinnligt attribut kunde också innebära att inte säga emot direkt vid upplevda fel och misstag på institutionen, utan istället vänta på resultatet för att sedan framföra kritiken.

Alla de tillfrågade beskriver klädstilen på institutionen som relativt informell. Flera personer tycker sig se att männen klär sig avslappnat på ett medvetet sätt, vilket de menar att ingen av kvinnorna gör. Alla männen hade svårt att svara på frågan om de behövt anpassa sitt yttre för att passa in på institutionen, eller om de någonsin behövt anpassa sig efter någon könsroll. Kvinnorna upplevde inte att de hade behövt anpassa sitt yttre för att passa in på institutionen, men hade erfarenheter från det i andra sammanhang. En av männen förklarade att han upplever att kvinnor redan från början av utbildningen uppmanas att klä sig representativt, eftersom att ett arbete med till exempel marknadsföring kräver ett professionellt klädval, vilket enligt honom innebär en dräkt och kjol. Samma person pekar på följande situation som gäller en kvinna:

”[Namn] som sitter längre ner i korridoren är känd för att gå såhär [han illustrerar sättet att gå på] och klä sig på ett sätt som professorerna tycker kan göra henne svår att ta på allvar.” Man

Flera intervjupersoner, kvinnor och män, förklarade att de anpassar sin klädsel efter internationell standard då de får utländska gäster. Vi upplevde att det i valen av kläder rör sig om framförallt kulturella, men även generationsmässiga skillnader, då de som arbetat på institutionen länge vittnar om att klädkoden varit mer formell tidigare än den är idag. Dessutom verkade det finnas skillnader i klädkoder mellan de anställda på olika forskningsområden, detta kan vi dock inte belägga. Flera av intervjupersonerna uttryckte att inom ett specifikt forskningsområde så fanns det vissa som stack ut lite i klädstil. En av intervjupersonerna tyckte att det i början av karriären:

”Var väldigt viktigt då att vara strikt klädd i respekt för studenterna.” Kvinna

Resultatet visade att männen kunde gå klädda i princip hur som helst, medan det finns vissa begränsningar för kvinnorna. Kvinnorna förväntas vara mer representativt klädda.

Avslutningsvis skall vi analysera hur indikatorerna från de tre andra aspekterna kan bidra till faktorer rörande den fjärde aspekten om identitet. Till att börja med, har vi belyst en tolkning av att männen i större utsträckning sätter sig själva först, medan kvinnorna sätter sig själva i andra hand. Vidare har vi sett att kvinnor och män har olika syn på institutionens funktion och akademien i stort. Slutligen har vi resultat som att visar på att kvinnor verkar ha anpassat sig för att delta på samma villkor i diskussioner som män. Detta kan vara faktorer som spelar in på att kvinnorna både är medvetna om och plockar upp de kvinnliga attributen tystlåtenhet och försiktighet. Männen verkar vara mer oberörda och känner inte något behov av att förhålla sig till någon slags identitet. Identiteter är dock ingenting enhetligt, vilket innebär att kvinnorna kanske bara anpassat sig för

att kringgå de begränsningar de upplevde från början. Begränsningar som vi presenterat i resultatet av de andra tre aspekterna.

## 9 Sammanfattning

I en könad organisation gynnas det ena könet. Det hamnar i större utsträckning än det andra könet långt upp i den vertikala arbetsfördelningen. Med hjälp av enkel statistik i tabell 1 har vi kunnat visa att fler män än kvinnor innehar de högre befattningarna och bättre titlarna på Företagsekonomiska institutionen. Utifrån denna sammanställning konstaterade vi att det fanns belägg för att organisationen är könad. Vilket också styrkte vår tes: *Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet är könad*. Nästa steg var att undersöka hur.

Först och främst fann vi att kvinnor och män skiljer sig åt i om de prioriterar sig själva först eller i andra hand. Att prioritera sig själv först, som männen i högre utsträckning än kvinnorna gjorde, ger bättre förutsättningar att klättra i hierarkin på institutionen. Detta ger också en möjlig förklaring till hur arbetsfördelningen ser ut på institutionen.

Vidare är mäns mer frimodiga relation till akademien som ett fungerande forum för idéutbyte, diskussion och stöd en annan möjlig viktig orsak till att de snabbare tar sig till högre positioner i hierarkin. Kvinnors förhållandesätt gentemot akademien är mer ansträngt och resultaten visar att de på olika sätt går tillväga för att hantera det, ett exempel är att de söker sig utanför institutionen.

Detta ger oss anledningar att ifrågasätta om alla akademiska miljöer ser ut på samma sätt? Finns det institutioner som är mindre könade? Detta skulle kunna vara ett intressant studieområde, om man kunde fastställa och jämföra i vilken grad olika institutioner inom akademien är könade.

Vi kunde inte mer utförligt presentera eller dra slutsatser om hur mycket tid som kvinnorna och männen lägger på obetalt arbete, men vi såg skillnader i svaren. Intervjupersonerna vittnade om samma typ av prioriteringsordning som tillskrevs könen tidigare. Vi tror att en av de mest väsentliga förklaringarna till varför organisationer är könade, traditionellt sett har varit att kvinnor i högre utsträckning än män har ägnat sig åt obetalt arbete.

Aspekten om interaktion visade indikatorer på att kvinnorna på institutionen från en början upplevt att de varit tvungna att anpassa sig, för att i lika hög grad som männen mötas med respekt och respons i diskussioner. Det ger oss anledningar att tro att det finns strukturer som är anpassade för en manlig anställd, som kvinnorna måste anpassa sig för få samma förutsättningar.

Vi presenterade tidigt i uppsatsen att det fanns risk för feltolkningar när man använder "kön-som-variabel" och vi stötte även på detta i vår uppsats. Observationen om en grupp män med stark sammanhållning var ett exempel på en risk för feltolkning. Vi hade kunnat dra slutsatsen att kvinnor känner sig exkluderade från gruppen på grund av deras kön. Det visade sig dock att varken kvinnor eller män kände sig inte välkomna i gruppen, och att könets betydelse således inte nödvändigtvis var väsentlig.



Sista aspekten om identiteter är kanske den mest komplexa, då individers identiteter ingalunda är enhetliga. Vi tror dock att huruvida en organisation är könad eller inte och i vilken grad den är könad har betydelse för utformningen av människors identiteter.

Vi tror, som vi nämner i inledningen, att organisationer har makt att påverka individer och att individer i sin tur har makt att påverka organisationer. Vi hoppas därför att vår uppsats som ifrågasätter bilden av den könsneutrala organisationen, också väcker nyfikenhet hos läsarna.

## 10 Referensförteckning

Acker, Joan, 1990. "Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations", *Gender and Society*, volym 4, nr 2, s. 139–158.

Alvesson, Mats och Due Billing, Yvonne, 1999. *Kön och organisation*. Lund : Studentlitteratur.

Britton, M. Dana, 2000, "The Epistemology of the Gendered Organization", *Gender and Society*, vol. 14, nr 3, s. 418-434.

Crawford, Mary och Pini, Barbara, 2010. "The Australian Parliament: A Gendered Organisation", *Parliamentary affairs*, vol. 64, nr 1, s. 82-105.

Ekonomihögskolan, 2007. *Jämställdhetsplan för ekonomihögskolan vid Lunds universitet*. Beslut. Ekonomihögskolans styrelse, januari 2007. [Elektronisk] Tillgänglig: [http://www.ehl.lu.se/\\_media/dokumentarkiv/Policy/Jamstalldhetspolicy.pdf](http://www.ehl.lu.se/_media/dokumentarkiv/Policy/Jamstalldhetspolicy.pdf) Hämtdatum 2011-05-22.

Esaiasson, Peter m. fl., 2007. *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Tredje upplagan. Stockholm: Norstedts juridik.

Kantola, Johanna, 2008. "'Why Do All the Women Disappear?' Gendering Processes in a Political Science Department". *Gender, Work and Organization*, vol. 15, nr 1-2, s. 202-225.

Kvale, Steinar, 1996. *Interviews – An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks : Sage.

Lunds universitet, 2006. *Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006-2010*. Beslut. Lunds universitets styrelse, april 2006. [Elektronisk] Tillgänglig: [http://www5.lu.se/upload/regelverket/studentsocialt/jamstalldhetspolicy\\_060424.pdf](http://www5.lu.se/upload/regelverket/studentsocialt/jamstalldhetspolicy_060424.pdf) Hämtdatum 2011-05-22.

Lundquist, Lennart, 1993. *Det vetenskapliga studiet av politik*. Lund : Studentlitteratur.

Nationalencyklopedin. *Genus* [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.ne.se/genus/1065117> Hämtdatum 2011-05-22.



# Bilagor

## Bilaga 1. Intervjuguiden

*Några inledande ord om syftet med studien och hur upplägget på intervjun ser ut*

*Påminn om anonymitet, men obekväma frågor behöver inte besvaras*

*"Uppvärmnings-  
frågor"*

1. Vilken är din huvudsakliga tjänst?
2. Hur gammal är du?
3. Hur länge har du arbetat på institutionen

*Första aspekten*

*Könsfördelning*

*Segregationsmönster*

4. Hur ser din arbetsfördelning ut?
  - Hur ser din arbetsfördelning ut? (Administrativt, forskning, undervisning)
- Vilken arbetssyssla ägnar du dig helst åt?
  - Behöver du prioritera bort tid från din favoritsyssla och istället ägna dig åt den du uppskattar mindre?
5. För vad får du mest uppmuntran ifrån din omgivning?
6. Hur mycket tid utöver schemalagd arbetstid lägger du ner på arbete?
  - Vad gör du på din fritid?
  - Har du barn?

*Andra aspekten*

*Föreställningar*

7. Nämn tre egenskaper som en kollega skall ha
8. Nämn tre egenskaper som en chef skall ha
9. Vad upplever du förväntas av dig i din yrkesroll?
10. Vad är framgång för dig?
11. Upplever du att det förekommer konkurrens kollegor emellan på institutionen?
  - Om ja, hur uttrycker den sig?
  - Om nej, varför tror du?

*Tredje aspekten*

*Interaktion, process  
och reproduktion*

12. Får du utrymme att komma till tals i diskussioner?
  - Upplever du att du får den respons du önskar?
  - Upplever du att du får den respekt du önskar?
13. Upplever du att det finns skilda språkbruk mellan män och kvinnor?
  - Om ja, var god ge exempel.
  - I informella sammanhang på arbetsplatsen, interagerar män med män oftare än med kvinnor?
  - I informella sammanhang på arbetsplatsen, interagerar män med kvinnor oftare än med män?
14. Hur du någon uppfattning om kvinnor och män har olika sätt att förhålla sig i diskussioner?

*Fjärde aspekten*

*Identiteter*

15. Vad hade du beskrivit är ett typiskt maskulint attribut?
  - Och ett kvinnligt?

- Exemplifiera i gruppssammanhang

16. Har du anpassat ditt yttre för att passa in i någon könsroll?

- Frisyr, klädval, språk

- För att få mer respekt eller respons från din omgivning?

17. Har du anpassat dig på något sätt för att passa in i någon roll på din arbetsplats?

- Personliga egenskaper