

Är organisationsteorin på väg mot ett filosofiskt perspektiv?

Innehåll

1.- Inledning:

2.- Organisationsteorins klassiska framställningar

3.- Varför organisationer?

4.- Organisationsteorins utveckling

5.- På väg mot en organisationsfilosofi?

6.- Litteratur:

Göteborgs Universitet, Institutionen för Informatik

Julio Alberto Rodriguez (1996)

1.- Inledning.-

Diskussioner kring organisationsteoretiska ansatser i vårt nuvarande samhällssystem, där IT uppnår en inflytelserik nivå inför förändringar, kommer att fortsätta mellan de som anser att progressiva förändringar möjliggör stabiliteten vid samhällets maktskifte och mellan de som anser att sprängvisa förändringar är oundvikliga för att kunna definiera en ny typ av samhällsform.

Jag vill jämföra dessa ovannämnda aspekter i samma dynamiska framtidsanda för att analysera eller integrera skillnaderna mellan de progressiva och sprängvisa förändringarna som delar uppfattningen om organisationsteorin och samhällsframtiden i minst två olika motsägelsefulla teoretiska resultat.

Eftersom organisationsteori studeras inom åtskilliga vetenskapliga discipliner är det viktigt att skildra och analysera dess väsentligaste områden och problem.

Organisationsteorins ursprung och potentiellt karaktäristiska element är lika viktiga som de teorier som är utvecklade under vår tidsanda. För att kunna definiera organisation måste man därmed karaktärisera organisationens ursprung i det filosofiska perspektivet.

Enligt många författare kommer termen organisation från grekiskans *organon*

som betyder redskap eller verktyg. Enligt min uppfattning kan termen också tolkas från

grekiskans eller latinets *organo* som betyder funktionellt och oberoende system med tilldelad målsättning, som är sammankopade till andra för att tillsammans uppnå helhetens målsättning.

I det första fallet kan organisation ses som ett redskap för att samordna individer med olika behov, förväntningar och krav med ett gemensamt mål.

I det andra fallet är organisation inte mer eller mindre än ett delsystem som alltid kommer att bli påverkat av andra delsystems funktionaliteter och mål.

Om organisationsteorins mål är att utveckla kunskap om organisationer i allmänhet måste organisationsteorin inneha en filosofisk bakgrund: organisationsfilosofi. Organisationsfilosofi skulle då hantera aspekter som studerar organisationens betydelse, utveckling och sammankoppling med andra filosofiska områden speciellt på den kunskapsvetenskapliga nivån.

Organisationsteoretiska ansatser finns mer tydligt betonade inom sociologin, arbets- och organisationspsykologi, företagsekonomi, statsvetenskap, administration och beteendevetenskap men om man är intresserad av att utveckla den organisatoriska teorin och filosofin till alla händelser som innehar och innebär sammankopplig, samordning, instintiv grupptillhörighet, socialbiologisk betéende, revirtänkande, etnicitet, tillämpad kognition och kunskapsrelaterad interaktion, kan organisationsfilosofins betydelse bli grundläggande vid utveckling av en organisations begreppsapparat.

2.- Organisationsteorins klassiska framställningar.-

Det finns skillnader mellan olika organisationer som social enhet. Sedan organisationen har etablerats är tendensen att den söker efter sin egen identitet, markerar gränser gentemot andra organisationer och upprätthåller sin existens med hjälp av ett sammankopplande regelverk med bestämda syften och mål.

Ur ett mekanistiskt (positivistiskt) synsätt säger man att formella organisationer har en hög grad av formaliseringsnivå. Formaliseringsnivån beskriver effektiviteten av skrivna eller muntliga regler, instruktioner, avtal, kontrakt, planer, strategier etc.

På motsvarande sätt är informella organisationer spontana, instinktiva och icke reglerade.

Under handlingsmässiga perspektiv kommer, inom en fungerande organisation alltid att finnas en grad av informalitet parallellt med den formella delen av organisationen. Sammankopplingen mellan det formella och informella fungerar så att t.ex. anställda som enligt schemat inte har med varandra att göra umgås flitigt, medan de som verkligen ska delta i samarbete är indragna i djupa konflikter.

Enligt organisatiosteorins klassiska framställningar finns det tre problemområde av vikt som måste beaktas vid organisationsutveckling:

- Hur organisationen kan göras effektiv.
- Hur organisationen kan göras representativ.
- Administrativa apparater och byråkratiproblem.

"Effektivitet definieras vanligen som grad av måluppfyllelse och kan ses som den nytta den utförda prestationen åstadskommer. Effektivitet kan därmed anses vara överordnat renodlad produktivitet" (1).

Att åstadskomma mesta möjliga utflöde med ett bestämt inflöde, eller att med ett fastställt utflöde och så litet inflöde av produktionsfaktorer åstadskomma samma resultat, kallas för *hög produktivitet*.

Effektivitetstänkandet är ofta förenat med organisationens ekonomiska mål (i form av företag) som en effektiv apparat för att uppnå hög produktivitet.

Begreppet produktivitet innebär med andra ord en värdeskapande process som uppnås med hjälp av resurser, arbete och grad av effektiviserad teknologi (*automation*) och produktivitetshöjning är ett resultat av många faktorer såsom, organisationseffektivisering, teknisk utveckling, ökade investeringar i maskiner eller kunskap samt inflödets ursprungliga värde.

Under effektivitetsprincipen kan också total effektivitet definieras som en resultat av grad av yttre och inre måluppfyllelse, dvs. omvärldens värdering av organisationens mål och det inre förädlingsvärdet.

Att effektivitet och produktivitet är en måttstock av ekonomisk mer än en av social karaktär bevisas genom den klassiska definitionen av ekonomi som "*hushållnings aktiviteter med begränsade disponibla resurser i omvandlingsprocessen (2)*". det verkliga målet med en sådan definition är tillväxt och ackumulation av slutprodukter och "nyvärde".

Även i den perfekta automationen är mänskligt arbete i form av fysisk, emotionell och intellektuell aktivitet "livsviktigt" avgörande för organisationens mål. Organisationer är skapade för att hjälpa människorna i sin utvecklingssträvan och inte tvärtom.

I tillväxtprocessen som organisationer, med ekonomisk mer än sociala mål, deltagit i har även dessa organisationer blivit allt större och allt flera.

Många klassiska vetenskapliga förklaringar kring organisation betonar att organisation som fenomen har fått sin utveckling i direkt samband med den dominerande ställningen som marknaden i moderna termer har intagit i vår föreställningsväld.

Tillståndet "organisation" som kontroll, lagstiftning och myndigheternas övervakning ersattes, enligt ovanstående förklaring, av ett annat tillstånd: marknadsbildning och den ekonomiska utbytesreglerande processen för att ordna mellanhavanden och denna kom så småningom att dominera.

Samtidigt var politiska sammanslutningar inte nya företeelser. Dessa följde fortfarande samma mönstret som utformades före, under och efter den industriella revolutionen. (ideer och politiska ideal kunde föreställas annorlunda men inte den strukturutformning som politiska grupper och partier skapade under den franska revolutionen).

Intresse för effektivare organisationer och utformning av mänskliga sammanslutningar kan även ha uppstått mot slutet av 1800-talet med framväxten av arbetarklassens behov av att skapa ett motpol till det "organiserade företagsamhet". Dessa koncentrerade all produktivitet inom slutna anläggningar, med arbetsfördelning mekanismer och ägande av allt plusvärde som kunde ackumuleras genom arbetets produktionskrafter och produktionsförhållanden vilka väderdesatts i form av guldreserver eller pengar samt genom att polarisera ekonomiskt och socialt individer, sociala grupper och länder.

I takt med mekaniseringen av produktionen försvann hantverksaspekterna på det organiserade arbetet. Allt fler billiga varor gjorde det rimligt att se utbyte mellan säljare och köpare som den viktigaste ekonomiska handlingen och ersatte teorier baserade på samhällsinstitutioner. *Den metodologiska individualismen* kan användas som namn på den fria marknadens möjligheter i "dynamiskt -ekonomiskt organiserade företag.

Men marknadsmodellen utmanades genom utveckling mot centralisering och

koncentration som skedde inom själva näringslivet. Den "osynliga handen" framstår alltmer som orealistisk i takt med att kapitalet koncentreras.

Organisationsdebatten fortsatte med tunga inlägg av Berle och Means och J. Burnham. Den tilltagande kapitalkoncentration i USAs industri skulle sluta i att ekonomin kom att kontrolleras av ett litet fåtal företag och att kontrollen av dessa företag skulle övergå från ägarna till en liten grupp management-expert. (3)

Organisationsdebatten var inte avslutad.

Efter andra världskriget, mognar organisationsteoretiska ansatser och författare som T. Parsons, R. Presthus, W.H. Whyte och F.A Hayek bidrar med sina inlägg till organisationen som fenomen. Fenomen som måste förklaras för att den i nuvarande form avviker från den

idealtypiska icke-hierarkiska modellen för "naturliga system".

Organisationer är varken självklara eller okontroversiella, det finns de som hävdar att organisationer är nödvändiga för att ge människor det inflytande de eftersträvar men det finns också de som menar att detta inflytande lika gärna kan uppnås genom att undvika organisationer och låta individen själv klara ut sina mellanhavanden.

3.- Varför organisationer?

Varje grupp, rörelse, företag och institution med måsättningar har sin organisationsstrid, där kampen står mellan ett spontant ideal och ett hierarkiskt system, på samma sätt som mellan en ostrukturerad och en väl reglerad modell.

När en organisation utformas utbryter snart en dynamisk spänning mellan individerna över hur den skall styras. Hierarki, elitstyre och byråkrati kännetecknar den skapelse som kanske i början hade andra struktureringsideal för att uppnå sina syfte.

Utifrån antagandet om att människor agerar för att maximera den egna nyttan blir organisationens existens inte självklar. Många argumenterar för tesen att det egentligen är omöjligt att organisera grupper kring det kollektiva arbetet för gemensamma nyttigheter utifrån antagandet om rationellt egenintresse, (4) dvs. med andra ord, det är inte självklart att individer med gemensamma intressen finner anledning att bilda en organisation för att tillvara sina intressen.

Enligt K.J. Arrow (5) går det inte genom ett antal individers preferensordningar att i form av någon typ av organisation, konstruera en preferensordning som uppfyller krav på rationalitet för kollektivet. Även om individer beter sig logisk och konsekvent, kan beslutordningen för hela gruppen bli inkonsekvent och ologisk. Denna situation ställer organisationsteorin inför en omöjlighet: antingen får organisationer studeras genom granskning av de ingående individerna vilket inte ger möjligheter att dra slutsatser om organisationen, eller får organisationen analyseras som kollektiv aktör.

Med alla konsekvenser och problem detta innebär genom att inte veta allt som är relevant på individnivån.

Varför och hur människor organiserar sig utgör det väsentliga problemet inom organisationsteorin? Betoning verkar ligga på organisationsprocessen snarare än på det strukturerande begreppet organisation. (6)

Kan ett samhälle fungera utan organisationer på den pragmatiska nivån?

En organisation har många olika roller. Många av oss är anställda i dem och de som är inte anställda eventuellt är tillfälligtvis försäkrade i en annan organisation. Organisationen har en arbetsgivarroll och bestämmer hur arbetsmiljön kommer att se ut.

Organisationer påverkar i hög grad ekonomin genom att vara producenter av varor och tjänster. De har en politisk eller strategisk roll: de försöker få regering att fatta beslut och stifta lagar som gynnar dem.

Organisationen kan bli medel för intresserepresentation och detta innebär ofta betydande fördelar att vara del av den än att vara utanför.

Är det möjligt att tänka sig ett samhälle utan organisationer? När samhälle i sig själv är redan ett organiserande system?

På den teoretiska nivån finns två problemområden som har fokuserats inom organisationsteori med stort iver under de senaste decennierna. Bägge gäller beslutfattarens svårigheter att i sitt dagliga arbete styra organisationens produktion.

Det ena området behandlar organisation som struktur och omfattar problem som ingår i administrationsteori. Det andra, behandlar strategier och funktioner för att upprätthålla motivation och anpassa produktionsapparat och arbetande till varandra.

Administrationsteorin och motivationsteorin har, behandling av de dagliga interaktions- och styrningsprocesserna i organisationen, gemensamt. Däremot hur organisationen uppkommit, hur de dominerande maktmönstren ser ut, vilken politisk roll organisationen spelar, dess funktion som institutionell maktfaktor har relativt litet analyserats under ovanstående teorier. Ett exempel av denna situation är användningen av Max Webers arbete inom den amerikanska organisationsteorin. Intresset har koncentrerats till den byråkratiska organisationsformens effektivitet, medan Webers större filosofiska, historiska och samhällsvetenskapliga insatser i hög grad ignorerats. (7)

Den systemteoretiska och funktionalistiska traditionen har också spelat en viktig roll för detta pragmatiska tillstånd. Enligt systemteorin, om organisationens inre balans och dess reaktioner på tryck från omgivningen betonas, blir frågor om organisationens filosofi samt institutionella och politiska roller intressanta.

En rationalistisk infallsvinkel skulle kunna ge ett annat perspektiv, i alla fall ur historievetenskapens intresse. I det historiska perspektivet att studera individuell intresseformering är av betydelse för att kunna förklara hur organisationer och andra kollektiva aktörer tillkommer och utvecklas, liksom varför organisationer som teoretiskt möjliga inte kan bildas.

Vid ett brett perspektiv organisationsteorier har givit plats till olika "organisationsskolor", bland de som nämns ofta finns följande:

- Rationell teori
- Human Relations
- Neorationella teorier (neoweberianska)
- Systemteori
- Dialektiska organisationsteorier (8)

5.- På väg mot en organisationsfilosofi?

Är organisationskänsla något inlärt beteende eller en utvecklade instinkt grundläggande vid flock- och revirtillhörighet?

Inom integrerande teorier menar man att samhälle skulle användas som en modell, en föränderlig sådan för att kunna förklara individens ständiga kamp för att skapa och utveckla både stabila som föränderliga sociala strukturer.

Andra forskare pekar på det viktiga i individens egen förmåga att fatta beslut för sig själv och för sin omgivning så fort han/hon är medveten om verklighetens varierande perspektiv.

Ett problem inom samhällsvetenskapen och organisationsforskning är aktörs eller strukturdeterministiska förklaringar. Att observera aktörerna som interagerar inom strukturens ram är inte lätt med hänsyn till aktörernas roll i utformning och organisationens funktion. Detta beror på aktörernas egenskaper, vilka innebär att de kan, förstår och vill. När strukturer består av regler och resurser aktörerna gör sina egna val utifrån en egen bedömning och medvetenhet. Enligt A. Giddens (1979) den relation som finns mellan struktur och aktör måste uppfattas som dialektisk, dvs. att teorier om strukturell förändring intresserar sig mest för hur individer reagerar på villkor som de själva har skapat och hur de därmed förändrar dessa villkor. Det karaktäristiska för aktörperspektivet är att det är individerna i organisationen som skapar densamma. (12)

Ett annat problem som har begränsat organisationsforskning är de kulturinriktade, informella och irrationella aspekterna som deltar vid utformning och uppföljning av organisationer i olika kulturella, etniska och geografiska miljön. Liksom ett isberg, ovanför vattenytan finns de formella, kända aspekterna som mål, struktur, teknologi, kunskap, kompetens, ekonomiska resurser etc. Under vattenytan finns det informella

osynliga aspekter som attityder, känslor, värderingar, traditioner, gruppnormer etc.

I nutiden, finns det fortfarande mycket kvar av den klassiska sätt att observera organisationer, speciell Webers "organisationsfilosofin" har påverkat organisationsteorin genom den Webers utalade nogrannheten att skilja mellan fakta och värderingar. Enligt Weber kunde inte vetenskapen tala om vad skulle göras utan kunde endast hjälpa till att välja medel för att uppnå givna mål. Med andra ord, vetenskapen blev instrumentell i förhållande till målet. Man fick inte ta de vetenskapliga resultaten för gott, utan man skulle reflektera över de utom-vetenskapliga inflytande som verkade inom vetenskapen i motsatsen till positivismen som ser på vetenskapen som det högsta och säkraste formen av kunskap.

Vad som är viktigt att påpeka vid ett organisationsfilosofiskt perspektiv är individens

som handlande, kreativ och aktiv varelse. En sådan framställning möjliggör en analys på meta- och makronivå där människan har den absoluta roll inför framtiden både som individ och delkomponent in i organisationer. Praxis begreppet bör tolkas under ovannämnd situation som en ständigt jämförande mellan handling och teori. Det finns t. ex. en stor skillnad mellan termer "tillverka saker" och "göra saker". tillverkning tillhör i stor omfattning teknologins "instrumentella processer" där människan verkar ha en sekundär betydelse. Att göra saker kan breddas till kreativa så som organisativa åtgärder. Dessa handlingar ingår egentligen i de grundläggande politiska, moraliska och pragmatiska värderingar samt ställningstagande som människan eller inflytelserika aktörer har omvandlat till regler och lagar.

I diskussionen kring termen "organisationsfilosofi" jag anser att Habermas senaste arbete (1985-1988) öppnar nya möjligheter till organisationsforskning.

Habermas framhåller att livsvärlden är den vardag i vilken vi skapar vår identitet och vår förståelse av händelserna omkring oss. Systemvärlden å andra sidan är den politiska och ekonomiska strukturen. I den ekonomiska strukturen spelar företagen den viktigaste roll medan den politiska strukturen är ofta bestående av tre subsystem:

- en statlig administration,
- en politiskt partisystem,
- en allmänhet vars gunst partierna tävlar om.

Enligt Habermas sker en utveckling av tilltagande rationalitet med differentiering som mål. differentiering som sprider sig både på livsvärlden och systemvärlden. Denna fenomen får effekter på kopplingen mellan livsvärlden och systemvärlden.

Systemvärlden blir allt mer komplex och svårhanterlig men hittills har kunnat lösa allt fler svårare styrproblem. Samtidigt blir den allt svårare att genomskåda för individerna. Detta gör att livsvärlden slukas i stort sätt av systemvärlden. Han talar också om paradoxen i vilken systemvärlden i allt större grad kopplas löst från livsvärldens normal tillstånd. Ett exempel på denna situation är den allt större roll som marknadskrafterna får att spela på nästan alla område på människans livsvärld.

Habermas anser att livsvärlden håller på att koloniseras. (alienation) En sådan kolonisering orsakar vår förvrängning av verkligheten. (13)

För att förstå Habermas ideer, måste man först komma underfund med hur livsvärlden utvecklas eller bör utvecklas. Även varför livsvärlden påverkas av de differentierande processerna orsakade av systemvärlden. Detta i sin tur kräver en klagörande precisering av begreppet Livsvärld.

Livsvärld är enligt Habermas " den värld där individerna själva lokaliserar sig i tid och rum". det är vi, familjemedlemmar, grannar, yrkesverksamma etc.

En särskild aspekt av livsvärlden är enligt Habermas viktig. Det är hur vi kommuniserar med andra människor och hur vi tolkar olika företeelser runt omkring

oss. (bl.a. grad av formalisering och helhetssinne i kommunikation ger en bestämd grad av sanningshalten vid tolkning)

Habermas ger begreppet livsvärld en samhällsvetenskaplig tolkning, men begreppet mer än av strukturell är av kommunikationsteoretisk karaktär. Han urskiljer två olika problem i det ena sker inom vad som kan kallas livsvärldens strukturella komponenter, dessa som er relaterade till individens kommunikativa handlingar och till hans/hennes strävanden att förstå sin omgivning och sig själv.

I denna tolkning blir livsvärlden en utvecklingsresurs som individen kan utnyttja för att förstå den dynamiska världen han eller hon är involverad i.

Det andra problemet är att det ökande ekonomisk välbefinnande har kommit till ett viss pris. I sina relationer med det ekonomiska systemet har individerna blivit "kroniska" konsumenter. Enligt Habermas det finns en växande spänning mellan det marknadsekonomiska systemet och demokrati. Demokratin i sin rätta bemärkelse kan sägas måste ge prioritet åt livsvärlden. (14)

Vad som är intressant att markera inom organisationens utveckling och nytt forskningsområde, är sin utbredning från mikrostrukturella problem som gällde arbetseffektivisering till processer av administrativa, sociologiska och psykosociala karaktär, dvs. från mikro- till makronivå av problemställningar.

De nya integrerande aspekterna i människans beteende, kunskap och kommunikations tolkningar (både som individ och som organisations deltagande), visar vägen till en metanivå av observationer. Det som så småningom kan betecknas som en del av det organisationsfilosofiska området.

[Litteratur:](#)
[Huvudsidan:](#)

Julio Alberto Rodriguez

Informatik som vetenskap.

Referenslitteratur:

Clegg, S.R 1990 Modern organisations Sage Publications, London

Morgan, G. 1986 Images of Organisations Sage Publications, London

Abrahamsson, B. 1990 Organisationsteori Studentlitteratur, Lund

Hofstede, G. 1991 Organisationer och kulturer Studentlitteratur, Lund

Habermas, J. 1988 The Teori of Communicative Action Polity Press Cambridge

Referenslista.-

- 1.- Uttryckt i G. Anderssons "kalkyler som beslutsunderlag". Studentlitteratur, 1987.
- 2.- ibid 1.
- 3.- Slutsatser från B. Abrahamssons "Organisationsteori"
- 4.- Antagandet utifrån Cleggs "Modern Organisations".
- 5.- Sammanfattad beskrivning från Hofstede's "Organisationer och kulturer".
- 6.- ibid (3) och (4).
- 7.- Webers verk omfattar flera aspekter än de som tas vanligen vid organisationsteoretiska studier.
- 8.- Sammanfattning från Cleggs och Abrahamssons.
- 9.- Abrahamssons kommentarer kring den organisationsteoretiska utvecklingen.
- 10.- Från Parsons systemteoretiska studier.
- 11.- Enligt Bonniers uppslagsbok om vetenskapsskolor.
- 12.- Giddens beskrivningar om samhället.
- 13.- Ur idéerna kring Habermas "The Teori of Communicative action".
- 14.- Ibid (13)

[Huvudsidan:](#) | [Andra dokument:](#)