



FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

KÄRLEK PÅ JOBBET

Om stigma i organisationer

Lisa Sergeeva

Program:	Masterprogrammet i offentlig förvaltning, 120 hp
Kurs:	Masteruppsats i offentlig förvaltning, 30 hp (FH2508)
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	VT/2018
Handledare:	Gary Kokk
Examinator:	Iwona Sobis

Sammanfattning

På moderna arbetsplatser befrämjas social samvaro mellan kollegor, då personliga relationer anses vara gynnande för organisationen. Nära vänskapsrelationer ses fördelaktigt, något som av organisationen främjas när gemenskapsstärkande aktiviteter anordnas. Däremot finns en typ av relation som ses något otillbörlig, det är den intima kärleksrelationen, den behöver manageras med policies och regelverk. I studier om kärlek på jobbet tenderar forskare att rikta blicken mot organisationsledningens syn på detta fenomen och därtill på kärleksrelationens negativa effekter på organisationen. Det saknas i organisations- och managementforskningen studier som tar ett underifrånperspektiv på fenomenet kärlek på jobbet. Bland annat därför syftar denna autoetnografiska studie till att studera hur fenomenet kärlek på jobbet upplevs av och påverkar de arbetstagare som är involverade i kärleksrelationer på jobbet, samt hur deras relationer påverkar organisationen och dess effektivitet.

Under fem månaders tid har jag med autoetnografisk ansats samlat erfarenheter av kärlek på jobbet. Min arbetsplats var likt många moderna organisationer influerad av ett byråkratiskt ideal, särskilt på ledningsnivå. Studien påvisar att den stigmatisering som till följd av ett byråkratiskt ideal blir verklighet i organisationer kan medföra social kontroll och därmed arbetstagarnas vantrivsel. Resultatet för organisationen kan bli hög personalomsättning och ökad sjukfrånvaro. Jag finner därtill att fenomenet kärlek på jobbet har potential att generera positiva effekter såsom att öka arbetstagarnas trivsel och delvis som en följd av detta leda till ökad produktivitet. Jag argumenterar därför för att tillåtande organisationsklimat som inte bannlyser kärlek på jobbet utan ser det som något naturligt och gynnsamt för organisationen är att föredra, medan ett motsatt förhållningssätt till kärlek på jobbet är till organisationens nackdel och i förlängningen kanske till och med kan leda till organisatorisk död.

Nyckelord: organisation, stigma, byråkrati, arbetstagare, effektivitet.

Förord

Stort tack till handledare Gary Kokk för outtröttlig vägledning och insiktsfulla kommentarer. Tack till vänner och familj, särskilt Julia Utter som med sina kloka synpunkter hjälpt mig genom den långa process som denna studie har inneburit. Framförallt tillägnas oändlig tacksamhet till alla normbrytare, detta arbete är till er.

Göteborg, 2018-05-24

1. Kärlek på jobbet- en nagel i organisationens öga	5
2. Tidigare studier om kärlek på jobbet	9
3. Metodologisk diskussion	17
4. Det byråkratiska idealet i praktiken	23
5. Stigmatisering av kärlek på jobbet	28
6. Slutord	38

1. Kärlek på jobbet- en nagel i organisationens öga

“Love is a positive emotion that is supposed to make the world go ‘round, not under”¹

Syftet med denna studie är att förbättra kunskapen om fenomenet kärlek på jobbet, och därmed öka förståelsen för dess effekter på (a) de arbetstagare som är involverade i kärleksrelationen, och (b) på arbetsorganisationer och deras effektivitet. Mitt intresse för att studera detta ämnesområde väcktes då jag, i likhet med andra chefer på min dåvarande arbetsplats, fick en inbjudan om att delta i ett seminarium om problematiken kring kärleksrelationer på jobbet. Seminariet, med rubriken Kärlek på jobbet, skulle hållas av två externa föreläsare. I inbjudan står följande:

“Det är naturligt att två personer träffas och blir ett par, vilket kan ske på en arbetsplats. Men det är inte alltid lämpligt ur ett organisatoriskt perspektiv och kan därmed ställa till problem. Alla är medvetna om att både kortvariga och långvariga kärleksrelationer inleds men när det väl sker står många chefer och HR-personal handfallna. Utvecklas situationen till en konflikt kan också facket bli involverat. Vad är det för normer som omger oss idag? Vad kan man tänka på om man utformar en policy och regler?”²

I inbjudan framstår kärlek på jobbet som ett potentiellt hot, som HR-personal och chefer förväntas vara beredda att åtgärda. Det påpekas att det är naturligt att kärleksrelationer uppstår på arbetsplatser, men inga potentiella fördelar med kärlek på jobbet lyfts fram. Istället antyds att kärleksrelationer är potentiellt problematiska för organisationer. Chefer och HR-personal behöver vara beredda att ingripa och eventuellt behöver en policy och ett regelverk tas fram för att hantera den oönskade situationen.

Det kan synas paradoxalt att samma organisationer som uppmuntrar sociala relationer och stimulerar gemenskapsstärkande aktiviteter som kick-off och after work, betraktar just kärleksrelationer som problematiska och funderar kring policies för att hantera dessa. Det tycks finnas en exklusivitet i vilka relationer som av organisationen är önskade. Absurditeten blir tydlig när texten i seminarieinbjudan dekonstrueras på ett sätt som hjälper en att förstå

¹ Collins E (1983) *“Managers and lovers”* Sid: 143

² Seminarieinbjudan mottagen 2017-05-09

och bråka med rådande diskurs.³ Om orden "par" och "kärleksrelation" byts ut mot "vänner" och "vänskap" ser inbjudan ut på följande sätt:

"Det är naturligt att två personer träffas och blir vänner, vilket kan ske på en arbetsplats. Men det är inte alltid lämpligt ur ett organisatoriskt perspektiv och kan därmed ställa till problem. Alla är medvetna om att både kortvarig och långvarig vänskap inleds men när det väl sker står många chefer och HR-personal handfallna. Utvecklas situationen till en konflikt kan också facket bli involverat. Vad är det för normer som omger oss idag? Vad kan man tänka på om man utformar en policy och regler?"

Organisationsforskarna Gary Powell och Sharon Foley förklarar att vissa relationer sanktioneras och därmed tillåts existera på arbetsplatser, då dessa ses som stimulerande för det kreativa flödet och därmed gynnande för arbetet som bedrivs. Vänskapsrelationer problematiseras inte då de anses främja arbetet. Romantiska relationers vara eller icke-vara i organisationer diskuteras emellertid flitigt.⁴ Att en arbetstagare inleder en intim relation med en kollega är ses från ledningens sida som potentiellt problematiskt, och ogillas därför. Det gäller såväl samtyckande relationer som sexuella trakasserier (som inte berörs i denna studie). Att kärleksparet upplever att deras beteende ses med oblidiga ögon av ledningen kan leda till en stigmatisering av de involverade personerna.

Stigmatiseringen kan förstås utifrån det byråkratiska ideal som genomsyrar organisationer. Den tyska sociologen Max Weber beskrev att detta ideal, som återfinns i offentliga såväl som privata organisationer,⁵ innebär att verksamheter ska byggas av plikttrogna individer som utan ömhet, entusiasm eller passion agerar enligt rådande formella regelverk. Det byråkratiska sättet att organisera verksamheter menar man genererar organisatorisk effektivitet och stabila, kalkylerbara och pålitliga organisationer.⁶ När organisationer byggs för att inkludera rationella medarbetare finns dock en risk att individer som inte agerar i enlighet med vad som av organisationen är önskvärt ses som avvikare. Dessa avvikare bryter mot sociala normer och kan därför stötas ut av gruppen.⁷ Att individen avviker från den rådande normen, menar sociologen Erving Goffman, är grunden för omgivningens missnöje eller ifrågasättande. Goffman studerade samhällsnormer och

³ Martin J (1990) "Deconstructing organizational taboos: The suppression of gender conflict in organizations" Sid: 340-341

⁴ Powell G.N, Foley S (1998) "Something to talk about- Romantic Relationships in Organizational Settings" Sid: 424-425

⁵ Weber M (1948) "From Max Weber: Essays in sociology" Sid: 196-197

⁶ Weber M (1978) "Economy and society: an outline of interpretive sociology" Sid: 6-7, 223-225

⁷ Becker H (2006) "Utanhör- avvikandets sociologi" Sid: 17

förklarade att omgivningen förväntar sig att dessa inte enbart finns för att hållas, utan även för att aktivt tillämpas. Om en individ följer normerna anses personen vara normal, i annat fall är hen ur samhällets synpunkt avvikande. Individens stigma behöver för den delen inte nödvändigtvis vara varken misskrediterande eller gynnande, ibland kan stigmatiseringen också innebära att gruppen enbart vill hävda sin generella identitet. Stigma genererar dock bland annat försiktighet, tabun, undvikande och skvaller.⁸ Att studera avvikelser och hur organisationer tampas med dessa är viktigt inte enbart då individer till följd av stigmatisering far illa, utan även för att belysa organisationers komplexitet.⁹

I tidigare studier har kärlek på jobbet inte sällan studerats utifrån ett syfte att undersöka ökad eller minskad produktivitet till följd av kärleken. Nästan alla studier har haft tydligt inslag av ett ledningsperspektiv, hur ledningen uppfattar och hanterar kärleken. Kärleksparen tenderar att vara skygga med att berätta om sina upplevelser, något som har resulterat i att studier som utgår från kärleksparets perspektiv är nästintill obefintliga. Det är som att vi helt har missat att människor inte enbart lever för att tillgodose organisatoriska behov som formats av ledningen. Denna studie blir en motvikt till detta.

För att bygga och upprätthålla organisationer krävs en förståelse för verksamhetens viktigaste resurs, människorna. Denna kunskap kan bland annat inhämtas från socialpsykologisk forskning, vilket ofta publiceras i organisationsteoretiska skrifter, då den hjälper oss att förstå individens känslor, tankar och handlingar i yrkesmässiga och andra sammanhang. Att kärlek på jobbet i allmänhet sker i skymundan och att de inblandade skyggar för att berätta, gör det svårt att studera empiriskt. Tidigare studier visar att förekomsten varierar beroende av bransch, personalens ålder och vilken organisationskultur som råder, men generellt kan det konstateras att 40 procent av arbetstagarna någon gång under sin karriär haft en intim relation på jobbet.¹⁰ Att närmare hälften av oss under vår yrkesverksamma tid upplever detta fenomen, samtidigt som det från ledningen sida, i såväl privat som offentlig sektor, ofta betraktas som en problematik som måste hanteras, gör ämnet definitivt relevant att studera. Inte minst är det relevant och angeläget att ta ett underifrånperspektiv på den potentiella problematik, och de positiva aspekter, som kärlek på

⁸ Goffman E (2011) "*Stigma- den avvikandes roll och identitet*" Sid: 9-14, 27

⁹ Hudson B.A, Okhuysen G.A (2014) "*Taboo topics structural barriers to the study of organizational stigma*" Sid: 246

¹⁰ Salvaggio A.N, Streich M, Hopper J.E, Pierce C.A (2011) "*Why do fools fall in love (at work)? Factors associated with the incidence of workplace romance*" Sid: 907

jobbet kan innebära, för arbetstagaren och för organisationen. Kanske är förståelse för hur kärlek på jobbet påverkar arbetet och arbetsplatsen än mer angeläget inom offentlig förvaltning, då det inom denna är obligatoriskt att aktivt arbeta för likabehandling, det vill säga mot diskriminering och trakasserier. Detta regleras i Diskrimineringslagen, som omfattar alla organisationer men ställer mer specifika krav på offentliga aktörer. Att utarbeta policier och regelverk för likabehandling på arbetsplatsen kräver förståelse för hur människor fungerar och agerar på arbetsplatsen, vilket pekar på betydelsen av att ta lärdom av socialpsykologiska perspektiv på organisatoriska fenomen.

Studiens underifrånperspektiv är även relevant med tanke på hur många arbetstagare som idag vantrivs i våra organisationer. Dessa måste bli hörda för att organisationen ska ha en chans att fungera hållbart. I en Gallup-undersökning från 2013 studerades organisationer i 142 länder, där ett stort antal medarbetare utifrån ett antal frågor delades upp i tre kategorier. Den första kategorin är medarbetare som benämns som engagerade, då de i sitt arbete är entusiastiska och vill driva verksamheten framåt. Den andra kategorin medarbetare är de passiva, som inte gör mycket väsen av sig men inte heller bidrar till verksamheten. Den sista kategorin, de negativa, är de som presterar undermåligt samt ibland har en vilja att direkt skada organisationen. Det framkommer i undersökningen att majoriteten av organisationsmedlemmarna runtom i världen är passiva medarbetare, närmare 63 procent känner inget engagemang för sitt jobb och undviker därför att medverka i organisationens utveckling. I rapporten beskrivs dessa individer som att de genom sin arbetsdag går i sömnen, de finns på plats men saknar energi och passion. De negativa utgör hela 24 procent av medarbetarna, och motsvarande siffra för Sveriges organisationer är 12 procent. Det må låta positivt att det i svenska verksamheter finns närmare hälften så många potentiella sabotörer i jämförelse med världssnittet, men då bör det beaktas att vi i Sverige har 73 procent sömngångare. Endast 16 procent av de svenska medarbetarna är engagerade på jobbet, det vill säga är innovativa, passionerade och arbetar för att förbättra organisationen. Det är individer som till följd av sitt driv bär organisationen samt är de bästa kollegorna att ha. Denna omfattande undersökning förklarar därmed att Sveriges organisationer till 85 procent består av oengagerade medarbetare som inte bidrar till verksamhetens utveckling.¹¹ Sociologen och organisationsforskaren Charles Perrow hävdade tidigt att de flesta löntagare mer eller mindre

¹¹ Gallup (2013) "State of the Global Workplace" Sid: 17, 112

vantrivs på sitt jobb, och att få överhuvudtaget hade dykt upp på jobbet om de inte var direkt ekonomiskt bundna till organisationer via lönen. Han menade att löneberoendet är direkt kopplat till byråkratins rationalitet, vilket resulterar i en opersonlig relation mellan organisationen och medarbetaren.¹² På så vis är byråkratin, och den stigmatisering som den genererar skadlig för både organisationsmedlemmar och för organisationen. Trots detta svartmålas kärlek på jobbet och det hålls seminarier kring hur problemet skall hanteras. Den fråga jag söker svar på är hur stigmatiseringen till följd av rådande byråkratiska ideal påverkar avvikande arbetstagare och vilka effekter det har på organisationer. Nedan presenteras en forskningsöversikt som syftar till att bredda förståelsen för fenomenet kärlek på jobbet, därefter en metodologisk diskussion följt av en berättelse ur verkligheten om hur det kan bli när två kollegor blir kära.

2. Tidigare studier om kärlek på jobbet

"You don't turn off your feelings of sexual attraction just because you're walking through an office door. We are all human, and our hormones don't shut off between nine and five"¹³

Fenomenet kärlek på jobbet ignorerades länge av forskningen då det inte ansågs vara ett ämne värt att studera. I samband med arbetslivsforskningens starka genombrott i slutet av 1970-talet ökade emellertid intresset för att studera effekter av intima relationer i arbetslivet.¹⁴ I denna första våg av forskning i temat "intima relationer" gjordes dock ingen ansträngning att analytiskt särskilja samtyckande romantiska kärleksrelationer och sexuella trakasserier. Samtycke var inget som ansågs avgöra relationens status, åtminstone spelade det ingen roll utifrån ett organisatoriskt perspektiv.¹⁵ På senare tid har medvetenheten kring förekomsten kärlek på jobbet ökat vilket i kombination med sociologisk forskning på arbetsplatser lett till insikten att det visst finns en avgörande skillnad mellan kärlek och trakasserier. En romantisk relation brukar utöver lyckokänslor och attraktion involvera intensiv ömsesidig passionerad önskan att vara nära varandra, fysisk och psykisk

¹² Perrow C (1991) "A society of organizations" Sid: Sid 729-732, 753

¹³ Hillstrom L.C, Hillstrom K (2002) "Office Romance", citerar Lisa Mainiero. Sid: 813

¹⁴ Gutek B.A, Cohen G.A, Konrad A.M (1990) "Predicting social-sexual behaviour at work: a contact hypothesis" Sid: 560

¹⁵ Gutek B.A (1985) "Sex at the workplace" Sid: 5-22

intimitet samt ömhet och respekt. Detta skiljer en romantisk relation från sexuella trakasserier.¹⁶ Ett fenomen kan därför benämnas som kärlek på jobbet när två organisationsmedlemmar känner ömsesidig attraktion.¹⁷

Däremot finns det diskussioner kring att roten till kärlek och trakasserier ofta är densamma, det vill säga en sexuell spänning mellan två individer,¹⁸ något som kan vara ett skäl till att det inom forskningen har klumpats ihop. Den ömsesidiga attraktionen har tidigare inte spelat någon större roll, till följd av de könsstereotyper som tidigare haft stor prägel på verksamheter. I vuxna heterosexuella relationer urskiljs könsstereotyper i att mannen förväntas vara initierade i den sexuella kontakten, samtidigt som kvinnan ska vara en respondent¹⁹, något som finner sin förklaring i att män sedan barnsben har lärt sig att deras sexualdrift inte bör eller kan hållas tillbaka, samtidigt som kvinnor har lärt sig att ta stort ansvar i hämmandet av sin egen sexualitet.²⁰ Detta har resulterat i att när sexuella trakasserier på arbetsplatsen förekommer är mannen oftast förövaren som utsätter kvinnan.²¹ Den feministiska insikt som på senare år har influerat forskningen har hjälpt till att synliggöra samhällsstruktur- och normer och därmed bidragit till insikten att romantiska relationer och sexuella trakasserier inte faller inom samma kategori för vad som för organisationen potentiellt är problematiskt.

Radikalfeminister delar inte bilden att samtyckande och trakasserande relationer skiljer sig åt. Detta eftersom alla former av heterosexuella relationer är direkta övergrepp till följd av den ojämsställda hierarkiska ordningen. Män och kvinnor är i patriarkatet inte jämlika, något som blir tydligt när den sexuella maktordningen är i linje med den organisatoriska hierarkin, där män tenderar att i större utsträckning än kvinnor besitta maktpositioner. Dessa relationer bör därför i enlighet med radikalfeministisk teori oavsett samtycke ses som otillbörliga, förklarar socialpsykologen och organisationsforskaren Sharon Lobel.²²

¹⁶ Pierce C.A, Byrne D, Aguinis H (1996) "Attraction in organizations: a model of workplace romance" Sid: 6 samt Salvaggio A.N, Streich M, Hopper J.E, Pierce C.A (2011) "Why do fools fall in love (at work)? Factors associated with the incidence of workplace romance" Sid: 907, 909

¹⁷ Salvaggio A.N, Streich M, Hopper J.E, Pierce C.A (2011) "Why do fools fall in love (at work)? Factors associated with the incidence of workplace romance" Sid: 907

¹⁸ Pierce C.A, Aguinis H (1997) "Bridging the gap between romantic relationships and sexual harassment in organizations" Sid: 197

¹⁹ Gutek B.A, Cohen G.A, Konrad A.M (1990) "Predicting social-sexual behaviour at work: a contact hypothesis" Sid: 564

²⁰ Lobel S.A (1993) "Sexuality at work: where do we go from here?" Sid: 142

²¹ O'Leary K.A.M, Bowes-Sperry L, Bates C.A, Lean, E.R (2009) "Sexual harassment at work: A decade (plus) of progress" Sid: 514

²² Lobel S.A (1993) "Sexuality at work: where do we go from here?" Sid: 139

De som hävdar att kärlek och trakasserier bottenar i samma problematik argumenterar även för att när en romantisk relation som tidigare skett i samtycke avslutas riskerar sexuella trakasserier att ta vid.²³ Må så vara fallet, det är inte svårt att hitta sociologiska orsaker till sexuella trakasserier. Däremot menar jag att det inte hör hemma i den organisationsteoretiska diskussionen. Organisationer bör inte behandla ett fenomen som bottenar i ömsesidigt samtycke och ett som är direkt brottsligt på lika sätt. Det ena är grunden för lycka, det andra bör lagföras. Trots att nästan all tongivande forskning som bedrivits på ämnet intima relationer på arbetsplatser har fokuserat på trakasserande sexuella relationerna²⁴ så är de samtyckande relationerna mycket vanligare.²⁵ Ändå vet vi alldeles för lite om de frivilliga romanserna och hur den organisatoriska kontexten påverkar dem menar ett antal forskare.²⁶ Jag delar denna åsikt men önskar tillägga att det också saknas studier av hur frivilliga romanser påverkar organisationen och dess verksamhet.

Att verksamheter ser kärlek på jobbet som ett potentiellt problem kan bland annat finna sin förklaring i det byråkratiska idealets organisatoriska påverkan. Känslor och passion är företeelser som utifrån ett byråkratiskt ideal bör elimineras, då arbetstagare endast ska ha en professionell relation till varandra. Allt utöver ett sådant förhållande är överflödigt och oönskat. När verksamheter mestadels styrdes av män ifrågasattes inte denna organisatoriska diskurs. Då skapades en steril känslofri miljö, och kvinnor ansågs med sina känslor kunna kontaminera denna och därmed förstöra organisationen.²⁷ Trots detta har sexuell intimitet förekommit i alla organisationer, även de som helt saknar kvinnor. I bland annat brittiska flottan, där samtyckande homosexuella relationer som uppstod mötte starkt motstånd från ledningens sida, som syftade till att utrota sodomi.²⁸ Detta utan framgång, intima relationer upphör inte att existera enbart för att ledningen uttrycker sitt missnöje över dessa.

De som har studerat intima relationer på arbetsplatsen utifrån en instrumentell organisatorisk utgångspunkt har därmed argumenterat för att individer som blir kära på jobbet är distraherade från sitt huvudsakliga uppdrag, att sköta sina sysslor i syfte att försörja sig.²⁹

²³ Pierce C.A, Aguinis H, Adams S.K.R (2000) "Effects of a dissolved workplace romance and rater characteristics on responses to a sexual harassment accusation" Sid: 869

²⁴ Gutek B.A, Cohen G.A, Konrad A.M (1990) "Predicting social-sexual behaviour at work: a contact hypothesis" Sid: 571

²⁵ ibid 561

²⁶ Salvaggio A.N, Streich M, Hopper J.E, Pierce C.A (2011) "Why do fools fall in love (at work)? Factors associated with the incidence of workplace romance" Sid: 912

²⁷ Spruell G (1985) "Daytime Drama: love in the office" Sid: 21

²⁸ Burrell G (1984) "Sex and Organizational Analysis" Sid: 110

²⁹ Lobel S.A (1993) "Sexuality at work: where do we go from here?" Sid: 137-138

På jobbet är man för att arbeta, inte för att inleda personliga relationer. Men kan det antas att individer är rationella? Förmodligen inte, då kärlek på jobbet är vanligt förekommande, vilket byråkratiskt influerade organisationer ännu inte fullt ut accepterar. Det byråkratiska idealet resulterar i att negativa effekter av kärlek på jobbet ges uppmärksamhet i organisationsteoretiska diskussioner. Två skäl till varför särskilt ledningen tenderar att ogilla intima relationer på jobbet är att det är distraherande och upplevs vara en risk för den organisatoriska produktiviteten.³⁰ En annan negativ effekt som identifierats i litteraturen är att kärleksrelationer kan skapa fientlig stämning i arbetsgruppen till följd av en oklar kommunikation mellan kärleksparet och övriga i gruppen.³¹ Tillika finns en risk för individernas karriärer, då det finns en risk att framgångar i form av exempelvis befordran kan vinnas eller förloras till följd av en romans.³² Utöver detta diskuteras kärleken som ett problem då det kan resultera i pinsamheter för inblandade, ökad risk för trakasserier samt mobbing.³³ Det kan också finnas en rädsla att bryta en arbetsplatsnorm enligt vilken man förväntas vara personlig men inte privat. Inte undra på att kärlekspar till följd av dessa omtalade risker i det längsta försöker hemlighålla sin relationer, eller till och med säger upp sig.

Romanser som trots organisationens ogillande uppstår kategoriseras av organisationsforskarna Charles Pierce och Herman Aguinis som antingen laterala eller hierarkiska.³⁴ Med lateral romans avses en romans mellan organisationsmedlemmar på samma nivå. En hierarkisk romans avser när de involverade personerna har olika mycket makt och inflytande i sin organisation. Även betydelsen av romansens grad av seriositet har diskuterats i tidigare forskning.³⁵ Kärleken kan bland annat ta sig uttryck i form av en simpel förälskelse, en kort relation som inte bottenar i något seriöst. Organisationer tenderar att inte höja på ögonbrynen för den här typen av kärlek på jobbet, då den helt enkelt snabbt överspelas. Däremot kan kärleken bli uppseendeväckande när det sker utomäktenskapligt, det blir inte ett direkt organisatoriskt problem men frågan om moral väcks och organisationen kan ha svårt att acceptera denna typ av romans. Vad som är önskvärt är att kärlek på jobbet

³⁰ Hillstrom L.C, Hillstrom K (2002) "Office Romance" Sid: 812 samt Spruell G (1985) "Daytime Drama: love in the office" Sid: 22

³¹ Mainiero L.A (1986) "A review and analysis of power dynamics in organizational romances" Sid: 755

³² ibid samt Spelman D, Crary M (1984) "Intimacy or distance? A case on male-female attraction at work" Sid: 76

³³ Mano R, Gabriel Y (2006) "Workplace romances in cold and hot organizational climates: The experience of Israel and Taiwan" Sid: 8

³⁴ Pierce C.A, Aguinis H (1997) "Bridging the gap between romantic relationships and sexual harassment in organizations" Sid: 198

³⁵ Hillstrom L.C, Hillstrom K (2002) "Office Romance" Sid: 813

ska mynna ut i långa seriösa förhållande, gärna äktenskap, då det är lättast för organisationen att acceptera denna traditionella typ av kärlek.

Organisationsforskarna Gutek, Cohen och Konrad redogör för olika organisatoriska förutsättningar för romantiska relationer på en arbetsplats.³⁶ De menar att förekomsten av kärlek på jobbet sannolikt är högre om man på arbetsplatsen har mycket kontakt. Studier inom detta har bedrivits med heterosexuellt fokus och då förklarat att det är sociologiskt bevisat att det finns korrelation mellan mängden kontakt som individer har och antalet sexuella relationer i organisationen. Med andra ord ökar sannolikheten för att det ska uppstå kärlek på jobbet om frekvent interaktion sker. En annan faktor som påverkar uppkomsten av kärlek på jobbet är huruvida arbetsmiljön är sexualiserad eller ej. Symptom på en sexualiserad miljö är bland annat att organisationen har en tillåtande inställning till skämt, kommentarer och antydanden med sexuell anspelning. I en dylik miljö är sannolikheten för sexuella närmanden högre än i en miljö som inte accepterar den typen av jargong. Det har även gjorts försök att besvara varför kärlek på jobbet förekommer, bland annat skiljer organisationsforskaren Robert Quinn på tre olika kategorier av motiv för varför individer engagerar sig i en romans: jobbmotiv, egoistiska motiv och rena kärleksmotiv. Att med ett jobbmotiv som grund involvera sig i en intim relation innebär att man ser potentiella fördelar, såsom befordran, ökad makt eller att arbetet underlättas eller blir mer effektivt. När man istället ser vinster som upplevd spänning, tillfredsställelse och sexuell erfarenhet kategoriseras det av Quinn som egoistiskt motiv. Dessa två motiv bedöms av andra att vara mindre seriösa än det sistnämnda, kärleksmotivet. Den person som utifrån ett kärleksmotiv inleder en romantisk relation känner genuin kärlek, något som resulterar i att romanser som blomstrar ur ett sådant motiv behandlas annorlunda av resterande organisationsmedlemmar än sådana romanser som bottnar i en önskan att tillfredsställa sina personliga behov, menar Quinn³⁷

Något som också kan påverka intima relationers plats i organisationen är det sociala organisationsklimat som präglar verksamheten. Rita Mano och Yiannis Gabriel, ytterligare två organisationsforskare med fokus på sociala frågor, förklarar att organisationsklimatet kan vara mer eller mindre tillåtande för individer att känna ömsesidig kärlek. De menar att man

³⁶ Gutek B.A, Cohen G.A, Konrad A.M (1990) "Predicting social-sexual behaviour at work: a contact hypothesis" Sid: 562, 565 samt Gutek B.A (1985) "Sex at the workplace" Sid: 116

³⁷ Quinn R (1977) "Coping with cupid" Sid: 35

kan skilja på tre organisatoriska idealklimat: kallt, varmt och blandat klimat. I det kalla klimatet ses kärlek på jobbet som något som endast skandalösa individer ägnar sig åt och därmed bör de disciplineras. Sådana klimat förekommer i konservativa och byråkratiska organisationer, exempelvis banker. Motpolen till detta klimat är då det varma, tillåtande klimatet, som återfinns i liberala organisationer som exempelvis i vissa delar av detaljhandeln och i mediaföretag. I denna typ av klimat talas det öppet om intimitet, ofta med stor passion. Kärlek på jobbet uppmuntras och hyllas. Det sistnämnda klimatet, det blandade, sker kärlek på jobbet inte som ett direkt resultat av det organisatoriska klimat som råder utan snarare till följd av organisationens karaktär som kan innebära att kollegor ofta åker iväg tillsammans, det ordnas fester där man möts mer personligt samt att man jobbar sent in på kvällarna ihop. Viktigt att påpeka är att kärlek på jobbet förekommer oavsett organisationsklimat, kalla klimat är därför inte "förskonade" från fenomenet utan det som skiljer klimaten åt är hur kärleken tas emot och vad som förväntas av individerna. I det kalla klimatet förväntas kärleken hemlighållas, till skillnad från det varma där öppenhet välkomnas.³⁸ Det blir därför lätt att tala gott om ett varmt organisationsklimat, då öppenhet är generellt att föredra. Det finns däremot studier som visar att en sexualiserad miljö som präglas av ett varmt organisationsklimat inte är oproblematiske. En hög grad av öppenhet kan resultera i stereotypisering, en förväntan att individer ska bete sig på sätt som är förenliga med den identitet organisationen vill framhäva. På så vis kommer även fobiska uttryck fram, som i ett kallt organisationsklimat skulle hållas under ytan. Detta innebär att öppenhet inte alltid resulterar i frihet utan ibland en känsla av motsatsen, menar organisations- och managementforskaren Peter Fleming.³⁹ Han beskriver ett callcenter där en del medarbetare vittnar om att den påtvingade "värmen" och friheten innebär en känsla av att vara kontrollerad.

Det är viktigt att poängtera att organisationer inte på något sätt är autonoma i varken sin utformning, ställning eller som ovan nämnt sitt klimat. Organisationer är påverkade av de samhällsnormer som råder, det som i samhället i stort anses normalt sammanfaller ofta med acceptabelt beteende i en organisation.⁴⁰ Det innebär att om samhället som förväntar sig att individen har ett strikt förhållande mellan privatliv och det offentliga, så fungerar våra

³⁸ Mano R, Gabriel Y (2006) "Workplace romances in cold and hot organizational climates: The experience of Israel and Taiwan" Sid: 10-11, 19, 29-30

³⁹ Fleming P (2007) "Sexuality, power and resistance in the workplace" Sid: 244-253

⁴⁰ Kim J.S, Faerman S.R (2013) "Exploring the relationship between culture and family-friendly programs (FFPs) in the Republic of Korea" Sid: 512

organisationer på snarlika premisser. När en avvikande person inte följer samhällsnormer riskerar individen att möta negativa reaktioner från sin omgivning. Det kan komma till uttryck i form av social kontroll, ett fenomen som förklaras av forskaren Yuri Mishina som har haft organisatoriskt beteende som forskningsfokus, företagsekonomen Cynthia Devers samt organisationsforskarna Todd Dewett och Carrie Belsito.⁴¹ Socialpsykologerna Markus Brauer och Peggy Chekroun menar att social kontroll kan manifesteras på olika sätt, exempelvis genom en åthutning av någon som skräpar ner, eller att man reagerar när någon tränger sig före i kön. Om en individ uppvisar normbrytande uttryck eller beteenden kan omgivningen markera, medvetet eller omedvetet, genom blickar eller kommentarer. Sådana försök till social kontroll ger en bild av vad som anses vara normalt.⁴² Det är inte heller helt främmande att retorik som "personlig men inte privat" används i organisationssammanhang, eventuellt för att kontrollera individernas beteende. Alla känner sig inte bekväma med att belastas av sin kollegas privata svårigheter.

Privatliv och arbetsliv kan på olika vis krocka.⁴³ Om en individ upplever att arbetslivet och det privata krockar för mycket tenderar arbetstagaren att uppvisa mindre engagemang och lojalitet gentemot organisationen. Problematiken som organisationer inte belyser lika väl är att när organisationer aktivt särskiljer på jobb och det privata i syfte att säkra en hög produktivitet, riskerar produktiviteten istället att hämmas.⁴⁴

Kärleken må vara blind, men de som bevittnar den är inte blinda. Trots avsikten att hemlighålla romansen känner parternas kollegor i regel till den långt innan den faktiskt tillkännages, hävdar Lisa Mainiero som har studerat kärlek på jobbet.⁴⁵ Robert Quinn förklarar att det som brukar vara avslöjande är att kärleksparet syns ihop utanför jobbet, talar med varandra ovanligt mycket på arbetsplatsen, tar långa luncher ihop eller åker iväg tillsammans.⁴⁶ När romansen är känd kan reaktioner från organisationen väntas, från ledning såväl som från kollegor. Oavsett om paret sköter romansen "snyggt" eller inte kan den uppfattas som en distraktion av andra, bland annat eftersom kärlek på jobbet resulterar i skvaller. Det kan vara ett skäl till att vissa som studerat fenomenet anser att det krävs policies

⁴¹ Devers C, Dewett T, Mishina Y, Belsito C.A (2009) "A general theory of organizational stigma" Sid: 161-162

⁴² Brauer M, Chekroun P (2005) "The relationship between perceived violation of social norms and social control: Situational factors influencing the reaction to deviance" Sid: 1519-1521.

⁴³ Martin J (1990) "Deconstructing organizational taboos: The suppression of gender conflict in organizations" Sid: 344

⁴⁴ Beauregard A.T, Henry L.C (2009) "Making the link between work-life balance practices and organizational performance" Sid: 11, 18-19

⁴⁵ Mainiero L.A (1986) "A review and analysis of power dynamics in organizational romances" Sid: 753

⁴⁶ Quinn R (1977) "Coping with cupid" Sid: 37-38

och regelverk för att män och kvinnor ska klara av att arbeta effektivt tillsammans. De medarbetare som delar den uppfattningen upprörs inte sällan av kärlek på jobbet och förväntar sig att ledningen agerar.⁴⁷ Undantag finns, då exempelvis stora företag som det amerikanska glassföretaget Ben&Jerry inte bara ser kärlek på jobbet som önskvärt utan även förväntar sig att anställda ska dejta, blir kära och ingå partnerskap.⁴⁸ En företagsledning kan alltså agera både positivt och negativt på kärlek på jobbet, det sistnämnda är dock vanligast.

En del studier som fokuserat på heterosexuell kärlek har påvisat ojämlig behandling av dem som är eller har varit kära. Det finns exempel då kvinnan i samtal med ledning har blivit tillsagd att hålla sin affär hemlig (trots att hon inte på något sätt exponerat den) samtidigt som mannen inte tillrättavisats.⁴⁹ Vad gäller formella policier är det sällan som organisationer utarbetar sådana för att handskas med kärlek på jobbet.⁵⁰ Det aktiva medvetna agerandet är nästintill icke-existerande.⁵¹ När kärlek på jobbet "surnar" kan en diskussion väckas huruvida organisationer bör förbjuda romanser, något som många menar är fel väg att gå. Det finns forskare som menar att om policier ska implementeras bör krut läggas på reglering av eventuella destruktiva relationer som kan uppkomma. Samtyckande relationer är poänglöst att försöka styra då de är svåråtkomliga.⁵²

Jag delar uppfattningen att en reglering av kärlek på jobbet inte är en lösning på de eventuella problem som kan uppstå. Det är oundvikligt att sexuell attraktion uppstår på arbetsplatser, liksom i andra sociala sammanhang där människor möts och interagerar.⁵³ De finns de som argumenterar för att kärlek på jobbet faktiskt kan föra med sig positiva konsekvenser i termer av ökad moral, stabilitet och bättre samarbete.⁵⁴ Likaså kan argumentet att kärleksrelationer på jobbet leder till minskad produktivitet ifrågasättas. Kanske produktiviteten hotas när parterna är nykära och har svårt att koncentrera sig på sina huvudsakliga uppgifter. När de intensiva känslorna lägger sig så har det dock visat sig att produktiviteten stadigt ökar, något som i längden gagnar organisationen.⁵⁵ Detta kan vara skälet till att framstående företag som bland annat Facebook och Google i sin policy inte omfamnar ett byråkratiskt ideal som förbjuder passion. Det är där tillåtet att dejta en kollega,

⁴⁷ Powell G.N, Foley S (1998) "Something to talk about- Romantic Relationships in Organizational Settings" Sid: 423, 425

⁴⁸ Mano R, Gabriel Y (2006) "Workplace romances in cold and hot organizational climates: The experience of Israel and Taiwan" Sid: 19

⁴⁹ Bearden N.J (2016) "Case Study: An office Romance Gone wrong" Sid: 109-111

⁵⁰ Quinn R (1977) "Coping with cupid" Sid: 43

⁵¹ Mainiero L.A (1986) "A review and analysis of power dynamics in organizational romances" Sid: 755

⁵² Salvaggio A.N, Streich M, Hopper J.E, Pierce C.A (2011) "Why do fools fall in love (at work)? Factors associated with the incidence of workplace romance" Sid: 928

⁵³ Spruell G (1985) "Daytime Drama: Love in the office" Sid: 21

⁵⁴ Hillstrom L.C, Hillstrom K (2002) "Office Romance" Sid: 812-813

⁵⁵ Pierce C.A, Byrne D, Aguinis H (1996) "Attraction in organizations: a model of workplace romance" Sid: 27

men för att undvika sexuella trakasserier regleras sättet en romans får inledas på. En medarbetare får fråga en kollega om de ska gå på dejt, men endast en gång. Om medarbetaren till svar får ett tydligt nej eller ett tvetydigt "jag är upptagen den kvällen" ska det alltid tolkas som ett avvisande.⁵⁶

Sammanfattningsvis konstaterar jag att nästan all forskning om intima relationer och kärlek på jobbet för det första har tagit ett lednings- och organisationsperspektiv på frågan, och för det andra, medvetet eller omedvetet fokuserat på heterosexuella relationer, något som vederbörande författare har uppmanat till förändring.⁵⁷ Eventuella samband mellan byråkrati, stigma och kärlek på jobbet har inte studerats. Likaså har det gjorts alltför få etnografiska studier på ämnet.⁵⁸ Det ska det bli ändring på.

3. Metodologisk diskussion

"Indeed, by avoiding the unpleasant, the tasteless, the offensive, and the taboo, as a field we tend to privilege and reinforce the lives of the respectable, the middle and upper class, the clean, and the powerful, wittingly and unwittingly becoming complicit by becoming the police who perpetuate and protect knowledge taboos"⁵⁹

Min studie kan sägas ha börjat i maj 2017 då jag blev inbjuden till ett seminarium med titeln "Kärlek på jobbet". Eftersom jag själv vid det tillfället sedan ganska nyligen var involverad i en kärleksrelation med en nära kollega reagerade jag starkt på budskapet i inbjudan. Det är också anledningen till att jag huvudsakligen använder mina egna erfarenheter av kärlek på jobbet som grund för studien, i vad som har kallats autoetnografisk metod. Studien tog sin början genom att jag aktivt började reflektera över den situation jag befann mig i och hur mitt beteende påverkade mitt och mina arbetskamraters arbete. Jag konkretiserade mina upplevelser i form av dagboksanteckningar.

Utöver att använda egna erfarenheter som underlag för studien, har jag också haft kontakt med en av mina före detta medarbetare, som också visade sig ha

⁵⁶ <http://nordic.businessinsider.com/google-facebook-policies-dating-coworkers-2018-2> Hämtat: 2018-05-04

⁵⁷ Mano R, Gabriel Y (2006) "Workplace romances in cold and hot organizational climates: The experience of Israel and Taiwan" Sid: 31 samt Powell G.N, Foley S (1998) "Something to talk about- Romantic Relationships in Organizational Settings" Sid: 444-445

⁵⁸ Salvaggio A.N, Streich M, Hopper J.E, Pierce C.A (2011) "Why do fools fall in love (at work)? Factors associated with the incidence of workplace romance" Sid: 932

⁵⁹ Hudson B.A, Okhuysen G.A (2014) "Taboo topics structural barriers to the study of organizational stigma" Sid: 247

haft en kärleksrelation på arbetsplatsen. Jag visste inte om deras kärleksrelation då den pågick, utan fick på omvägar reda på den senare, när jag inte längre var anställd, utan mer aktivt hade påbörjat uppsatsarbetet. Slutligen kan nämnas att jag även har samtalat med forskare som precis som jag studerat fenomenet kärlek på jobbet.

En framstående forskare som riktat fokus på just organisationsetnografi som genre är John Van Maanen. Han beskriver att det som Jules Henry rubricerade som "passionerad etnografi" föddes vid Chicagos universitet. Lärarna tvingade ut eleverna på fältet för att lära sig genom att observera och delta i olika fenomen. De såg ingen poäng i att sitta bakom skrivbord och ta del av andrahandsinformation, utan tog sig istället ut för att själva bevittna det studerade.⁶⁰ Etnografiska metoder har historiskt sett betraktats som ovetenskapliga vilket bidragit till att etnografier är ovanliga inom både offentlig och privat sektor. På senare år har emellertid etnografins fördelar för förståelsen av organisationer och organisering uppmärksammas.⁶¹ En etnografi syftar till att skapa förståelse kring människans erfarenhet. För att uppnå den förståelsen kan exempelvis händelser samt människans interaktioner eller beteenden studeras. Det som i en etnografi beskrivs är en del av den upplevda verklighet som författaren vill förmedla. Verkligheten är alltså tolkad och syftar till att ge en bild av något större.⁶² Det är ofta en tidskrävande metod som kräver stort engagemang av forskaren. Detta engagemang anses ibland stå i direkt motsats till den professionella distans man som forskare förväntas ha till sitt ämne. Men det finns inga skäl att se personligt engagemang och professionellt förhållningssätt som motsatser. Tvärtom kan en kombination av personligt engagemang och professionellt förhållningssätt vara en förutsättning för en lyckad studie. En författare är kapabel till att utgå från egen erfarenhet för att sedan dra slutsatser som är större än enbart en upplevelse.⁶³ Författaren syftar med en etnografisk metod att uppleva ett sammanhang för att sedan översätta det till det som för läsaren är relevant.⁶⁴ Etnografier handlar helt enkelt om att kliva in och uppehålla sig i en främmande miljö för att sedan återberätta en upplevelse.

En autoetnografi däremot, är rotad i en personlig erfarenhet. Då använder forskaren sig av sina egna upplevelser, något som i högre grad än traditionella etnografier kräver förmågan att ta ett steg tillbaka och reflektera över sitt eget beteende i ett socialt

⁶⁰ Maanen van J (1992) "*Tales of the field*" Sid: 17-18

⁶¹ Flory M (2010) "*Once upon a time: The role of rhetoric and narratives in management research and practice*" Sid: 113-114

⁶² Maanen van J (1992) "*Tales of the field*" Sid: 3

⁶³ Anteby M (2013) "*Relaxing the taboo on telling our own stories*" Sid: 1277-1278

⁶⁴ Cunliffe L.A (2010) "*Retelling tales of the field*" Sid: 227-228

sammanhang. Inte sällan utgår författaren från minnen av det som hänt kompletterat med anteckningar för att sedan låta sina egna upplevelser ta stor plats i framställningen.⁶⁵ Van Maanen beskriver denna typ av personlig etnografi som en bekännelseberättelse (confessional tale), då sådana ofta präglas av något skandalöst eller pinsamt som författaren deltagit i.⁶⁶ Utifrån ett kritiskt postmodernistiskt perspektiv kan autoetnografins revolutionära aspekt beskrivas som en reaktion på det tidigare konservativa sättet att betrakta forskning. Forskning behöver inte innebära enbart klinisk kvantitativ datainsamling eller noga transkriberade kvalitativa semi-strukturerade intervjuer. Sarah Wall menar, efter många års erfarenhet av autoetnografiskt arbete, att om en forskare skulle intervjua henne, transkribera och sammanställa intervjuerna och dra slutsatser utifrån det, skulle det troligtvis uppfattas som mer legitim forskning, än om hon själv skulle återberätta det autoetnografiskt. Trots detta skiljer sig informationen inte åt, förutom att Wall är förstahandskälla,⁶⁷ vilket skulle kunna vara en vetenskaplig fördel.

Att studera avvikande beteende i organisationer är inte lätt, då de som identifieras som avvikare sällan vill tala om sitt normbrytande. Det undanhålls i rädsla att bli straffad om man öppet talar om det förbjudna. Framförallt är det svårt att finna dem som öppet "kommer ut" som avvikande, menar Howard Becker. Likaså måste forskaren, om hon lyckas finna en avvikare, följa denne i miljön där avvikelsen framträder. För detta tillträde till någons verklighet krävs ett stort förtroende mellan forskaren och den studerade, vilket är svårt och tidskrävande att bygga upp.⁶⁸ Därför präglas denna studie istället av en autoetnografisk metod. Empirin hämtas från min egen tid som avvikare, där jag med ett sedan tidigare uppbyggt förtroende tar del av omgivningens reaktioner på mitt normbrytande samt övriga avvikares berättelser.

Att använda sig av en autoetnografisk metod är inte okomplicerat. Det finns risker, exempelvis kan författaren medvetet eller omedvetet vara selektiv med information i syfte att endast ta med sådant som stödjer hennes tes.⁶⁹ Men det förhållandet gäller i all tolkande samhällsvetenskaplig forskning, vare sig man intervjuar eller gör enkätundersökningar. Att vara selektiv med sitt insamlade material är därför det som innebär att göra ett arbete. Att vara övertygande är en annan femma.

⁶⁵ Ryan I (2012) "A career journey- an auto-ethnographic insight" Sid: 545

⁶⁶ Maanen van J (1992) "Tales of the field" Sid: 73

⁶⁷ Wall S (2008) "Easier said than done: Writing an autoethnography" Sid: 39, 45

⁶⁸ Becker H (2006) "Utanhör- avvikandets sociologi" Sid: 137-141

⁶⁹ Wall S (2008) "Easier said than done: Writing an autoethnography" Sid: 44

En annan eventuell svårighet är den etiska aspekten. Wall beskriver problematiken med ett självutnämnt tolkningsföreträde som en autoetnografi ju innebär i relation till de som lämnas utan röst. Kan de lämna samtycke till det som skrivs? Wall har till stor del bedrivit sin autoetnografiska forskning inom ämnet adoption, där hon som adoptivförälder beskriver sin upplevelse. Hennes tioåriga son har samtyckt till att hon berättar om hur det är att vara hans förälder, Wall nöjer sig dock inte med detta då sonen inte förstår vad forskningen egentligen innebär.⁷⁰ I mitt arbete inkluderas endast vuxna personer, och trots anonymisering kvarstår samma etiska problematik: de beskrivna personerna har inte samtyckt till att studeras. Deras personliga erfarenhet beskrivs inte. Irene Ryan, en annan forskare som skriver autoetnografiskt, förklarar att hon gör ett antagande om att hon i sin forskning kan beskriva individers tankar och beteenden. Skulle det sedan visa sig vara inkorrekt kan de ifrågasätta hennes tolkning.⁷¹ Ett sådant antagande är i mitt arbete ohållbart, då de beskrivna personerna inte är av akademisk bakgrund och därför inte lämnas ett reellt utrymme att protestera. De är inte heller på något sätt involverade i skrivandet, då jag utgår från minnen och anteckningar som förts under en period om fem månader.

Forskarna Martyn Hammersley och Paul Atkinson har även de diskuterat etiska aspekter i genomförandet av en etnografi. De förklarar tre olika typer av etiskt förhållningssätt. För det första, om man har valt ett etiskt relativistiskt förhållningssätt argumenterar man för att det moraliskt försvarbara avgörs av forskaren själv. Till följd av pluraliteten av kulturer och värderingar som kan präglade en individ kommer åsikterna om vad som anses vara legitimt alltid skilja sig åt. Därför är det lönlöst att försöka finna en ståndpunkt alla kan enas kring. För det andra en absolutistisk syn på forskningsetik. De som delar denna syn menar att det finns vetenskapliga metoder som är direkt olämpliga och aldrig bör användas. Metoder som involverar bedrägeri exempelvis, bör till följd av sin brist på legitimitet aldrig brukas. För det tredje etisk situationism, vilket är det synsätt som Hammersley och Atkinson förordar i etnografiska studier. Etisk situationism innebär att forskaren måste väga för- och nackdelar med vald metod för att avgöra om den är legitim. Metodens vinster bör överväga potentiell skada som kan drabba medverkande individer samt forskningens framtida tillgänglighet.⁷² En sådan avvägning har i studien gjorts, vinster i form av förståelse för arbetsorganisationer och dess medlemmar överväger potentiell skada,

⁷⁰ ibid Sid: 49-50

⁷¹ Ryan I (2012) "A career journey- an auto-ethnographic insight" Sid: 545

⁷² Atkinson P, Hammersley M (2007) "Ethnography: Principles in practice" Sid: 219-225

exempelvis blottande av enskilda individer. Detta på grund av att insamlad data har hanterats med varsamhet i den selektiva presentationen, något som resulterar i att individerna är anonymiserade, inget i studien kan härledas till varken enskild person eller organisation.

Som komplement till autoetnografisk metod är jag som till exempel Katrine Fangen beskriver en deltagande observatör.⁷³ Till skillnad från hur en ”vanlig” etnograf har att förhålla sig till den kontext och situation som hen studerar, har jag, samtidigt som jag samlar in empiri för min studie, ett ”annat” arbete att sköta, mitt ”riktiga” arbete. Detta deltagande innebär att jag hamnar i situationer jag inte i förväg kunnat planera för. Därför krävs en flexibilitet av mig för att metoden ska vara fruktbar. Som forskare kan man inte förvänta sig särskilda reaktioner från sin omgivning. Här är det fördelaktigt om studien sker under en längre period, i mitt fall är det en observation på fem månader. På så vis har jag inte varit beroende av att samla in viktig information under en kortare tid som denna typ av studie annars tillåter. Jag har kunnat vara frikostig med tiden det för individer tar att bearbeta information, jag har funnits där för reaktioner som under en längre period har fått sippra fram, något som har varit möjligt till följd av att jag sedan tidigare har byggt upp ett förtroende i organisationen.

Vad gäller intervjuer är det viktigt att inte heller där förlora sitt personliga engagemang, som ju oavsett metod är drivkraften i ens kunskapsörst. I Lucija Mulejs referens till psykoanalytikern Theodor Reik förklaras vikten av ovanstående med principen att författaren aldrig ska intervju en person, en person ska istället bli intervjuad, något som innebär att intervjupersoner inte ska ses som passiva objekt.⁷⁴ Det är bakgrunden till att de två samtal som i studien genomförs med två forskare har skett ostrukturerat, då varje intervjupersons upplevelse är unik och inte är tänkt att passa in i någon förutbestämd mall. Därför beskrivs de heller inte som intervjuer, utan som samtal kring kärlek på jobbet.

I detta arbete finns ingen strävan av att hävda en objektiv eller allmängiltig sanning, istället presenteras min bild av och ur verkligheten. I ett sådant scenario är det av vikt att framhäva att den autoetnografiska delen av arbetet syftar till att vara just självupplevt. Jag berättar en version som bygger på de långvariga relationer som jag byggt samt det som sägs, visas eller på annat sätt uttrycks. Under en begränsad tid studeras kärlek på jobbet med mina ögon. Studien är med andra ord byggd på upplevelser som selektivt valts ut för bråka med

⁷³ Fangen K (2011) "*Många möjliga metoder*" Sid: 8,37

⁷⁴ Mulej L (2008) "*Construction of scientific facts*" Sid: 213-214

vad jag uppfattar som den generellt antagna sanningen om företeelsen kärlek på jobbet. På så vis kan det påstås att detta arbete är skrivet ur ett fenomenologiskt perspektiv. Det innebär att mycket utrymme lämnas för subjektiva tolkningar som under arbetets gång kommer fram. Detta perspektiv passar arbetet som bäst, då det är ett fenomen som studeras. Att studera kärlek på jobbet hade inte varit möjligt om en betraktare till detta saknas. Ett fenomen existerar inte om ingen ser det.⁷⁵ Upplevelsen av fenomenet är det väsentliga samt det som ska studeras och det är fullt möjligt att flera upplevelser krockar. Berättelserna är för detta inte motsägelsefulla, utan tvärtom, erbjuder oss en mångfasetterad bild av fenomenet kärlek på jobbet. Det är med anledning av detta helt irrelevant att diskutera sanningsgraden i ett subjekts upplevelse. En upplevelse kan inte vara objektiv, då den är hämtad från ett subjekts känslor, upplevelser, erfarenheter eller ord.⁷⁶ Det är heller inte min avsikt att hävda att jag är en sanningssägare som alltid förhåller mig neutral till mitt forskningsobjekt. Skulle så vara fallet misstänker jag att detta arbete skulle sakna sting. Nej, jag är färgad av min erfarenhet och min empati för detta känsliga fält, något som också tillskriver detta arbete en mening.⁷⁷ Här blir det därför extra viktigt att vara transparent med inte enbart min avsikt utan även mina tolkningar. Det ska vara lätt att förstå de tankar, känslor och händelser som i arbetet beskrivs, inget rum för tvivelaktigheter ska lämnas. Utrymme för diskussion är dock förväntat.

Jag identifierar hur olika byråkratiska aspekter bidrar till det stigma som omger fenomenet kärlek på jobbet, och därmed är avgörande för dess natur och efterföljande effekter. Texten är argumentativ såtillvida att jag påvisar att stigmatiseringen av känsliga fenomen som kärlek på jobbet är skadlig för organisationen. Jag studerar hur en byråkratiskt styrd organisation skapar förutsättningar för människors emotioner. I det använder jag Goffmans tankar om samhällelig stigma som analytisk utgångspunkt. Till skillnad från Goffman hävdar jag emellertid att individer kan vara normbrytande inte enbart avseende samhällsnormer utan även organisatoriska normer. Fenomenet kärlek på jobbet är just ett exempel på ett organisatoriskt normbrott. Utifrån idén om organisatoriska stigma argumenterar jag att stigmatisering av avvikare är skadligt för verksamheter. Howard Becker studerade organisatoriska avvikelser i form av marijuana-användning samt dansbandsmusiker, som trots sitt användbara bidrag till forskningen kring stigma och normbrytande kan komma att passera sitt bäst före-datum alternativt dö ut helt, till följd av att

⁷⁵ Justersen L & Mik-Meyer N (2013) "Kvalitativa metoder" Sid: 17-18

⁷⁶ Wall S (2008) "Easier said than done: Writing an autoethnography" Sid: 42-44

⁷⁷ Justersen L & Mik-Meyer N (2013) "Kvalitativa metoder" Sid: 19-21

denna typ av normbrytande håller på att bli allt vanligare. Därför kommer denna studie att till Beckers klassiska verk göra ett tillägg av modern form av avvikelse.

4. Det byråkratiska idealet i praktiken

"This passion for bureaucracy [...] is enough to drive one to despair"⁷⁸

På ett svenskt medelstort företag arbetar drygt 15 medarbetare på ett lokalt kontor. Det är ett privat företag som säljer tjänster till privatpersoner samt andra företag. Det öppna kontorslandskapet är uppdelat i två rum, ett för personal som har en mer operativ roll i verksamheten och ett rum för oss chefer. I kohagen, som rummet skämtsamt benämns, sitter sex chefer som är ansvariga för var sitt arbetslag. Det är ett kallt rum med fullständig insyn, från gatan såväl som från resterande kontor. I operativa ledarnas överhettade rum, hönshuset, är det alltid livligt. Det är till skillnad från chefernas rum högljutt och stökigt. Cheferna bär fullständigt personal- och resultatansvar, ledarna stöttar chefen i det dagliga arbetet med mer operativa ärenden. Utöver operativa ledare och administrativa chefer finns även regionala chefer på kontoret, som är vår allas chef. Han sitter i ett enskilt rum med utsikt över entrén. Nedan framkommer organisationsschemat.



Chefen, högsta hönset, är ständigt på plats från tidig morgon till sen eftermiddag och betar sig felfritt professionellt. Han är högutbildad och ses av sina medarbetare som mycket kunnig. Medarbetarnas förtroende för honom är trots detta sviktande, något som blir tydligt när han i det tysta kritiseras hårt. Det finns en känsla av att han har tröttnat på sitt jobb, särskilt när han under många samtal suckar djupt och gnider sig i ögonen samtidigt som han gör sitt bästa för att besvara medarbetarnas kritiska frågor för vad som verksamheten väntar, en verksamhet som lider av sin höga personalomsättning. Vid ett tillfälle frågar jag om han verkligen hinner

⁷⁸ Tal av Max Weber (1909) till Verein für Sozialpolitik

vila ut när han jobbar så mycket, till svar får jag ett undvikande “det är mycket nu, men det går bra”. Denna oro besvaras när jag under midsommarhelgen arbetar för att till följd av en hög arbetsbelastning hålla verksamheten ovanför vattenytan, då chefen säger åt mig att det är viktigt att jag vilar och att han inte vill att jag arbetar under lediga dagar. Trots detta minskas inte arbetsbelastningen, något jag misstänker han inte har någon som helst kontroll över.

Relationen mellan regionchef och hans medarbetare (enhetschefer och operativa ledare) är något stel, då dessa har uttryckt att hans största svaghet tycks vara att hantera sina anställdas känslor, något som har blivit ett stort problem då han av resterande kontor ses som kall och avtrubbad. Han tycks finna alla mänskliga element som irrationella, men gör sitt yttersta för att förstå hur och varför dessa hör hemma i organisationen. Detta irrationella beskrivs av Weber, citerad av John Keane, som *“love, hatred, and all purely personal, irrational, and emotional elements”*.⁷⁹ I byråkratiska organisationer bör dessa inslag elimineras. Keane förklarar vidare att byråkratin kan ses som det mest effektiva sätt att organisera verksamheter, det är överlägset andra styrsätt då byråkratin garanterar sin egen framgång till följd av sin kontrollerande natur. Trots detta visade sig Weber ytterst kritisk till ett byråkratiskt styre, då det resulterar i individens ofrihet.⁸⁰ Regionchefen är byråkratins yttersta försvarare och tillämpar denna i sin önskan att hålla verksamheten ren och fri från passion. Medarbetare som drivs av personligt engagemang hämmas, något som exemplifieras när jag och min kollega vid ett tillfälle går ihop för att förbättra arbetsmiljön för nyanställda i organisationen med motivet att nuvarande tillstånd känns fel. Chefen är inte villig att lyssna på oss, förrän vi får med oss en annan organisationsmedlem med mer inflytande. Att väcka diskussion med en känsla som grund ses inte som seriöst och finner därmed inget gehör. I denna organisation besitter regionchefen makt endast i sin roll som byråkratins väktare, han försvarar och tillämpar själv detta styre och vinner på så vis ledningens förtroende. Den tidigare regionchefen förlorade ledningens förtroende när hon hade åsikter om hur organisationen skulle styras, därför kan hennes efterträdare vara mer mån om att behålla sitt jobb.

Relationen mellan områdeschefer och operativa ledare präglas av en mer respektfull försiktighet än inom respektive grupper. Detta beror på att cheferna är märkbart överlägsna

⁷⁹ Keane J (1984) *“Public life and late capitalism”* Sid: 33-34

⁸⁰ Tal av Max Weber (1909) till Verein für Sozialpolitik

operativa ledarna, då ledarna står till chefernas förfogande. Cheferna "äger" de operativa ledarnas tid, de mer eller mindre planerar deras vardag och har möjlighet att "låna ut" sin ledare till annan behövande enhet vid hög arbetsbelastning. Om ledarna i ett ärende behöver chefens hjälp får de lydigt stå jämte chefens skrivbord och vänta på chefens uppmärksamhet, om situationen är omvänd stampar chefen in hos den operativa ledaren som omedelbart släpper sina åtaganden för att hjälpa denne. Ledaren förväntas klara av att hålla flera bollar i luften samtidigt, något som utnyttjas av organisationen. Det finns chefer som ledarna känner att de kan skoja med, de som gissningsvis inte är lika högt ansedda i organisationen. Jag har den positionen, något som blir tydligt de fåtal gånger som ledare och chefer lunchar ihop. Luncherna är ofta städade när chefer som tycks anamma och tillämpa byråkratiskt ideal är närvarande, men när dessa lämnar lättas stämningen upp. Inte bara vad gäller skämt, utan även vad man egentligen tycker om organiseringen av verksamheten kom fram.

För att analysera klimatet i denna byråkratiska organisation kan hjälp hämtas från Mano och Gabriel, som tidigare har beskrivits ligga bakom kategoriseringen av klimat som varmt, kallt eller blandat.⁸¹ Enligt denna sortering kan den organisation jag arbetar i sägas karakteriseras av ett varmt klimat i den operativa verksamheten. Det talas öppet om intima relation om än inte nödvändigtvis sådana som har inletts på arbetsplatsen. Därtill är organisationsmiljön sexualiserad, dagligen skämtas det om sex. Kollegor insinuerar att sexuella relationer förekommer mellan inte bara medarbetare utan även chefer. Stämningen är emellertid barnslig, något som de flesta verkar roas av. De yngre medlemmarna i organisationen är i detta inte pådrivande, det är de äldre som eggas på den närmast snuskiga stämningen. När gränsen överskrids för vad som är acceptabelt att säga publikt följer ingen tillrättavisning av varken övriga kollegor eller överordnad. Gränsen mellan acceptabla och oacceptabla kommentarer och skämt verkar nästintill obefintlig.

Att miljön är sexualiserad kan bero på att jobbet i sig är så otillfredsställande att en krydda i vardagen behövs för att klara av tillvaron och orka gå till sitt arbete. Jargongen är något råare inne i hönshuset, att det ska härledas till rumstemperatur är osannolikt, men det kan hända att det går att beskriva med hjälp av hur deras vardag ser ut. De jobbar nära inpå varandra, de tvingas till mycket kontakt med inte enbart varandra utan även med personal ute

⁸¹ Se avsnitt 2, sid 13-14

på fältet. Likaså är de operativa ledarna ofta ute på fältet, något som tycks vara en momentär frigörelse från kontorets önskade stelhet.

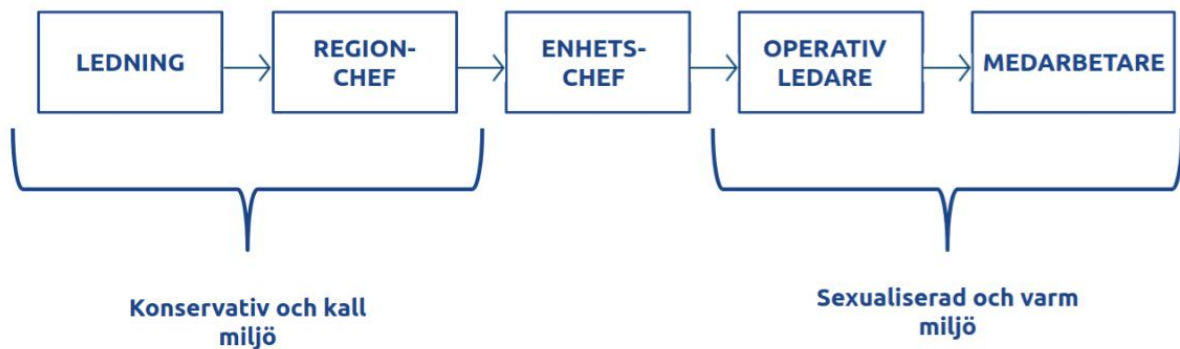
Att beskriva hela organisationens klimat som varmt skulle dock vara felaktigt, då det på ledningsnivå inte förekommer sexualiserad jargong. Som Powell och Foley förklarar⁸² diskuteras enbart romantiska relationers existens, medan det ses som irrelevant att problematisera övriga relationer. I denna organisation anordnades kick-offer i syfte att främja vänskapsrelationer för att gissningsvis effektivisera organisationens arbete. Det sågs oproblematiskt att kollegor som blev nära vänner kände sig bekväma med att dra grova sexuella skämt på arbetsplatsen, men en eventuell romans är måltavla för diskussion.

Det bekräftas när en medlem ur ledningsgruppen i Stockholm under en vecka besöker vårt kontor. Vi samtalar till en början om allt möjligt och jag märker att vi kommer väl överens då vi har samma liberala inställning till hur organisationer bör styras. Hon arbetar själv med att utveckla vår organisationskultur till det bättre. Därför ser jag det som ett gyllene tillfälle att få ta del av hennes tankar om kärlek på jobbet när hon frågar vad jag ska skriva min masteruppsats om. Reaktionen låter sig inte väntas när hon rynkar på näsan och nästan fräser att det är olämpligt med romanser på arbetsplatser. Varför, frågar jag försiktigt i rädslan av att bli misstänkliggjord som normbrytare. Hon förklarar då att utöver den uppenbara jävsituation som uppstår om exempelvis två i ledningsgruppen inleder en romans så är kärlek på jobbet alltid otillbörlig då den påverkar omgivningen så starkt. Om romansen uppstår förväntas en part byta arbete, oavsett om konflikt uppkommer. Märkligt tänker jag, men lyssnar nyfiket vidare när hon beskriver att alla typer av relationer inte är bannlysta, utan endast sådana som innefattar fysisk och psykisk intimitet. "Så att vara släkt är därmed inte problematiskt i en organisation?", frågar jag. "Nä, många framgångsrika företag bygger ju på ett familjestyre. Uppenbarligen funkar det väldigt väl", får jag till svar. Det verkar ju ha gått ganska bra för Bill och Melinda Gates som blev kära på jobbet och därefter har byggt framgångsrika verksamheter, tänker jag tyst för mig själv. Fördelar med kärlek på jobbet tycks inte existera, det byråkratiska idealet är centralt. Fördelar med vänskapsrelationer synliggörs, men den tydliga gränsen går vid intima relationer.

De åsikter som framförs av denna medlem av ledningsgruppen ger en bild av vilka normer som råder i företagsledningen avseende intima relationer på arbetsplatsen. Men det kompletterar också bilden av ett organisationsklimat, som i den operativa verksamheten

⁸² Se avsnitt 1, sid 6

kunde beskrivas som varmt men hierarkiskt högre upp blir kyligare. Inte heller kan klimatet i enlighet med Mano och Gabriel beskrivas som blandat, då synergier mellan varmt och kallt inte finns. Då klimatet i den operativa delen av verksamheten kan beskrivas som varmt och i den strategiska verksamheten är väldigt kallt är det mer lämpligt att beskriva organisationsklimatet som segregat.



I detta segregerade klimat finns en skärningspunkt, där det kalla och byråkratiska möter det varma och sexualiserade. Som enhetschef förväntas man likväl som regionchef implementera det byråkratiska idealet, men då både operativa ledare och medarbetarna befinner sig i en varm miljö sker en krock. Att krocken inte sker hos regionchef kan beskrivas med hjälp av att hans personalansvar endast omfattar tjänstemän, som förstår syftet med ett byråkratiskt styre. Enhetschefen ansvarar för arbetare som i de flesta fall saknar eftergymnasial utbildning, sällan ens slutförd gymnasieutbildning. Denna grupp upplever byråkrati vara överflödigt, något som framkommer när enkla rutiner inte följs med bakgrunden att dessa ses som onödiga då "allt löser sig ändå". Byråkratin tycks i verksamheten till skillnad från den varma miljön rättfärdigas. Detta kan beskrivas med att idealet förutsätter hierarkiskt styrda verksamheter som värderar toppskiktets strategier högre än medarbetarnas upplevelser och tankar. Ledningens byråkrati blir därför per automatik överordnad tankar och åsikter sprungna ur den operativa verksamheten.

Organisationen lyckas legitimera ett byråkratiskt ideal. Trots att passion i byråkratiskt styre anses smutsigt försvarar den strategiska nivån i organisationen byråkratiskt styre på ett passionerat sätt. Weber förklarar att organisationer kan finna legitimitet för detta agerande genom den sociala ordning vi lever i. Det innebär att organisationen kan hävda sig följa

traditioner, ett universellt och gammalt sätt att legitimera handlingar. Det kan också påstås att normen som följs är allmänt antagen, att det finns ett emotionellt värde i den eller att det helt enkelt är lagligt och därmed korrekt. I vissa fall kan även naturlagar tyckas förklara sociala normer, att det helt enkelt är en absolut oundviklig sanning. Detta rationaliserande beteende är för en byråkratiskt styrd organisation typiskt, menar Weber.⁸³ I samband med ett detta starka ideal uttrycker organisationens strategiska nivå sitt ogillande för irrationalitet och passion, något som i följande exempel förklaras generera stigma.

5. Stigmatisering av kärlek på jobbet

“Hela livet är en emotionell röra, varför skulle arbetslivet vara ett undantag?”⁸⁴

För att till en början förstå vad stigmatisering innebär kan man ta del av Erving Goffmans studier på bland annat detta fenomen. Stigma förklaras av Goffman som en avvikelse individen bär på, som när den manifesteras i handling eller ord orsakar omgivningens missnöje eller ifrågasättande. Goffman behandlar stigmat som utmanar samhällsnormen, såsom prostitution, homosexualitet och alkoholism. Han skiljer mellan tre huvudsakliga typer av stigmat: kroppsliga avvikelser (exempelvis blindhet, funktionsvariation), tribala stigmat (exempelvis etnicitet, nation, religion) samt avvikelser i karaktären.⁸⁵ Det sistnämnda stigmat omfattar det som i denna studie beskrivs, kärlek på jobbet.

Frågan varför kärlek på jobbet stigmatiseras kan förklaras på fler sätt än med det byråkratiska ideal vi lyder under. Forskaren som jag träffat för samtal om kärlek på jobbet säger att en orsak kan vara att sexualitet i de flesta kontexter har ansetts vara smutsigt, sedan det var en biblisk synd. Pryd högerpolitik, menar hon, har bidragit till vår syn på organisationers roll i samhället och resulterat i sterila verksamheter. Viss sexualitet har även varit sjukdomsförklarad, något som påverkar vår syn på homosexuell kärlek i organisationer. Idag tycker hon att vi och våra organisationer är överdrivet renliga, vi tål inte det avvikande som sipprar fram när så många timmar spenderas i organisationsmiljö. Den individualistiska tid vi lever i präglar även organisationer. Individer blir i sin påstådda och inbillade frihet fängslade i rädslan att vara utanför och följer därför normerna.⁸⁶

⁸³ Weber M (1978) *“Economy and society: an outline of interpretive sociology”* Sid: 36-37

⁸⁴ Privat samtal med Inga Tidefors 2018-04-27

⁸⁵ Goffman E (2011) *“Stigma- den avvikandes roll och identitet”* Sid: 12, 155

⁸⁶ Privat samtal med Inga Tidefors 2018-04-27

Att följa rådande organisatoriska normer, och inte uppfattas som avvikande, har betydelse för alla organisationsmedlemmar. Men kanske blir det mer betydelsefullt ju högre upp i den organisatoriska hierarkin man befinner sig, eller strävar efter att nå. På min arbetsplats, som jag också studerade, följer regionchefen ledningens byråkratiska norm för att bibehålla förtroende, medan enhetscheferna kläms mellan två normer sprungna ur olika organisationsklimat, det varma och det kalla. Till denna splittrade roll återkom jag våren 2017 för en tredje gång, även nu med en tidsbegränsad anställning om fem månader för att täcka upp för en chef som nyligen slutat. Rekrytering av tjänsten väntas ta lång tid, därför har jag i drygt ett halvår fullständigt ansvar över en enhet. Arbetet är för mig en god merit och trots att jag varken trivs särskilt väl med miljön eller kollegorna drivs jag av att vara en viktig del av verksamheten. Den känslan gör att jag håller mig flytande.

Ett par veckor in i min anställning förändras chefsrummet. De som tidigare var operativa ledare gör oss sällskap i sina nya roller som chefer. De nya cheferna är till skillnad från övriga chefer (oavsett ålder) märkbart ungdomligare, vilket kan vara en förklaring till att vi ganska omedelbart finner varandra. I en annars homogen chefsmiljö sticker vi ut. Vi börjar umgås på fritiden, umgänge som oftast innefattar alkoholkonsumtion. Vi talar öppet om pinsamheter som skett på fyllan, något som roar inte bara övriga kollegor utan även vår chef. Det händer att vi lämnar arbetsplatsen tidigt för att vara ute på nöjen och får då bekräftat att det är gynnsamt att bygga och vårda relationer med sina kollegor i syfte att skapa ett hälsosamt arbetsklimat.

Under denna period inleder jag en romantisk relation med min nya chefskollega Sara. Tidigare hade vi i ett halvår arbetat i samma organisation, men då hon var operativ ledare och jag chef gavs inte samma naturliga utrymme för kontakt. Nu stod mitt skrivbord bara en meter ifrån hennes, utan skiljevägg, vilket gav oss möjlighet att interagera. Detta i enlighet med kontakthypotesen som förklarar att sannolikheten för intima relationer ökar i samband med ökad interaktion. Vi fann våra likheter och skämtade om dessa, bland annat vår nitiska strävan efter att ha ett välorganiserat skrivbord och vår ovilja att tala med kunder i telefon. Vår relation var till en början professionell då vi inte kände varandra tillräckligt väl för att våga att tänja på gränserna mellan privat och offentligt. Vi gör inga närmanden utan utgår från varandras förmodade heterosexualitet, något som kom att ändras en fredagseftermiddag.

Under fredagsfikan är operativa ledare och chefer samlade. Stämningen är avslappnad och vi talar till en början om helgplanerna. Personal som arbetar ute på fältet kommer

veckovis in på kontoret för att lämna material och vid denna fredagsfika kommer en yngre kvinna vid namn Miriam. Min kollega Jennifer erbjuder henne fika men hon har bråttom iväg och hinner dessvärre inte stanna. Miriam är i verksamheten känd som en udda fågel, hon har blått hår och ohämmat beteende. När hon lämnar kontoret fnissar min äldre kollega och skakar på huvudet. “Typiskt henne, sån där som spelar för det andra laget”, säger kollegan och avslutar med ett “usch”. Övriga kollegor reagerar inte märkbart, istället frågar de nyfiket “Har hon flickvän eller?”, varpå diskussionen snabbt dör ut då ingen har svar på en sådan intim fråga. Det tycks vara fult, inte enbart att vara homosexuell, utan att även anses vara öppen med sina homosexuella relationer. Kollegans uttryck lämnar inget utrymme för tvivel om att Miriam betraktas som avvikande. Hon tycks bära på ett stigma, något som resulterar i att övriga organisationsmedlemmar ser henne som mindervärdig. Detta trots att miljön är öppen och att det generellt talas fritt om sex i organisationen. Parallellen blir tydlig till Peter Flemings argumentation om att påstådd frihet kan resultera i eller kamouflera kontroll.⁸⁷ I en mer strikt organisationsmiljö hade dessa typer av fobiska uttryck eventuellt inte tagit plats, och den sociala kontrollen⁸⁸ skulle heller inte ha existerat på detta öppna sätt.

“Jag känner upprördhet över att ingen reagerade på kollegans kommentar, samtidigt som jag bekvämt kunde luta mig tillbaka i vetskapen om att ingen ser mig som en udda fågel. De tror att jag är heterosexuell, på bara en månad har frågan hur det går med killarna flertalet gånger ställts. Bra, har jag ljugit i min önskan om att få fortsätta tillhöra normen. Inte heller nu tänker jag sticka ut hakan, utan äter tyst upp äppelpajen.” (Dagboksanteckning, 2017-06-02)

Sara erbjuder sig att köra mig till centralstationen varifrån jag ska ta ett tåg, jag tackar nej då jag inte vill vara en belastning men hon insisterar. Under bilfärden kommer vår kollegas kommentar på tal och jag klagar över att ingen reagerade, trots att jag själv givetvis borde ha tillrättaviserat henne. Det är ju inte alltid så lätt, konstaterar Sara, en kommentar som får mig att misstänka att vi delar samma känsla. Hur menar du då, frågar jag, klart man ska säga ifrån när någon öppet uttrycker knäppa åsikter. Hon förklarar att man får välja sina strider och att vissa strider är för känsliga att ta helt enkelt. Säkerligen talar hon av erfarenhet, då hon har varit i företaget längre än jag. Sara är blyg och osäker, något som gör att initiativtagandet naturligt faller på mig när jag exponerar mig och säger “Ja, särskilt om man

⁸⁷ Se avsnitt 2, sid 14

⁸⁸ Se avsnitt 2, sid 15

själv gillar tjejer också, inte lätt att spela för båda lagen ju”, varpå Sara berättar att detsamma gäller för henne. Därefter följer en stel diskussion, där vi båda i vår rädsla över att uttrycka oss klumpigt har svårt att sätta ord på tankar och känslor. Trots att vi har lämnat kontoret och inte längre behöver förhålla oss till de normer som där råder tycks organisationsprinciperna och dithörande byråkratiska ideal ha följt med oss. Vi är färgade av vår organisation till den grad att vi inte tycks i bekvämlighet kunna diskutera vårt avvikande, trots att organisationens väggar vid tillfället inte omgärdar oss. Efter vårt avslöjande lägger vi till varandra på sociala medier och skriver till varandra oavbrutet.

Vad innebär det då att vara avvikande? Sociologen Howard Becker drar i sin förklaring av avvikelser en parallell till statistiker, som i mätningar av majsstjälkar förklarar ovanligt långa och ovanligt korta stjälkar som de avvikande från de normallånga. På samma sätt, menar Becker, kan vi på ett förenklat vis förklara avvikande individer. För att komplettera denna bild av vad avvikelse innebär kan fenomenet beskrivas patologiskt, en egenskap som på ett sjukligt sätt betingar en individ (exempelvis en homosexuell person eller en individ med drogberoende). Detta sätt att betrakta avvikelser är dock begränsat, då det är svårt att enas om vad som anses vara ett friskt normalt beteende. Becker landar i den mer sociologiska beskrivningen av en avvikande, som en individ som bryter mot givna gruppregler. Den beskrivningen är, enligt författaren, dock inte heller helt oproblematiskt, eftersom en person kan bryta gruppregler i en grupp genom att enbart vara regelbrytare i en annan grupp. Likaså är det sällan självklart vilka regler som gäller, då dessa ofta är skapta av en särskilt privilegierad social grupp.⁸⁹

Vi såg oss som avvikare, om romansen skulle bli offentlig räknade vi därför med förtryck. Precis som regionchefen måste följa organisatoriska normer och därmed är följsam med det byråkratiska ideal som präglar verksamheten måste avvikare längre ner i hierarkin följa rådande normer. Det är normer som kanske inte återfinns i samhället i stort, utan endast präglar organisationen. Den norm som vi huvudsakligen bryter är normen att inte blanda samman arbete och privatliv, när vi i vår relation tillåter oss att känna och uttrycka passion och emotioner. I och med vår homosexuella relation bryter vi också den heteronorm som präglar samhället i stort, men som tydliggörs i studerad organisation, något tidigare beskriven social kontroll vittnar om. Vid ett tillfälle stötte vi på en annan avvikare, en av Saras anställda

⁸⁹Becker H (2006) *“Utanför- avvikandets sociologi”* Sid: 18-22, 27-29

som uttryckte att han hade ett romantiskt intresse för Sara. De hade privata chattkonversationer där han föreslog att de skulle ses utanför arbetet. Hon visade inget intresse tillbaka, trots detta fortsatte han att uppvakta henne med bland annat blommor. Min reaktion lät inte väntas, den var stark och jag uttryckte hur fruktansvärt olämpligt förfarandet var. Trots att Sara inte kände bekymmer över den anställdes beteende uppmanade jag henne att inte svara på fler meddelande från honom. Svartsjukan bubblade i mig och jag blängde argt på medarbetaren i flera veckor efter det inträffade. Jag stigmatiserade hans kärleksuttryck, som i sig inte på något sätt var problematiska för organisationen. Den byråkratiska rationalitet som jag tidigare identifierat mig med att vara en motståndare till verkade nu reproduceras av mig. Jag motiverade min svartsjuka med att intimitet inte hör hemma på en arbetsplats, framförallt när romansen till skillnad från vår laterala, i deras fall skulle bli hierarkisk.

I ett försök att placera in vår romans i Quinns kategorier av motiv bakom kärlek på jobbet⁹⁰ kan det konstateras att det fanns genuin kärlek mellan oss. Romansen gav oss inga uppenbara jobbfördelar, snarare tvärtom. Utifrån vår kärlek växte dock egoistiska motiv fram. Det är onekligen spännande med en romans och tillfredsställande att både få ge och ta emot bekräftelse. Frågan om de egoistiska motiv som förekommer någonsin är oundvikliga, oavsett var romansen inleds. Vi antog att ingen anade något, vår diskretion var oklanderlig. Vi hade en kollega som omedvetet fick agera förklade för vårt umgänge, och blev ett slags tredje hjul för att romansen inte skulle vara ett känt faktum. Vi hittade på skäl att sova ihop och fann detta rationaliserande beteende framgångsrikt. Vi visade en ömhet gentemot varandra, när vi var ute och jag i vanlig ordning var för tunnklädd såg hon till att jag inte skulle frysa och lånade mig sin jacka när hon följde mig till spårvagnen för att se till att jag kom hem ordentligt. Romansen var på alla sätt seriös, men då den var i ett tidigt utvecklingsstadium var det svårt att avgöra om det bara var en flört eller inte. Det lämnades osagt, jag påtalade också flera gånger att bara för att man ses så behöver umgänget inte resultera i giftermål. I det fann vi ett lugn.

Trots denna fridfullhet upplevde vi försök till social kontroll, till exempel när vår chefskollega Jennifer frågade om vi “någonsin kommer bli ett riktigt par”. Det tog för lång tid, det är önskvärt om vi blir ihop på riktigt menade hon. Detta förklaras väl med Quinns

⁹⁰ Se avsnitt 2, sid 13

kategorier av motiv bakom en arbetsplatsromans, då en seriös relation av organisationen ses som mer önskvärd än en relation där parterna engagerar sig av ren egoism. Då vårt motiv var en smula oklara för inte bara omgivningen utan även oss själva gjorde Jennifer, möjligtvis i ren välvilja, försök att putta oss i rätt riktning. Dessa kommentarer gjorde att förhållandets seriositet ökade. Jag började tala mer öppet om våra gemensamma helgplaner och kände inte längre behovet att för de närmaste kollegorna dölja mitt intresse för Sara. En helg funderade vi över att besöka ett populärt evenemang som staden anordnade. Dittills hade vi varit avvaktande med att ses ihop utanför jobbet i rädslan att några av våra kollegor eller medarbetare skulle se oss ihop. Den känsla var inte längre lika påtaglig. Vi velade in i sista minuten men bestämde oss slutligen i ren slapphet för att inte gå. Dagen efter hör vi vår chef samtala med kollegor i lunchrummet om att han hade besökt detta evenemang, och att det inte var så mycket folk närvarande. Sara och jag utbyter en orolig blick och återgår sedan till att skrolla i våra telefoner. Jag skriver ett meddelande till henne, "Tänk om vi hade gått och han hade sett oss där", efter vilket hon också uttrycker sin ängslighet genom att svara att det var en himla tur att vi inte gick. Något fick oss att känna att det vi nu höll på med inte var tillåtet, vi visste inte hur vi skulle förklara för vår chef att vi besöker ett event ensamma ihop trots att det nödvändigtvis inte behöver vara något märkligt med det.

De kollegor som jag inte hade delgivit romansen för verkade misstänka att något var på gång. Under ett möte möttes min och Saras blick ett par gånger för mycket, något som gjorde att en kollega sneglar misstänksamt först på mig och sedan på Sara som en markering att hon såg vad som var på gång. Försök till social kontroll som utövas i form av kommentar och blickar resulterar i att vi slutar att sitta nära varandra på möten. När vi märkte att den andra förberedde sin lunch förklarade vi att man idag tar en senare lunch, för att undvika att äta tillsammans. Sara, som fortfarande var i behov av hjälp i sin nya roll som chef, slutade be mig om hjälp. Trots att hennes skrivbord var närmast mitt valde hon att ta hjälp av någon annan, något som gjorde mig väldigt bitter då jag därmed förlorade hennes uppmärksamhet. Jag jobbar hemifrån och sjukanmäler mig för att slippa möta henne när det är som värst. Vi bråkar i vår privata chatt och splittrar med vårt undvikande beteende vår innersta umgängeskrets, som nu inte förstår varför den tidigare så goda romansen plötsligt har börjat lukta så illa.

De nackdelar som i tidigare studier har visat sig sammanfalla med kärlek på arbetsplatser förklarades vara minskad produktivitet, skvaller och oklar kommunikation mellan kärlekspar och övriga medarbetare. Det sistnämnda förklarar en av de forskare som jag talat med, och som också höll i seminariet med titeln *Kärlek på jobbet*, som den största risken med intima relationer på arbetsplatsen. Han är psykolog som har fokus på arbetslivsfrågor och menar att det kan hända att kärleksparet mellan varandra delar information som inte är tänkt att delas, något som kan resultera i att relationen ses som organisatoriskt ogynnsam eftersom informationsspridningen blir oförutsägbar.⁹¹ Denna oförutsägbarhet står i direkt strid med det byråkratiska idealet och kan eventuellt förklara organisationers negativa attityd till kärlek på jobbet. Dessa sociala fallgropar har störst risk att föra med sig problem om romansen är hierarkisk, däremot är problematiken icke-existerande för lateral kärlek, påstår forskaren. Hans kvinnliga kollega som beskriver sig, till följd av sin bakgrund som sexolog, ha en liberalare inställning till intima relationer på arbetsplatsen menar att samma relationer kan vara problematiska, detta då heteronormativa relationer på arbetsplatsen kan vara en kvinnofälla. Kvinnor har lättare för att knyta djupare band till sina medmänniskor, vilket resulterar i att när kärlek på jobbet väl uppstår så förväntas kvinnan oftare än mannen flytta på sig. Mannen, som har lättare för tillfälliga romantiska relationer, ses ofta som den okomplicerad. Med det sagt argumenterar forskaren att ur ett organisationsperspektiv är det önskvärt att romansen hålls kort och vid eventuella komplikationer avslutas utan några konstigheter, men att mänskliga emotioner måste få tillåtas ta mer plats, även när det blir obekvämt.⁹²

De risker med kärlek på jobbet som inte diskuterats är de risker som uppkommer till följd av organisationens klumpiga hantering av kärleksrelationen. Detta blir tydligt när jag i samband med upplösningen av min och Saras romans ordnar att jag får sluta två veckor tidigare än planerat och motiverar detta med en solsemester. Det jag inte berättar är att jag annars hade sjukanmält mig, alternativt jobbat hemifrån, för att undvika Sara och det tråkiga efterspel som vår romans innebar. Den sista veckan säger vi inte ett ord till varandra, vid ett tillfälle är vi ensamma kvar på kontoret och inte ens då samtalar vi. På min avtackning ger vi varandra en stel kram enbart för att det hade sett märkligt ut att inte kramas. Ett halvår senare hör jag på omvägar att Sara har sagt upp sig, oklart på vilka grunder. Negativa effekter av

⁹¹ Privat samtal med Lars-Göran Wallgren Tengberg 2018-05-03

⁹² Privat samtal med Inga Tidefors 2018-04-27

kärleksrelationer på arbetet är här inte ett resultat av kärleken utan snarare organisationens stigmatisering av fenomenet.

Innan romansen tog slut förde den med sig flera organisatoriska fördelar. När Sara fick hoppa in som chef tidigare än förväntat gick hon därmed miste om systemutbildning, något som vår chef påtalade inte skulle vara ett problem med lite stöd från mer erfarna kollegor. Trots att jag inte var fast anställd upphöjde jag mina systemkunskaper, nästan megalomaniskt, för att kunna hävda mig bäst lämpad att besvara sådana frågor. Även vad gäller arbetsrätt, intervjutekniker och arbetsplatsrutiner ville jag vara den som hjälpte henne när hon stötte på problem. Och så blev det, hon tog hjälp av mig som gladeligen fanns där för henne. På en åtta-timmars arbetsdag hade jag, eller någon annan av de andra cheferna, egentligen ingen tid att avvara för att hjälpa Sara. Därför jobbade jag istället uppemot tio timmar per dag för att kunna stötta henne. Det gjordes helt utan ansträngning, vi hade roligt ihop och fick enormt mycket gjort. Produktiviteten ökade till följd av den stimulans som nu fanns. Dessutom fick vi tid att utveckla tidigare bristfälliga organisationsrutiner, som för min enhet innebar bättre personalhantering. Även gemenskapen förbättrades, då vi ville spendera så mycket tid som möjligt ihop men inte alltid kunde legitimera detta drog vi med våra kollegor på umgänge. Arbetslaget växte sig starkare och stämningen blev allt bättre. Jag höll mig inte längre enbart flytande i organisationen, det var nu genuint givande att gå till det jobb som tidigare varit så tråkigt. Likaså roas kollegor som känner till romansen, och det skvallras om oss, något som inger liv i medarbetarnas annars trista vardag. Förståeligt, då själva arbetet som vi förväntades utföra åtta timmar per dag inte var en karusell för alla.

Efter avslutad anställning blev jag kontaktad av en av mina före detta medarbetare, som inte hade varit anställd på kontoret utan hade befunnit sig ute i verksamheten. Denna anställde, Kim, och jag hade haft en god kontakt under tiden hen varit anställd hos oss. Vi brukade göra sällskap om vi skulle åt samma håll och det hände att vi chattade. Jag upplevde att vi kunde tala fritt till varandra, trots att jag var hens chef. Skälet till att Kim skrev till mig efter sin avslutade anställning var för att berätta att hen och en kollega under anställningsperioden inlett en romantisk relation. Kim kände att deras hemlighållande hade resulterat i att hen ljugit för mig, varpå hen nu ville rentvå sig. Kim berättar att hen under hela romansen velat berätta för mig men att flickvännen inte tillåtit detta, då hon var rädd för att kollegor och

chefer skulle misstänka att de misskötte sitt jobb. "Tänk om de tror att vi gör något vi inte borde på arbetsplatsen", sa hon och rättfärdigade gång på gång hemlighållandet av romansen trots att inget olämpligt skedde. "Om vi älskar varandra, varför dölja det?", resonerade Kim då hen inte förstod varför kärlek på jobbet var tabu. Deras relation tog därefter slut och detta var ett skäl till att Kim sökte sig vidare och tog ett nytt jobb. Relationens upplösning tycks delvis kunna förklaras med att Kims flickvän kände att de bar på ett stigma, som Kim inte kändes vid. Att de inte kunde enas om kärlekens lämplighet påverkade deras relation negativt.

"Jag och Kim möts på spårvagnen månader efter det inträffade och jag skäms för mitt uppenbart bristande chefskap. Det är mitt fel att hens flickvän känt ett behov att dölja deras romans, jag var ju chef. Jag ter mig undvikande, ett beteende jag annars avskyr. Kim hälsar glatt på mig ändå och jag ljuger om att jag ska av på nästa hållplats. Jag står hellre ute i regnet och väntar på nästa vagn än att faktiskt samtala om deras relation."

(Dagboksanteckning, 2017-09-19)

Det verkar som att den identitet som strategiska nivån av organisationen försöker prägla individen med följer personerna utanför organisationens väggar. I detta fall är det ett byråkratisk ideal som präglar känslan som jag kommenterar i dagboken. I min roll som chef vill jag inte behöva ta i andras känslor, det känns smutsigt och utanför ramen för vad som tidigare har ingått i min arbetsbeskrivning. Det byråkratiska idealet sitter inte i väggarna, utan finns i luften som för alla organisationsmedlemmar blir oundviklig.

Under arbetet med denna studie kontaktar jag Kim. Vi pratar om hur livet är idag och kärleken på jobbet kommer på tal. Jag berättar att vi har delat upplevelsen att vara kär i en kollega, något som förvånar Kim som frågar om killen jag har haft en intim relation med jobbar kvar i organisationen. Trots att organisationen består av en stor majoritet kvinnor antar hen att jag har träffat en man, helt i enlighet med de samhällsnormer som präglar vår organisation gällande vem man förväntas att ingå i en relation med. Jag struntar i att rätta Kim, utan berättar att personen jag har träffat inte längre jobbar kvar. "Men ni ses väl fortfarande", blir följdfrågan. Det gör vi tyvärr inte berättar jag. Kim uttrycker en ilska över att hans före detta aldrig vågade vara avvikande. Organisationsnormen tillåter inte passion på arbetsplatsen, trots att det i samhället inte ses som särskilt problematiskt. Här menar jag att jag i någon mån kompletterar Goffmans teori om stigma, då det tydligt kan skiljas på organisation- och samhällsnormer. De som har haft en romans i organisationen avviker från

organisationsnormen, inte från den generella samhällsnormen. Samhället har inget emot att folk möts och blir kära på arbetet, men det stigmatiseras trots det i våra arbetsorganisationer.

Forskaren, sexologen, som tidigare nämnts beskriver detta som att organisationer inte klarar av att hantera människors känslor, detta till följd av en hög grad rationalitet i verksamheterna. Hon förklarar att det givetvis är önskvärt att kärlek på jobbet ställer till så lite känslomässigt krångel som möjligt, något som dock är en orimlig önskan. På frågan hur fenomenet kärlek på jobbet bör hanteras av och i organisationer svarar hon att det mest gynnsamma vore att organisationer arbetade fram en kultur som är tillåtande nog att medarbetare och chefer fritt kan tala om sådant som annars är onämnbart, bland annat kärlek på jobbet. Hon tror inte på policies som är tänkta att reglera intima relationer, då hantering av känsliga fenomen inte kan utgå från hjärnan utan bör styras av hjärtat. Fenomenet kan inte rationaliseras ytterligare, anser hon.⁹³ Hennes kollega framhäver att policy mot kärlek på jobbet bör undvikas så långt som möjligt, men att det kan krävas vid kniviga situationer där organisationen sätts på prov. Det fanns i den studerade organisationen ingen formaliserad policy avseende hanteringen av romantiska relationer, men den nästintill medvetna stigmatisering som jag och Sara, och även Kim och hans partner, upplevde fungerade i praktiken som en policy och regelverk. Detta menar den manliga forskaren, psykologen, är högst problematiskt, eftersom ledningen dras från att kommunicera vad som inte är önskvärt sedan blir förvånade när medarbetare blir kära på jobbet. När romansen väl är ett faktum vågar ledningen hävda denna olämplig, ett scenario som blir svårhanterat då förutsättningarna inte har varit tydliga från start.⁹⁴

Trots en sexualiserad arbetsmiljö med ett varmt organisationsklimat i den operativa delen av verksamheten tycks de som styr organisationen i den strategiska nivån till följd av ett byråkratiskt ideal genomsyra organisationen med ett stigma kring fenomenet kärlek på jobbet. Detta resulterar i segregerad organisationsmiljö där skilda tankar finns om hur ett sådant känsligt fenomen ska behandlas. De anställda i den operativa verksamheten såg helst en seriös parrelation som resultat av min och Saras romans, något som inte kunde garanteras då romansen var i ett så tidigt stadie. Den sociala kontroll som följde var ett symptom på den

⁹³ Privat samtal med Inga Tidefors 2018-04-27

⁹⁴ Privat samtal med Lars-Göran Wallgren Tengberg 2018-05-03

stigmatisering som av organisationen uppmanades när den underförstådda byråkratiska policyn som förbjöd kärlek på jobbet bröts.

Kan det vara så att den studerade organisationen uppvisar symptom på något större? Präglas svenskt organisationsklimat av en byråkratiskt influerad kultur och diskurs i vilken aktörer tycks vara eniga om att passion bör motarbetas? Det skämtas ibland om att arbetsamma individer är "gifta med sitt jobb". Denna jargong antyder att om individens fokus skiftar från enbart jobb till något annat som organisationen finner oväsentligt kan personen beskrivas som illojal. Kan det vara denna otrohet som organisationen och dess ledning finner stötande? På jobbet är man för att arbeta, inte för att bli kär. Organisationens framträdande svartsjuka föder det som istället bör problematiseras: stigma med byråkratins hyllande av "passionless reason" som grund. Stigmat riskerar arbetstagares välmående, vilket kan leda till ökad sjukfrånvaron alternativt att den anställde lämnar organisationen. Genom att ta ett underifrånperspektiv framkommer fördelarna med kärlek på jobbet. När organisationen misslyckas att skapa mening för medarbetarna kan kärlek på jobbet göra ett tråkigt jobb givande och roligt, något som kan resultera i ökad trivsel och produktivitet. Med det konstaterat är det av värde att poängtera att kärlek på jobbet inte behöver innebära omedelbar vinst för organisationer, men när fenomenet är fruktbart bör verksamheter med fördel nyttja detta.

6. Slutord

"The voice of passion is better than the voice of reason.

The passionless cannot change history"⁹⁵

Syftet med denna studie har varit att förbättra kunskapen om fenomenet kärlek på jobbet, och därigenom öka förståelsen för dess effekter på (a) de arbetstagare som är involverade i kärleksrelationen, och (b) på arbetsorganisationer och deras effektivitet.

Jag finner, som svar på (a) att arbetstagare som involverar sig i kärleksrelationer med kollegor på sin arbetsplats blir märkbart negativt påverkade. Anledningen är att de i och med relationen blir avvikare från den rådande organisationsnormen. Arbetstagare kan välja att hemlighålla sitt avvikande beteende, men relationen upptäcks i regel ändå. Som svar på (b)

⁹⁵ Cox A.D (2010) "Krakow Melt", citerar Czesław Miłosz. Sid: 64

finner jag att kärleken har potential att bidra positivt till trivseln på arbetsplatsen och även till organisationens produktivitet, men att den stigmatisering som kärleksparet upplever i praktiken resulterar i vantrivsel och minskad produktivitet. Vantrivseln resulterar i ökad sjukfrånvaro och personalomsättning, då arbetstagare väljer att lämna organisationen. Det kan i sin tur påverka arbetsorganisationens effektivitet negativt, inte minst i verksamheter som har svårt att hitta och behålla kompetent personal.

Kärlekrelationernas effekter på organisationen kan vara både positiva och negativa. De kan till och med hävdas vara irrelevanta, eftersom organisationer består av människor, och bör finnas till för att underlätta för oss människor. Arbetsorganisationer bör inte tillåtas vara byråkratiska järnburar som låser in individer i en viss föreskriven rationalitet. I krocken mellan organisationens byråkrati och individens emotioner bör människan aldrig kuvas. *“Love, hatred, and all purely personal, irrational, and emotional elements”*⁹⁶ borde, istället för att utsättas för stigmatisering, omsättas till effektivitet, hållbarhet och framgång för såväl organisationen som de anställda. Ett faktiskt rationellt organisatoriskt agerande vore att ta tillvara på de fördelar som kärleken för med sig.

Tidigare studier som utgått från ett organisatoriskt- eller ledningsperspektiv finner att kärlek på jobbet är distraherande och bland annat leder till skvaller, fientlig gruppstämning, trakasserier och framförallt hotad produktivitet. Det sistnämnda är inte ett felaktigt påstående, däremot är det närmare sanningen att förklara det som att stigmat som omger fenomenet resulterar i besvär för inte bara de som är kära utan för organisationen i stort. Det som av min studie framkommer är att den största risken för minskad organisatorisk produktivitet är den rådande stigmatisering av kärlek på jobbet. Detta stigma kan födas ur eller stärkas med ett byråkratiskt ideal. Idealet, som föraktar människors passion, återfinns i moderna organisationer. Jag kan i den organisation jag studerat känna igen vissa av tidigare beskrivna negativa effekter, men jag motsätter mig att förekomsten av dem är direkt kopplade till de individer som är involverade i en kärleksrelation. Snarare är det organisationens och ledningens förhållningssätt till förekomsten av kärleksrelationer som är problemets rotorsak. Många av dem som har studerat organisationer där intima relationer har förekommit har studerat en organisation pre- och post-kärlek på jobbet, vilket innebär att de med avsikten att göra en fenomenologisk studie identifierat händelser och därtill efterföljande effekter. Detta

⁹⁶ Se avsnitt 4, sid 24

orsakssamband menar jag att kritisera, då organisationer är allt för komplexa för den typen av enkla förklaringar. Organisationer präglas av olika intressen, ageranden, normer och strukturer. Organisationer är, likväl som människor, komplexa. Att simplificera organisationer till den grad att man påstår att kärlek på jobbet är ett direkt hot för organisationer är som att påstå att organisationer som styrs av chefer blir korrupta, enbart för att enskilda chefer kan te sig maktmissbrukande.

Utifrån denna studie kan det påstås att kärlek på jobbet inte är ett oproblemiskt fenomen, men det är heller inget direkt organisatoriskt hot. Det är ohållbart att mellanmänniska samtyckande relationer betraktas som ett problem för samtida arbetsplatser. De flesta av oss tillbringar merparten, eller åtminstone en stor del, av vår vakna tid på vår arbetsplats. Med lite tur kan det resultera i att man träffar sin framtida partner i detta sammanhang, vilket även från organisationens sida bör ses som en möjlighet snarare än en risk, som måste hanteras med policies och regler. Kärlek på jobbet bör vara förutsägbart för organisationer, precis som när verksamheter förbereder sig för konflikter som kan uppstå när nya personer tar plats i en arbetsgrupp kan förberedelse för romanser ske. Organisationer kan troligtvis inte förvänta sig annat än detta, särskilt när verksamheter aktivt främjar alla typer av relationer men exklusivt utesluter en. Trots beroende och missnöje måste individer i dagens samhälle finna sig i dessa organisationer, att ställa sig utanför organisationssamhället är få förunnat. För att genomgå sitt ointresse eller sin vantrivsel gör individen det hon gör bäst, överlever. Att inleda romantiska relationer på arbetsplatsen kan skapa en mening med att gå till jobbet. Kärlek på jobbet har i studien visat sig generera både ökad produktivitet och ökad trivsel, något som av organisationen bör ha tillvaratagits. Organisationer kan inte fortsätta vara byråkratiskramare i rädslan att handskas med sin tvivelaktiga viktigaste resurs, människorna. Denna lärdom kan, trots att studien utspelar sig i en privat vinstdrivande organisation, tillvaratas av alla organisationer, då den är ett exempel på hur moderna organisationer kan te sig i privat såväl som offentlig sektor. Offentlig sektor lyder under samma byråkratiska organisationsnormer som privata företag. Jag menar därför att studiens generaliserbarhet och relevans är hög även för organisationer i den offentliga sektorn.

Passion som utmanar och hotar byråkratiskt ideal genererar en ambition att stigmatisering ska tillrättvisa medarbetare som avviker från den organisatoriska normen. Denna tanke är

obsolet, då byråkrati i praktiken inte kan stoppa passion. Oavsett policy och disciplinära åtgärder förhindras inte passionen, som då endast trycks under ytan och hemlighålls. För att vara en inkluderande, progressiv och hållbar organisation krävs en ökad medvetenhet kring hanteringen av fenomen som kärlek på jobbet. För att undvika organisatorisk död krävs förändring, nu.

Källförteckning

- Anteby M (2013) Relaxing the taboo on telling our own stories. *Organization Science*, Vol 24(4): 1277(14).
- Atkinson P, Hammersley M (2007) *Ethnography- Principles in practice*. Routledge: London.
- Bearden N.J (2016) Case Study: An office Romance Gone wrong. *Harvard Business Review*, Vol 94(9): 109-24.
- Beauregard A.T, Henry L.C (2009) Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, Vol 19(1): 9-22.
- Becker H (2006) *Utanför- avvikandets sociologi*. Carlshamn Tryck & Media: Lund.
- Brauer M, Chekroun P (2005) The relationship between perceived violation of social norms and social control: Situational factors influencing the reaction to deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol 35(7): 1519-1539.
- Burrell G (1984) Sex and Organizational Analysis. *Organization Studies*, Vol 5(2): 97-118.
- Cox A.D (2010) *Krakow Melt*. Arsenal Pulp Press: Vancouver.
- Cunliffe L.A (2010) Retelling tales of the field- In search of organizational ethnography 20 years on. *Organizational research methods*, Vol 13(2): 224-239.
- Devers C, Dewett T, Mishina Y, Belsito C.A (2009) A general theory of organizational stigma. *Organization science: a journal of the Institute for Operations Research and the Management Sciences*, Vol 20(1): 154-171.
- Fangen K, Sellberg A-M (red) (2011) *Många möjliga metoder*. Studentlitteratur: Lund.
- Fleming P (2007) Sexuality, power and resistance in the workplace. *Organization Studies*, Vol 28(2): 239-256.
- Flory M (2010) Once upon a time: The role of rhetoric and narratives in management research and practice. *Journal of Organizational Change Management*, Vol 23(2): 113-119.
- Gallup (2013) "State of the Global Workplace". Gallup Inc. Hämtad 2018-04-27, <http://www.gallup.com/services/176735/state-global-workplace.aspx>.
- Goffman E (2011) "Stigma- den avvikandes roll och identitet". Norstedts: Finland.
- Gutek B.A, Cohen G.A, Konrad A.M (1990) Predicting social-sexual behavior at work: a contact hypothesis. *Academy of Management Journal*, Vol 33(3): 560-577.
- Gutek B.A (1989) *Sex at the workplace*. Jossey-Bass Inc: San Francisco.
- Hillstrom L.C, Hillstrom K (2002) Office Romance. *Encyclopedia of Small Business*, Detroit: Gale. Vol 2: 812-815.
- Hudson B.A, Okhuysen G.A (2014) Taboo topics structural barriers to the study of organizational stigma. *Journal of management inquiry*, Vol.23(3): 242-253.
- Justersen L & Mik-Meyer N (2013) *Kvalitativa metoder- Från vetenskapsteori till praktik*. Studentlitteratur: Lund.
- Keane J (1984) *Public life and late capitalism*. Cambridge University Press: New York.
- Kim J.S, Faerman S.R (2013) Exploring the relationship between culture and family-friendly programs. *European Management Journal*, Vol 31(5): 505-521.
- Lobel S.A (1993) Sexuality at work: where do we go from here? *Journal of Vocational Behavior*, Vol 42(1): 136-152.
- Maanen van J (1992) *Tales of the field*. The University of Chicago Press: London.
- Mainiero L.A (1986) A review and analysis of power dynamics in organizational romances. *Academy of Management Review*, Vol 11(4): 750-762.
- Mano R, Gabriel Y (2006) Workplace romances in cold and hot organizational climates: The experience of Israel and Taiwan. *Human Relations*, Vol 59(1): 7-35.
- Martin J (1990) Deconstructing organizational taboos: The suppression of gender conflict in organizations. *Organization Science*, Vol 1(4): 339-359.

- Mulej L (2008) Construction of scientific facts- Why are relativism essential in bypassing incommensurable gaps in humanities. Case of personal involvement- Biased scientific facts. *Qualitative Sociology Review*, Vol 4(1): 205-219.
- O'Leary K.A.M, Bowes-Sperry L, Bates C.A, Lean, E.R (2009) Sexual harassment at work: A decade (plus) of progress. *Journal of Management*, Vol 35(3): 503-536.
- Perrow C (1991) A society of organizations. *Theory and Society*, 20(6): 725-762.
- Pierce C.A, Aguinis H, Adams S.K.R (2000) Effects of a dissolved workplace romance and rater characteristics on responses to a sexual harassment accusation. *Academy of Management Journal*, Vol 43(5): 869-880.
- Pierce C.A, Aguinis H (1997) Bridging the gap between romantic relationships and sexual harassment in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 18(3): 197-200.
- Pierce C.A, Byrne D, Aguinis H (1996) Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 17(1): 5-32.
- Powell G.N, Foley S (1998) Something to talk about- Romantic Relationships in Organizational Settings. *Journal of Management*, Vol 24(3): 421-448.
- Quinn R (1977) Coping with cupid. *Administrative Science Quarterly*, Vol 22(1): 30-45.
- Ryan I (2012) A career journey- an auto-ethnographic insight. *Gender in Management: An International Journal*, Vol 27(8): 541-558.
- Salvaggio A.N, Streich M, Hopper J.E, Pierce C.A (2011) Why do fools fall in love (at work)? Factors associated with the incidence of workplace romance. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol 41(4): 906-937.
- Spelman D, Crary M (1984) Intimacy or distance? A case on male-female attraction at work. *Journal of Management Education*, Vol 9(2): 72-85.
- Spruell G (1985) Daytime Drama: love in the office. *Training and Development Journal*, Vol 39(2): 20-23.
- Wall S (2008) Easier said than done: Writing an autoethnography. *International Journal of Qualitative Methods*, Vol 7(1): 38-53.
- Weber M (1978) *Economy and society: an outline of interpretive sociology*. Redigerad av: Roth C, Wittich C. University of California Press: Berkeley.
- Weber M (1948) *From Max Weber: Essays in sociology*. Översatt och redigerad av: Gerth H.H, Mills C.W. Routledge & Kegan Paul: London.
- Weber M (1909) Tal för Verein für Sozialpolitik. Transkribering: <http://www.faculty.rsu.edu/users/f/felwell/www/Theorists/Weber/Max1909.html>
www.nordic.businessinsider.com