

Markus Arvidson och Jonas Axelsson

# Lojalitetens sociala former – Om lojalitet och arbetsliv

**I följande artikel görs en teoretisk utveckling av begreppet lojalitet. Begreppet används idag på ett *common sense*-artat sätt och därmed riskerar begreppet att få bristfällig förklaringskraft. Till exempel betonas alltför ofta vertikala relationer med hjälp av begreppet. I artikeln presenteras fyra sociala lojalitetsformer i syfte att frambringa ett skarpare lojalitetsbegrepp som kan användas inom exempelvis arbetslivsforskningen.**

Markus Arvidson, universitetslektor  
i sociologi, Institutionen för sociala  
och psykologiska studier,  
Karlstads universitet  
markus.arvidson@kau.se

Jonas Axelsson, universitetslektor  
i arbetsvetenskap,  
Handelshögskolan,  
Karlstads universitet  
jonas.axelsson@kau.se

Lojalitet är ett tema som gång på gång blir aktuellt, inte minst i arbetslivssammanhang. Hur lojala ska vi vara mot vår arbetsplats? Vad kan vi framföra på Facebook om vårt jobb, inom den juridiska lojalitetspliktens gränser? (Angående Facebook och lojalitet se Torp 2011.) Och vad kan vi säga om vår arbetsplats utifrån vår egen känsla av vad som är rätt och riktigt? Den sistnämnda frågan blir speciellt viktig i fallen med så kallade visseblåsare som offentliggör missförhållanden på den egna arbetsplatsen. De kan få betala ett högt socialt pris för detta

(se Haglunds 2009). Mot bakgrund av detta föreslås, i en debattartikel, att visseblåsare borde få en egen myndighet där de kan få skydd (Börnfelt & Fransson 2010). Dessa och liknande företeelser aktualiserar frågan om lojalitet och vi anser att det är ett avgörande tema om man ska förstå dagens samhälle och dagens arbetsliv.

Men trots att temat är centralt tycks inte samhällsvetenskaperna ha en tillräcklig uppsättning med teorier och begrepp för att ta sig an dagens mångfacet-

---

Vi vill rikta ett tack till de anonyma granskarna och till redaktören för värdefulla och användbara synpunkter på vår artikel.

terade lojalitet. Man kan här jämföra med ett näraliggande begrepp – nämligen tillit, som tidigare också var ett begrepp som förde en tynande tillvaro. Kring detta begrepp har mycket teoriutveckling skett inom samhällsvetenskapen. Man kan kanske till och med säga att begreppet blev ett slags samhällsvetenskapligt modebegrepp under en tid (Rothstein 2003, Aronsson & Karlsson 2001). Diskussionerna om tillit har bidragit till en teoretisk utveckling inom flera forskningsfält, men det har också skapats en osäkerhet om vad begreppet betyder. Nooteboom (2002) vill ge en mer sammanhållen bild av begreppet utan att det förlorar sin nyansrikedom. Begreppet lojalitet nämns i dessa sammanhang men blir ett hjälpbegrepp för att diskutera tillit. Vår reflektion är att det lika gärna skulle kunna gå att vända på det hela – tillit skulle kunna vara ett hjälpbegrepp för att förklara lojalitet. Vi skulle gärna se en liknande teoretisk diskussion om begreppet lojalitet som förts angående begreppet tillit.

Det är inte så att lojalitetsbegreppet helt lyser med sin frånvaro i dagens samhällsvetenskap. När vi har läst avhandlingar, artiklar och andra texter där lojalitet nämns som begrepp har vi dock frapperats av att begreppet sällan definieras utförligt och ofta används på ett *common sense*-artat och allmänt sätt.

Vi vill här utveckla lojalitetsbegreppet till ett skarpare begrepp. Den föreliggande begreppsutvecklingen sker med övertygelsen att ett skapande och utvecklande av begrepp är en central aspekt i all samhällsvetenskaplig forskning (se till exempel Danermark m fl 2002). Vår utveckling av lojalitetsbegreppet ska ske i två steg. För det första ska vi återaktualisera ett par klassiker på området lojalitet som kan bidra till att skärpa begreppet på en övergripande nivå. De aktuella klassikerna är Josiah Royce och Georg Simmel. För det andra ska vi göra distinktioner mellan olika former av lojaliteter. Vi uppfattar det som att vi i nuläget har en mångfacetterad lojalitet i verkligheten, som ännu inte återspeglas i en motsvarande mångfacetterad begreppsapparat kring lojalitet. Vi finner två dimensioner centrala när distinktioner ska göras mellan olika lojaliteter – dels dimensionen mellan det frivilliga och det ofrivilliga, dels dimensionen mellan det horisontella och det vertikala.

När det gäller att skapa ett mer flerdimensionellt lojalitetsbegrepp, där bland annat både horisontella och vertikala relationer ingår, tar vi hjälp av filosofen Josiah Royce. Han menar i sin bok *The philosophy of loyalty* att lojalitet kan definieras som ”*The willing and practical and thoroughgoing devotion of a person to a cause*” (Royce 1995 [1908], s 9, kursivering i original). På svenska kan detta formuleras som: ”Den frivilliga och praktiska och genomgripande hängivenheten hos en person för en sak” (vår översättning). Att översätta ”*cause*” till ”sak” är inte helt oproblematiskt, men vi ser ordvalet som det minst dåliga alternativet. Här menar vi alltså ”sak” i betydelsen ”vara lojal mot saken” eller ”att offra sig för saken” som vi kan höra i exempelvis politiska sammanhang. Att vara lojal är således att

vara hängiven någon eller något. Det kan vara sin familj, sitt grannskap, sin församling, sin arbetsplats, men också mer opersonliga saker som en livsåskådning eller en viss syssla. Vi menar att Royce är inne på rätt spår i sin diskussion, och hans analys blir särskilt intressant eftersom han framhäver lojalitet som centralbegrepp när det gäller att förstå människa och samhälle. Dock menar vi att Royce i och med fokuseringen på den frivilliga hängivenheten målar upp en lite ensidigt positiv bild av lojalitet. Vi vill utvidga Royces definition och lägga till att lojalitet också kan vara ofrivillig. Exempelvis har Lindquist (2011) i sin studie visat hur den enskilda individen utsätts för en mängd ofrivilliga lojalitetskrav i en organisation. Även Lindgren (1992, 1999) och Olsson (2008) beskriver ”korstryck” för den enskilda individen som tvingas ta ställning till om den egna lojaliteten ska riktas mot de likasinnade kollegorna eller mot överordnade yrkesgrupper och positioner i organisationen. I arbetslivet blir lojalitet som en frivillighet något som snarare tillhör undantaget än regeln.

Inom ramen för sin definition är Royces lojalitetsbegrepp vittomfattande och kan gälla både den enskilde individen och det mellanmänniska. Detta möjliggör således att lojalitet kan analyseras på en rad olika sätt. En mycket intressant form av lojalitet, som tycks vara högst relevant i vårt samhälle, är exempelvis individens lojalitet mot sig själv, sina ideal eller sitt livsprojekt. Just denna form av lojalitet kommer dock inte att behandlas i det följande eftersom vi vill avgränsa oss till lojalitetens *sociala* former. Liksom den klassiska sociologen Georg Simmel vill vi ha blicken riktad mot det sociologiska och relationella i ett fenomen och vi lämnar således andra aspekter därhän i detta sammanhang (Simmel 1992 [1898], Nedelmann 2001).

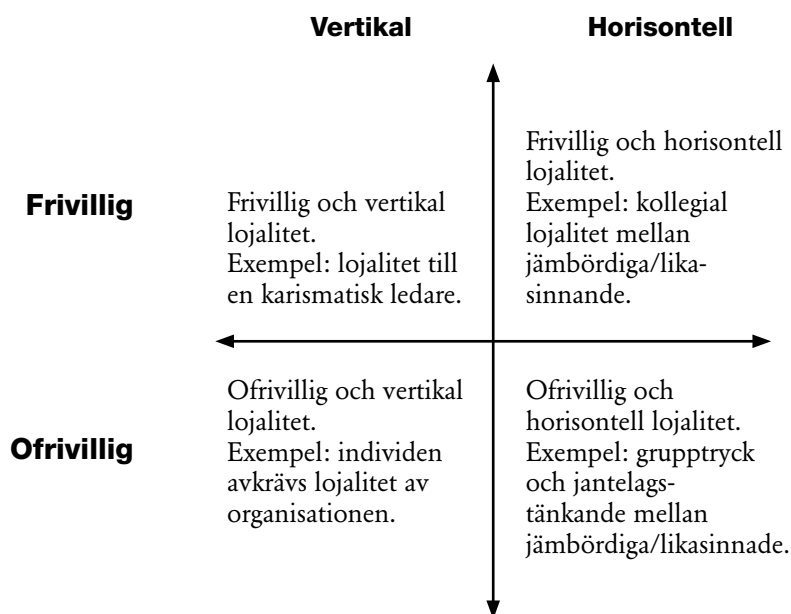
I syfte att studera de sociologiska aspekterna av ett fenomen tar Simmel (2009 [1902]) fasta på sociala former och strukturer. Detta tillvägagångssätt använder vi oss också av när vi analyserar sociala lojalitetsformer. Poängen är att visa att likartade former eller relationer mellan människor kan förekomma i olikartade kontexter och situationer. Ett exempel på social form är konkurrens mellan människor. Konkurrens kan förekomma både på ett företag, i vänkretsen och i familjen. På liknande sätt förhåller det sig med lojalitet. En person kan exempelvis vara lojal (eller illojal) mot sin arbetskollega, sin chef, sin vän eller sin familj. Genom att utkristallisera några grundformer för lojalitet, som visas i en fyrfältsfigur (*figur 1*), kan sedan olika fenomen analyseras utifrån formerna. Detta innebär att det finns olika typer av lojalitet som måste särskiljas från varandra och som alltså inte kan klumpas ihop i ett generellt begrepp.

Också utifrån Royce kan lojalitet ses som ett relationellt och socialt begrepp. Personerna är inte bara lojala gentemot varandra som isolerade individer utan också till relationen eller gruppen som ett ”vi”. Det är exempelvis vänskapen, äktenskapet eller arbetsgruppen som idé eller som socialt objekt som lojaliteten

också riktas mot. I rollerna som vän, gift eller arbetskamrat finns det inbyggda krav som den enskilde förväntas vara lojal mot. Mot bakgrund av detta kan lojalitet ses som en social form, ett förhållningssätt mellan två eller flera människor som bildar en gemenskap och relation. I nästa avsnitt presenterar vi lojalitet utifrån tanken om sociala former, med andra ord identifierar vi olika typer av lojalitetsformer.

### Fyra sociala lojalitetsformer

Som tidigare nämnts så finner vi dimensionerna mellan dels det vertikala och det horisontella, dels mellan det frivilliga och ofrivilliga, alla viktiga i anslutning till lojalitetsbegreppet. Dessa dimensioner kan illustreras med hjälp av en fyrfältsfigur där fyra lojalitetsformer presenteras (*figur 1*).



**Figur 1.** Typologi över fyra sociala lojalitetsformer

Innan vi presenterar fyrfältsfigurens olika dimensioner vill vi poängtera att figuren är avsiktligt förenklad i syfte att utkristallisera fyra grundläggande sociala lojalitetsformer. Vi följer Simmel som tänkte sig sociologin som en geometri för socialt samspel, där det viktiga var att själva grundformerna utkristalliserades (Simmel 2009 [1902]). I alltför detaljerade figurer finns paradoxalt nog risken att gå miste om "det sociala livets färgrikedom" (Andersson 1970, s 91). Simmels

formbegrepp skär på ett tankeväckande sätt genom olika sociala nivåer. Det hjälper oss att se att en specifik social lojalitetsform kan dyka upp i helt olika sociala sammanhang, till exempel mellan individer i en familj eller i relationen mellan anställd och företagsledning.

Om vi börjar med vertikal- och horisontell-dimensionen så kan man notera att lojalitet ofta framhävs som ett vertikalt inriktat begrepp. Det kan till exempel handla om chefen och den anställde där den anställde avkrävs lojalitet. En klassisk bild av en sådan relation framställs i Ronny Ambjörnssons (1988) studie *Den skötsamme arbetaren* som handlar om det norrländska sägverkssamhället Holmsund under åren 1880 till 1930. Här visas hur bolagsledningen krävde lojalitet och skötsamhet av arbetarna. Ambjörnsson har också i en tidningsintervju framhållit lojalitet som ”att vara tillgiven den bestående samhällsordningen, att vara lydig och undersåtligt trogen” (Albons 1994, bilaga B s 12). Lojalitet har, inte minst i ett svenskt intellektuellt sammanhang, intimt kopplats till vertikala relationer (Liedman 1999). Man har på avgränsat sätt betraktat lojalitet som den underordnades respons på den överordnades krav och förväntningar.

Även sociologen James Connor (2007) pekar på lojalitet som ursprungligen en beskrivning av maktrelationer inom feodalsystemet mellan beskyddare och klient. Sådana relationer existerar även i dagens västerländska värld, vilket till exempel Putnam (2011) visar gällande nutida Syditalien. Människor har där valt att inte vara lojala mot den demokratiska staten, utan i stället är det familjen, klient-beskyddarsystemet och därmed också maffian som har blivit dominerande. Lojaliteten blir här tydligt vertikal, vilket Putnam menar är kännetecknande för maffians relationer: ”Själva maffians struktur bygger på vertikala (ofta instabila) relationer mellan makt och beroende och med föga eller ingen horisontell solidaritet bland jämlikar” (Putnam 2011, s 165).

Också etymologiskt kan lojalitet identifieras som något vertikalt. Ordet har sitt ursprung i franskans *lojal* som hämtats från latinets *legalis*. *Legalis* utgör också ursprunget till ordet ”legal” som betyder att något är i överensstämmelse med den gällande lagen. Följaktligen finns det en grundbetydelse av ordet *lojal* som beskriver en vertikal relation, till exempel en enskild persons relation till lagar eller samhällseliga normsystem. En *lojal* person är en laglydig person, någon ”som (mot en annan) iakttagit hederns fordringar” och ”avhåller sig från svek” och en tidig användning av ordet *lojal* på svenska härstammar från 1852: ”En lojal undersåte” (Svenska akademien, *Ordbok över svenska språket* 1942, s 1039).

Men även om grundbetydelsen av lojalitet förefaller vara vertikal i och med dess ursprung i begreppet lag, tycks lojalitetsbegreppet emellertid inte alltid behöva beskriva en vertikal relation. En användning av ordet *lojal* i betydelsen ”Vara lojal i affärer, mot sina kamrater” finns också (Svenska akademien, *Ordbok över svenska språket* 1942, s 1039). I vardagsspråket är uttrycket ”en lojal vän”

vanligt, och med detta uttryck förväntas en relation som bygger på ömsesidig respekt och hänsyn snarare än en vertikal relation. Även på en arbetsplats finns denna typ av relationer mellan arbetskamrater med samma arbetsuppgifter. Där kan en övergång till en vertikal relation i stället hota lojaliteten, exempelvis då en person i ett arbetslag blir befördrad och därmed lämnar arbetsgruppen.

Som nyss nämnades så har alltså ordet "lojalitet" etymologiskt en koppling till begreppet lag. En reflektion vi gör är att en horisontell dimension hos lojaliteten kan skönjas även om vi håller fast vid lagtematiken. Det lagmässiga är något som har förändrats under århundradenas gång. Under tiden när begreppet lojalitet uppstod var verkligen lagen något som kom uppifrån och som byggde upp en vertikal relation. Men om vi spinner vidare på det legala temat så kan man hävda att lag idag i mångt och mycket är något annat än det var när relativt enväldiga monarker styrde. I en demokrati kan lagar knappast ses som helt uppifrån kommande. Åtminstone på papperet så ska ju demokratin se till att lagar uppkommer mer horisontellt utifrån folkets vilja. Vår poäng är alltså att kopplingen till det lagmässiga i begreppet lojalitet inte nödvändigtvis behöver innebära något vertikalt. I demokratins tidevarv kan vi även tänka oss en horisontell lagmässighet. Inom politisk filosofi har det också på senare år framhållits att lojalitet är ett helt centralt värde när det gäller att bygga ett samhälle präglad av jämlikhet och frihet (Stilz 2009).

En avgörande sak i lojaliteten är den "*praktiska och genomgripande hängivenhet*" (vår kursivering) som Royce uttrycker det, och som kan utläsas som det pliktmässiga, lagmässiga och krävande i lojaliteten. Detta skiljer därmed lojaliteten från ett mer allmänt, glädjefyllt och oproblematiskt intresse som man kan släppa när leda uppstår. Men – själva det pliktmässiga kan alltså tänkas som antingen något vertikalt eller något horisontellt. I samband med detta kan vi också ta upp skillnader mellan begreppet lojalitet och begreppet solidaritet. En viktig skillnad är att det pliktmässiga inslaget är större i lojaliteten än i solidariteten. Kolars (2012) argumenterar för att detta att vara lojal mot till exempel en organisation innebär att man är lojal även om man uppfattar att den aktuella organisationen handlar fel. Solidaritet däremot är en mer kritisk och mindre pliktmässig hållning som inte godtar felaktigheter på samma sätt. Ofta ses solidaritet som ett horisontellt inriktat begrepp och lojalitet som ett vertikalt inriktat begrepp. Men i stället för att fokusera på skillnaden mellan det vertikala och horisontella så vill vi alltså hävda att den grundläggande skillnaden mellan lojalitet och solidaritet handlar om graden av pliktmässighet.

Om vi övergår till dimensionen frivillig–ofrivillig så hämtar vi här inspiration från Jan Ch Karlssons (2011) diskussion kring två olika former av passion. Karlssons passionsbegrepp finner vi lätt att koppla samman med den lojalitetsdefinition som huvudsakligen hämtas från Royce. När det gäller de två formerna av

passion så har vi för det första en passion som på ett autonomt sätt har internaliserats hos personen – Karlsson benämner denna passion för ”harmonipassion”. Detta är i hög grad en passion som är positiv och konstruktiv för personen i fråga. För det andra har vi en mer eller mindre påtvingad passion som kommer utifrån genom ett yttre tryck. Karlsson kallar denna negativa form av passion för ”besatthetspassion”. Detta senare kan till exempel pådyvlas människor genom indoktrinering i en viss organisationskultur.

På liknande sätt som en passion kan pådyvlas eller spontant växa fram inom individen, kan lojalitet göra det. Strängt taget kan lojalitet utifrån Royces definition ses som ett slags passion, ett slags passion med pliktmässiga inslag.

### **Exempel på fyra sociala lojalitetsformer**

Vi ska nu ge några exempel från arbetslivet gällande de olika lojalitetsformerna. Exempel på frivillig vertikal lojalitet kan vi se hos en violinist i en symfoniorkester som leds av en dirigent med bestämda åsikter. Violinisten kan här uppleva att den egna talangen och egna personligheten på ett bra sätt kan utvecklas genom att frivilligt underordna sig dirigentens ledning. Lojalitet gentemot dirigenten kan därmed uppstå. För övrigt tycks detta vanligt i konstnärliga sammanhang. Det talas ju om demonregissörer som kan vara oerhört krävande, men som skådespelare ändå utan tvekan vill samarbeta med.

Om man ska vidga fokus något så bedömer vi att frivillig vertikal lojalitet är vanlig i utpräglad professionella sammanhang, som till exempel inom universiteten. Det är inte ovanligt att en ung forskare tidigt hamnar inom en viss forskningsinriktning eller ”skola” ledd av en framgångsrik akademiker, för att sedan bli lojalt kvar i samma teoretiska riktning under hela sin forskningskarriär. I detta sammanhang kan vördnad för ledande forskare uppstå, som inte helt kan förklaras utifrån rent vetenskapliga värden som respekt för argumentation, kritiskt tänkande och så vidare. Vi anser att frivillig vertikal lojalitet är en passande etikett på det som sker i sådana här sammanhang.

Frivillig horisontell lojalitet kan vi finna i ett arbetslag eller mellan jämbördiga kollegor som tillsammans skapar en informell kollektivkultur där man bekräftar och skyddar varandra (Lysgaard 2001 [1961]; Lindgren 1992, 1999; Olsson 2008). Dessa relationer benämns ofta som ett förkroppsligande av ”solidaritet”, men det är intressant – liksom Lysgaard (2001 [1961]) med begreppet ”kollektivlojal” och Lindgren med begreppet ”homosocial lojalitet” (Lindgren, 1996) – att sätta etiketten lojalitet på detta fenomen. Då framträder de pliktmässiga aspekterna av kamratligheten tydligare.

Ofrivillig vertikal lojalitet är den lojalitetsform som arbetslivsforskare hittills har haft lättast att upptäcka. Och det är i sig inget problem, så länge man också ser att lojalitet kan vara något annat. Ofrivillig vertikal lojalitet kan till exempel



vara när en anställd blir mer eller mindre ”hjärntvättad” in i en organisationskultur och påverkad till att prestera mer och mer, och tänka och känna enbart positivt om organisationen. Liknande kan också gälla kriminella organisationer eller extremistiska politiska partier där avhoppare ofta får betala ett högt pris. Sådana organisationer tvingar den enskilda medlemmen till lojalitet, och personen vågar varken protestera eller lämna organisationen (se Hirschman 1970).

Om vi går vidare till den ofrivilliga horisontella lojaliteten så kan detta röra sig om den negativa sidan av gruppsamhörigheten bland jämbördiga i en arbetsgrupp (som också har diskuterats utförligt av exempelvis Lysgaard 2001). Man kan känna sig låst och instängd när det till exempel handlar om sådant som avancemang eller att byta arbetsuppgifter. Gruppträck i bemärkelsen ”Jantelagen” fångar på ett bra sätt vad ofrivillig horisontell lojalitet handlar om.

I våra exempel ser vi att lojalitet kan gå uppåt och åt sidan. Men innebär inte vertikala lojalitetsformer att lojalitet också kan gå nedåt? Utifrån Royces definition så borde också ett sådant engagemang kunna benämnas lojalitet. Och filosofen Simon Keller (2007) tenderar också att se en sådan riktning hos lojaliteten när han (bland många andra lojalitetsformer) diskuterar föräldrars lojalitet gentemot sina barn. Vi menar också att nedåtgående lojalitet är en logisk möjlighet. Ett exempel på nedåtgående lojalitet i ett arbetslivssammanhang kan vara en företagslednings lojalitet gentemot en lågpresterande ”trotjänare”. Eftersom vi eftersträvar en typologi så har vi dock i vår genomgång av exempel försökt att hitta så typiska exempel som möjligt. Vad beträffar vertikal lojalitet så menar vi att uppåtgående lojalitet är det mest förekommande och typiska.

### **Typologins användningsområden**

Inom vilka slags empiriska arbetslivsstudier kan vår typologi vara mest intressant att använda? Ett område som vi omedelbart kommer att tänka på gäller temat lojalitetskonflikter, som bland annat blir relevant i diskussionen kring arbete och övrigt liv. Vi kan här tänka oss att lojalitetskonflikterna blir olika beroende på vad det är för typ av lojalitetsformer som är i konflikt. Vad gäller arbetet och övrigt liv så kan man tänka sig att en vanlig lojalitetskonflikt här är mellan den frivilliga horisontella lojaliteten kopplad till familjelivet, gentemot en ofrivillig vertikal lojalitetsform kopplad till arbetslivet. Vi bedömer alltså att det inte bara är vanligt med konflikter mellan lojaliteter, utan till yttermera visso är det frågan om konflikt mellan olika lojalitetsformer.

Ytterligare en tillämpning är att lägga vår lojalitetsdiskussion som ett raster över de fenomen som Lysgaard i sin klassiska studie benämner mänskligt system, tekniskt–ekonomiskt system och kollektivsystem. I relation till särskilt kollektivsystem och tekniskt–ekonomiskt system aktualiseras antagligen helt olika lojaliteter. Intressant nog, och kanske lite överraskande i ett svenskt intellektuellt



sammanhang, använder Lysgaard begreppet lojalitet även för de horisontella relationerna till arbetskamrater – ”kollektivlojal” är hans uttryck här (Lysgaard 2001 [1961], s 132). Relationen till det tekniskt-ekonomiska systemet måste rimligen beskrivas som ofrivilligt vertikal. Det Lysgaard analyserar handlar i hög grad – och i vår vokabulär – om konflikter mellan flera olika lojalitetsformer. Persson (2003) påpekar att Lysgaards studie har aktualitet även i nutiden då kraven på den enskilde individen i förhållande till det tekniskt-ekonomiska systemet och till marknaden ständigt ökar. Individen kan uppleva ett gränslöst (lojalitets)krav gentemot marknaden och står ensam i detta utifrån en mindre tydlig kollektiv kultur med försvagade fackföreningsrörelser. Dessutom tillkommer individualistiska krav på att marknadsföra sig själv och vara sin egen entreprenör. Vi verkar idag vara långt ifrån Royces tanke om lojalitet som frivillig hängivenhet. Eller också tar den sig andra uttryck? Ett utvecklat, flerdimensionellt lojalitetsbegrepp underlättar samtidsanalyserna och ger oss ytterligare empiriska kunskaper om hur lojaliteten mer precist gestaltar sig i vårt samhälle.

## Referenser

- Albons B (1994): ”I kärva tider krävs lojalitet”. *Dagens Nyheter*, 1994-09-16.
- Ambjörnsson R (1988): *Den skötsamme arbetaren*. Stockholm: Carlsson.
- Andersson B (1970): ”Georg Simmel”. I: Asplund J (red): *Sociologiska teorier: Studier i sociologins historia*. 3 [rev och utökade] upplagan. Stockholm: Almqvist & Wiksell
- Aronsson G, Karlsson JC (red) (2001): *Tillitens ansikten*. Lund: Studentlitteratur.
- Börnfeldt P-O, Fransson S (2010): ”Få törs slå larm om brister på jobbet”. *Göteborgs-Posten*, 2010-11-13.
- Connor J (2007): *The sociology of loyalty*. New York: Springer.
- Danermark B, Ekström M, Jakobsen L, Karlsson JC (2002): *Explaining society: Critical realism in the social sciences*. London: Routledge.
- Haglund M (2009): *Enemies of the people*. Doktorsavhandling. Acta Universitatis Stockholmiensis. Stockholm: Stockholms universitet.
- Hirschman AO (1970): *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge: Harvard University Press.
- Karlsson JC (2011): ”Arbete, passion, exploatering.” I: Bergqvist T, Gillberg G, Ivarsson L (red): *Arbete: Passion och exploatering* (s 7-22). Växjö: Institutionen för samhällsvetenskaper, Linnéuniversitetet.
- Keller S (2007): *The limits of loyalty*. New York: Cambridge University Press.
- Kolers AH (2012): ”Dynamics of solidarity.” *The Journal of Political Philosophy*, 20(4)365–383.
- Liedman S-E (1999): *Att se sig själv i andra: Om solidaritet*. Bonnier: Stockholm.
- Lindgren G (1992): *Doktorer, systrar och flickor: Om informell makt*. Stockholm: Carlsson.
- Lindgren G (1996): ”Broderskapets logik.” *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 17(1)4-14.
- Lindgren G (1999): *Klass, kön och kirurgi: Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*. Malmö: Liber.
- Lindquist B (2011): *Deltagande integrerar individ och organisation: En teoretisk studie i integrationens former, mekanismer och processer*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen. Uppsala: Uppsala universitet.
- Lysgaard S (2001 [1961]): *Arbeiderkollektivet: En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nedelmann B (2001): ”The continuing relevance of Georg Simmel.” I: Ritzer G, Smart B (red): *Handbook of social theory* (s 64-78). London: Sage.
- Nooteboom B (2002): *Trust: Forms, foundations, functions, failures and figures*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Olsson E (2008): *Emotioner i arbete: En studie av vårdarbetares upplevelser av arbetsmiljö och arbetsvillkor*. Doktorsavhandling, Karlstad University Studies. Karlstad: Karlstads universitet.
- Persson A (2003): *Social kompetens: När individen, de andra och samhället möts*. Lund: Studentlitteratur.
- Putnam RD (2011): *Den fungerande demokratin: Medborgarandans rötter i Italien*. Stockholm: SNS förlag.
- Rothstein B (2003): *Sociala fällor och tillitens problem*. Stockholm: SNS förlag.
- Royce J (1995 [1908]): *The philosophy of loyalty*. Nashville: Vanderbilt University Press.
- Simmel G (1992 [1898]): "Die Selbsterhaltung der sozialen Gruppe." I: Rammstedt O, Dahme H, Frisby DP (red): *Gesamtausgabe. Bd 5, Aufsätze und Abhandlungen 1894 bis 1900* (s 311-372). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Simmel G (2009 [1902]): *Sociology: Inquiries into the construction of social forms*. Leiden: Brill NV.
- Stilz A (2009): *Liberal loyalty: Freedom, obligation, and the state*. Princeton, NJ, Oxford: Princeton University Press.
- Svenska akademien (1942): *Ordbok över svenska språket. Bd 16, Lev-Markgäld*. Lund: Lindstedts universitetsbokhandel.
- Torp E (2011): "Facebook-inlägg kostade jobbet". *Lag & Avtal*, (9)8–9.