

Arbetslivsforskningen – quo vadis?

Antropologisk forskning och arbetets kulturer

Birgitta Edelman

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2001:1

ISBN 91-7045-585-6

ISSN 1404-8426



Arbetslivsinstitutet

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Christina Bergqvist, Erling Bjurström, Marianne
Döös, Jonas Malmberg och Ann-Marie Sätre Åhlander

Grafisk produktion: Gabriella Stjärnborg

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2001

Arbetslivsinstitutet,
SE-112 79 Stockholm

ISBN 91-7045-585-6

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab

Förord

Föreliggande rapport har kommit till inom ramen för Arbetslivsinstitutets forsknings- och utvecklingsprogram *Arbete och kultur*. Avsikten med rapporten är att ge en översikt över den antropologiska forskning som bedrivits med arbetets kulturer i fokus.

I arbetet med sammanställningen blev det på ett tidigt stadium klart att det med dagens elektroniska sökmöjligheter för litteratur inte längre är relevant att bara lägga fram en översikt över befintliga forskningsresultat. Att ge en kritisk värdering av de olika trender och framför allt de torrlagda områden som uppstått pga de strömfåror forskningen uppsökt vore av lika stort, om inte större, intresse för den läsare som tar del av rapporten med tanke på att inspireras till vidare forskning. Det är också denne läsare jag haft i åtanke under författandet.

De kritiska synpunkter som framkommer är alltså mina egna och presenteras för att ge materialet lite ”tuggmotstånd”. Materialet som presenteras är långt ifrån heltäckande, och det är säkert många som saknar arbeten de ser som vitala och oundgängliga. Urvalet har emellertid gjorts i den förhoppning att läsaren lätt ska kunna göra egna utforskningar utifrån de verk som presenteras. Det finns alltså en viss skevhet i urvalet. Ett exempel på detta är att en del skandinaviska arbeten har utelämnats. Jag menar dock att skandinaviskt material är relativt lätt tillgängligt och jag har därför i stället berett plats för arbeten som ur ett skandinaviskt perspektiv är en aning mer svåröverkomliga, men som utgör kilar ut emot forskning på andra kontinenter. Avsikten härmed är att presentera nya infallsvinklar och kanske leda läsaren till fruktbara internationella kontakter.

Arbete och kultur är ju, trots allt, fenomen som uppmärksammats inom forskning på de flesta kontinenter.

Innehåll

Problemområden i den antropologiska forskningen beträffande arbete och kultur	1
Antropologins forskningsmetoder i relation till fältet ”arbete och kultur”	1
Kulturbegreppet inom organisationsteori och arbetslivsforskning	4
Kultur och motkultur	10
Nya arbetsformer – ny arbetarkultur – nya arbetare?	14
Tillämpad antropologi – aktionsforskning	18
Konkluderande anmärkningar	19
Bibliografi	21

Problemområden i den antropologiska forskningen beträffande arbete och kultur

Antropologisk forskning inom fältet arbete och kultur stöter på flera större problemområden. Dessa problemområden kan sägas vara utmärkande, men trots det inte unika, för detta fält. Inte heller är dessa typer av problematik unika för den antropologiska forskningen; vi finner samma frågeställningar inom det som går under namn som sociologi, etnologi, industriforskning, organisationsforskning, osv.

Jag ska i huvudsak ta upp fyra större problemkomplex och se på hur dessa har behandlats i forskningen. De fyra komplexen har flera beröringspunkter med varandra och kan också delvis ses som beroende av varandra. Det oaktat ska jag försöka hålla de olika områdena isär, i förhoppningen om att jag därmed bättre ska kunna belysa deras inbördes relationer.

De fyra områden jag ska ta upp är:

- 1) antropologins forskningsmetoder och hur de har kommit till användning i forskningen om arbete och kultur
- 2) definitioner av kulturbegreppet och den betydelse de har fått för inriktningen på forskningen
- 3) arbetets förändrade karaktär och den antropologiska forskningen
- 4) den ”tillämpade” antropologin (inbegripande den s.k. aktionsforskningen) och dess betydelse i forskningen om arbete och kultur.

Antropologins forskningsmetoder i relation till fältet ”arbete och kultur”

Det har ofta hävdats att antropologins metod huvudsakligen består av deltagande observation och man har tom försökt definiera antropologin utifrån denna metod. När det gäller forskning om arbetslivet utvecklades fältmetoden från observation – i de kända Hawthorne-experimenten där arbetarna studerades närmast som försöksdjur¹ – till deltagande observation av sociologer och antropologer i Manchester på 1950- och 60-talen.

De första Manchesterstudierna gjordes i form av fem relaterade studier, vilka alla byggde på sex månaders s.k. ”öppen” deltagande observation i olika fabriker.² Med öppen deltagande observation avsåg man det faktum att man inte försökte dölja, utan tvärtom öppet deklarerade, avsikten med sin närvaro för medarbetarna. Metoden, som ledde till att deltagandet (arbetet i fabriken) skilde sig från observationen (skrivandet av anteckningar på kvällarna efter arbetet),

¹ För en intressant diskussion av Hawthorne-experimenten, se Gillespie, 1991.

² Studieobjekten utgjordes av en modern och en ”traditionell” fabrik för regnkläder, en fabrik för transformatorer, ett skrädveri, en mekanisk verkstad, samt Citroën. Se diskussion om dessa i Emmett & Morgan, 1982.

kom dels att innebära att forskarna fick ett nedifrån-uppåt perspektiv, men också att de blev uppmärksamma på spänningen i förhållandet mellan deltagare och observatör, mellan ”insider” och ”outsider”.³

Växlandet mellan att vara observatör och deltagare ledde, enligt Emmett och Morgan, till att man kunde definiera ett nytt fält av forskningsproblem. Arbetarnas situation, vilken man fick förståelse för som deltagare, sågs i ljuset av observatörens/forskarens teoretiska förståelse av social organisation och samhällsliga förhållanden. Denna växelverkan, som beskrev en pendling mellan den vidare samhällsliga och den snävare situationsmässiga synvinkeln, diskuterades livligt i Manchestergruppen. Även om vissa hypoteser visade sig vara felaktiga, och man fick avstå från att dra deduktiva slutsatser från produktionsförhållandena på mikronivå till de industriella relationerna på makroplanet, kan man ändå konstatera att själva forskningsproblematiken kom att förändras tack vare den nya metodik man utformade.

Vi nämnde att forskningen också fick ett naturligt nedifrån-uppåt perspektiv. Till skillnad från Hawthorne-experimenten, vars problematik formulerats utifrån industriledningens syn och antaganden, kom Manchester-studierna att se produktionen från arbetarnas synpunkt och en del av det som tidigare setts som ”problem” framstod nu som självklarheter. I stället för att se arbetarnas ”restricted output” som problematisk fick man nu en ”insider”-förståelse för hur arbetarna reglerade sin insats och förtjänst. Man kan kanske lite ironiskt tillägga att det i stället sågs som problematiskt att förklara varför kvinnorna vid Wyes regnklädesfabrik inte betedde sig på samma vis som männen i Jays transformatoranläggning. I det förra fallet lyckades man – i detta fallet var det också en man; Tom Lupton – tydligen inte nå fram till ett ”insider”-perspektiv.

Till skillnad från tidigare arbetarstudier i Human Relations-traditionen tog Manchester-studierna upp relationen mellan arbetare och chefer ur ett klasskonfliktperspektiv och inte bara som utfall av ”spontant samarbete”. Här var det inte så mycket en öppen klasskonflikt man fokuserade på utan snarare de mer subtila och icke-militanta former av motstånd som arbetarna utövade genom bl.a. tystnad, olydnad och informellt organiserat smitande från arbetet.⁴

En annan effekt av att man såg arbetsplatserna som delaktiga av en makrostruktur var att man kom att intressera sig för relationerna på arbetsplatsen i termer av ”roller” man fann i den vidare sociala kontexten. Könroller identifierades (och då främst mellan manliga arbetsledare och kvinnliga arbetare), men också andra sociala roller, baserade på klass, status, ålder och etnicitet. Mot slutet av studierna förlorade dessa aspekter i betydelse – kanske delvis för att de implikerade en bredd som blev alltför svårhanterlig – och man införde Goffmans begrepp ”semi permeable membrane” för att belysa det faktum att inte alla

³ Se diskussion om dessa relationer i Wright, 1994.

⁴ Ang. nyare studium av undvikande strategier på arbetsplatsen, se Schulman, 1998.

kontextuella faktorer kunde ses som likvärdiga.⁵ Goffmans begrepp pekar på att det bara var en del av yttervärlden som så att säga trängde in genom fabriksporten eller entrén och gjorde sig gällande på arbetsplatsen. Här var både urvals- och förvandlingsprocesser verksamma och inte heller här kunde man överföra analyser från det ena planet direkt till det andra; i det här fallet från makro till mikro – snarare än det motsatta, som nämndes tidigare.

Det intressanta med Manchester-studierna, och orsaken till att de bör nämnas, är att de på ett tidigt stadium tog upp frågor som fortfarande är aktuella, men som kom i skymundan redan under 60-talet när antropologin och fältet för organisationsstudier valde att gå skilda vägar.

Antropologerna i Storbritannien, men också i andra länder, vände sig mot tredje världen för att studera ”teknologisk överföring, entreprenörskap, duala ekonomier och sätten på vilka stamtillhörighet och etnicitet utgjorde särskiljande redskap i utvecklingen av klasser och fackföreningar medan man i stort sett lämnade studiet av moderniseringsprocesserna i väst utforskade”.⁶ De antropologiska metoderna, som gått från observation till deltagande hade också kommit att ifrågasätta antagandet om vetenskapens värdeneutralitet. Eftersom organisationsstudierna fasthöll att forskningen var, och skulle vara, värdeneutral kom de två riktningarna att skilja sig åt inte bara i fråga om forskningsfält, men också i fråga om teoretisk inriktning. Antropologin övergick till att bli tolkande och man försökte sig på konstruktivistiska och symbolistiska analyser samtidigt som man utsatte de funktionalistiska och positivistiska analyserna för intensiv kritik.

Ett begrepp som ”holism”, vilket tidigare tillämpats vid studiet av mindre samhällen, fick en ny innebörd i och med att man – kanske inte först, men i alla fall tydligast i studiet av tredje världen – kom till insikt om världsomfattande system och globala sammanhang och deras genomgripande inflytande på de lokala samhällena.⁷

Det har visats sig svårt att integrera studiet av maktstrukturer, inkluderande fjärran centra och internationella förgreningar, i det antropologiska studiet av enskilda arbetsplatser och organisationer,⁸ men det finns trots det försök att företa sådana analyser. Wright pekar på två sådana försök; Nader och Pettigrew, där Nader genom att studera ”maktens kultur” försöker visa vilka mekanismer som i det fördolda strukturerar, bestämmer och manipulerar allmänhet och klienter. I studiet av amerikanska barn ser hon alltså inte på familjen, utan på

⁵ Goffman, 1976.

⁶ Wright, 1994.

⁷ Nash, 1993; Wolfe, 1977.

⁸ Detta kan sägas vara utmärkande för en stor del av den antropologiska forskningen i de s.k. komplexa samhällena. För en sammanfattning av diskussionen om relationerna mellan dessa mikro- och makroplan, se Hannerz, 1992.

hierarkier av industri- och regeringsorgan som den kontext, vilken bestämmer barnens uppväxt och framtid.⁹

Pettigrew å sin sida ser organisationer som system av politisk verksamhet. Den vidare kontexten är enligt hans synsätt inte en kuliss eller en samling givna element som påverkar lokala processer, utan han försöker beskriva mikro- och makronivåerna utifrån något man kanske kunde kalla ett dialektiskt synsätt. De processer som här ses förknippa de olika nivåerna är emellertid varken åtskilda, mekaniska eller klart utmejslade, utan vi har en komplex verklighet med ojämna och tidsmässigt haltande skeenden.¹⁰

Wright säger att det som förenar Nader och Pettigrew är att de båda har utvecklat begreppet ”kultur” och att det dessutom är på just detta fält som de två disciplinerna, organisationsstudier och antropologi, nu har kommit att närma sig varandra efter ett par decennier av praktisk incommunicado.¹¹ Att de två fälten nu gärna talar om ”kultur” betyder dock inte att de lägger in samma betydelse i begreppet.

Kulturbegreppet inom organisationsteori och arbetslivsforskning

Ordet ”kultur” som beteckning för sociala sammanhang, och inte bara som en sammanfattande term för vissa konstnärliga aktiviteter, har fått en stark spridning under de senaste decennierna. Sammansättningar som arbetsplatskultur och organisationskultur har kommit att användas även i dagligt tal.

Det är dock anledning att stanna upp och se närmare på detta begrepp och dess betydelse i litteraturen om företagsledning och -organisation (management and organization; M/O) och i den sociologiska/antropologiska forskningen.

Man kan naturligtvis inte hävda att någondera fältet har funnit fram till ett entydigt kulturbegrepp, men det oaktat kan man ändå visa på vissa antaganden som kommit att kvarhålla en polarisering mellan de två fältens kulturuppfattningar. Ett sådant grundantagande gäller huruvida det nutida samhället genomgår en grundläggande ekonomisk, politisk och social förändring, som kräver att företagen också genomgår genomgripande organisatoriska förändringar. En sådan anpassning, menar man främst inom M/O litteraturen,¹² kräver att man avskaffar gammaldags, byråkratiska former för organisation och en likaledes förlegad hierarkisk kontroll av arbetarna. ”Total Quality Management” (TQM) är ett begrepp som ofta ses som epitetet för detta tänkande.

I ett företag där man tillämpar TQM ska produktionen vara flexibel, innovativ och kvalitetsmässigt hög för att tillfredsställa den kräsne kunden av idag och ansvaret för produktionen ska delas av alla i företaget. En ny, ”mjuk och

⁹ Nader, 1980.

¹⁰ Pettigrew, 1985.

¹¹ Ett verk som ofta nämns som en vändpunkt i detta sammanhang är Peters & Waterman, 1982.

¹² Bla. Clegg, 1990; Piore & Sabel, 1984.

funktionell”, organisationskultur ska därmed *skapas* utifrån att man omvandlar arbetarnas beteende, värderingar och attityder. Denna nya kultur ska alltså både leda till en effektivare produktion samtidigt som den ökar arbetarnas makt och inflytande.¹³ Ett svenskt arbete som har studerat hur man på detta sätt har försökt bygga upp en egen organisationskultur i tre olika länder är Christina Garstens avhandling om Apple-concernen.¹⁴

En annan mer kritisk syn, representerad av sociologisk och antropologisk forskning,¹⁵ vill se närmare på vilka förändringar samhället genomgår, snarare än att se dessa som en given fond som företagen måste anpassa sig till. Man är också i dessa kretsar mer kritisk till TQM och i stället för att se dessa initiativ som befriande för arbetaren jämför man denna nya form för arbetarkontroll med Foucaults beskrivning av Panopticon,¹⁶ dvs. en disciplinerande kraft som når ända in i arbetarens ”kärna”. TQM kräver att arbetaren inte bara följer regler utan med hela sitt väsen och hela sin själ arbetar för företagets – och kundens – bästa. Vissa forskare har i detta sammanhang pekat på möjligheten för ”emotionell alienation”, med vilket man förstår ett tillstånd där arbetaren inte förmår att samordna sin emotionella respons med det handlingsmönster som krävs av TQM.¹⁷

Man har även från samhällsforskarnas sida ställt sig kritisk till den syn på förändring som TQM bygger på, dvs. att företagets omvandling utgår ifrån att arbetarnas känslor, inställning och mentalitet förvandlas. Arbetare är inte så lätta att manipulera och det uppstår spontant motstånd och subkulturer som motarbetar ledningens försök till ”panoptisk” kontroll.¹⁸ Men vi finner också en motkritik mot denna uppfattning. Du Gay och Salaman varnar för att man genom att förkasta tanken på att en företagskultur kan förändras genom direktiv uppifrån lätt kommer att reifiera tanken på ”företaget” som en given typ av organisation. De menar att man inte får undervärdera effekten av nya produktionsmönster, organisationsstrukturer och arbetsförhållanden. Sådana leder obönhörligt till förändringar i företagskulturen, även om de kanske inte är de som TQM avsåg,

¹³ Taylor, 1997; Angående ’hårda/tekniska’ och ’mjuka/funktionella’ kvalitetskriterier, se Hochschild, 1983. Taylor uppger att 90% av alla toppchefer i USA och Storbritannien omfattar TQM ideologi och att också 75 % av alla företag i dessa länder har infört olika TQM-reformer.

¹⁴ Garsten, 1994.

¹⁵ Som exempel kan nämnas Hochschild, 1983; Sewell & Wilkinson, 1992; Du Gay & Salaman, 1992; Taylor, 1997.

¹⁶ Begreppet ’panopticism’ är främst förknippat med Foucault, men härstammar från Jeremy Benthams konstruktion av ett fängelse, Panopticon, som fungerar utifrån principen att en person ges total visuell överblick, och därmed kontrollen, över ett stort antal fångar. Foucault, 1995.

¹⁷ Hochschild, 1983.

¹⁸ Noon & Blyton, 1997; Taylor, 1997.

utan mer bör betecknas som ”unintended consequences”, för att använda Randall Collins kända term.¹⁹

Gareth Morgan har i *Images of Organization*²⁰ gjort en sammanställning av olika syner på organisationen som fenomen som det kan vara värt att kommentera här. Morgan nämner ett antal olika slags metaforer som använts för att beskriva organisationer och går också in på en diskussion av vad tillämpningen av åtta stycken av dessa metaforer kan innebära. Fördelar, dvs. det som kan leda till nya insikter, och nackdelar, dvs. det som möjligen begränsar förståelsen, pekas ut. De metaforer för organisationer som han väljer att diskutera är:

- maskiner
- organismer
- hjärnor
- kulturer
- politiska system
- psykiska fångelser
- instrument för ändring och transformation
- instrument för dominans

Morgans uppställning är till god hjälp när det gäller att peka på hur våra begrepp skapar bilder av världen, bilder som leder tankarna in på vissa spår snarare än andra. Men om vi ska se på praktiken så är det kanske svårt att finna dessa metaforer i sina renodlade tillstånd, såsom Morgan framställer dem. Morgan själv påpekar i sitt efterord att antalet metaforer kunde ha mångfaldigats. Det är exempel snarare än en uttömmande lista han presenterar.

Det torde också vara ganska vanligt att man växlar mellan de olika metaforerna från tillfälle till tillfälle (”blanda inte ihop metaforer” är ju också en vanlig uppmaning till nya skribenter) samtidigt som de metaforer Morgan räknar upp också kan fungera som kinesiska askar, dvs. att den ena metaforen omfattar en eller flera andra. Exempel kunde vara att man ser organisationen som en kultur – och kulturen i sin tur som en organism – eller att man ser organisationen som ett politiskt system eller ett instrument för dominans och det politiska systemet/instrumentet för dominans som delar av en kultur.

Den här problematiken har tagits upp av Mats Alvesson, som talar om metaforer på olika nivåer. Metaforer på den första nivån är explicita och modifierar sitt subjekt (det som metaforen syftar på) genom att ge en bred och vag hänsyftning (att se en organisation som en kultur, t.ex.). En metafor av andra rangen är då en metafor som i sin tur modifierar den första metaforen. Metaforer på denna sekundära nivå är oftast implicita – dvs. man har i exemplet vi just tog, utan att uttala det, en uppfattning om vad ”kultur” är.²¹ Vi kanske har en outtalad idé om

¹⁹ Du Gay & Salaman, 1992; Collins, 1981.

²⁰ Morgan, 1997.

²¹ Alvesson, 1993.

att ”kultur” är ett slags ”gemeinschaft”²², något som omfattas av alla, eller något som bygger på ”traditioner”, osv.

Londa Schiebinger pekar på en utmärkt parallell ur naturvetenskapen när hon i *Nature's Body* beskriver hur man på 1700-talet kom att använda explicita sexuella metaforer till att beskriva växters fortplantning (Linné talade om ”public” och ”clandestine marriages”), medan hela den botaniska taxonomin strukturerades av implicit könstänkande. Även djurens taxonomi byggdes upp med hjälp av liknande implicita, vad Alvesson skulle kalla andra rangens, könsmetaforer. Ordet ”mammal” har t.ex. kommit att tas som beteckning för en grupp djur vilka har flera olika gemensamma nämnare – i tillägg till att de bröstföder. Schiebingers exempel visar på hur omfattande konsekvenser bruket av metaforer har. Vi har inte bara att göra med utsmyckningar av vetenskapliga texter, utan med bilder som kom att påverka och legitimera forskningens hela inriktning för decennier, ja, sekel, framöver.²³

Oberoende av om man utgår ifrån Morgans enklare, eller Alvessons mer sofistikerade, tillnärmelsesätt ger denna fokus på organisationen som en metafor att man leds till att skifta perspektiv ifrån att se det som att organisationen *har* en kultur till att se organisationen *som* en kultur. Man kommer att se på ”produktionen av organisationen i stället för på organisationen av produktionen”, som Cooper och Burrell har uttryckt det.²⁴

Den tidigare tanken, dvs. tanken på organisationen som innehavare av en kultur, har funnits representerad också bland socialvetenskapare,²⁵ trots att detta synsätt främst kan spåras till klassisk managementteori, såsom ”scientific management”. Här ses organisationen som en maskin eller en organism; dvs. som en gripbar helhet som uträttar något – och som kan uträta detta på ett mer eller mindre effektivt sätt.²⁶ Detta perspektivet har på grund av sitt resultatsinriktade tänkande ofta fått en stark företagsledarorientering. Det gäller speciellt studier som ser som sitt ändamål att reformera och förbättra ”organisationsmaskineriet”.

Om man i stället ser organisationen *som* en kultur kommer frågeställningarna genast att ändras. Nu blir själva organisationen som sådan ett problem. Hur kommer en organisation till stånd och vad innebär det att vara organiserad? Växlingen från att se organisationer som innehavare *av* kulturer till att se dem *som* kulturer leder oss också till att se dem i ett större sammanhang. Vi har inte

²² Termen ’gemeinschaft’, samt dess motpart ’gesellschaft’, härstammar från den tyska sociologen F. Tönnies (1887). Gemeinschaft betecknar ett samhälle där medlemmarna sammansvetsas av det faktum att de delar ’ett gemensamt öde’ (utan att för dens skull nödvändigtvis vara lika eller egalitära), medan gesellschaft avser ett samhälle där de dominerande relationerna är partiella och utilistiska.

²³ Schiebinger, 1993.

²⁴ Cooper & Burrell, 1988.

²⁵ Turner, 1971.

²⁶ Morgan anser att Weber utgör den viktigaste föregångaren när det gäller dessa tankegångar. Morgan, 1997.

ett slutet system eller givna gränser inom vilka vi opererar. Själva organisationen blir ifrågasatt genom att vi ser den som en process.²⁷ Vi kommer att se på hur mening samt uppfattningar om identitet, kompetens och skicklighet, såväl som god och fungerande organisation, skapas i arbetslivet.²⁸

Vi kan säga att när vi ser organisationen som en kultur öppnar sig hela spektret av olika definitioner av ”kultur” framför oss. Kulturmetaforen är både vag och vitt omfattande. Det finns ingen anledning att gå in på den till synes ändlösa debatten om kulturdefinitioner utan vi ska bara peka på ytterligare ett par av de spår som denna metaforiska bild har lett in på.

En tidig kulturuppfattning på arbetsplatser kom att skilja på formella och informella strukturer. Denna uppdelning gör sig fortfarande gällande, trots att den kritiserats inte minst från postmodernistiskt håll, men det är tack vare den som man kom att se kulturen som en ordning som skapades kontinuerligt i vardagens interaktion och förhandling. Aktiviteter på ”ytan” blev alltså iakttagna och det var praktiker snarare än regelverk och roller som var det bestämmande. Det säger sig självt att deltagande observation utgör en utmärkt metod för studier av detta slag.²⁹ Detta tänkande stöter däremot snart på problem. Som Tordis Borchgrevink har påpekat är det skäl att göra en analytisk skillnad på handlingar i olika situationer och tolkningarna av desamma; mellan praxis och attityder. Om vi negligerar underliggande system eller nivåer av mening och bara ser på en ytnivå av handling kommer vi att bortse från åsikter och meningar som inte har en empirisk förankring.³⁰

När det gäller att se på ”system av mening” stöter vi emellertid också på ett antal olika tolkningar och teoribildningar, vilka naturligtvis ger olika inriktning för forskningsproblematiken. Vi kan anta att det finns ett system av tankar, en ”tankevärld”, som delas av en grupp människor, t.ex. inom en organisation. Denna tankevärld genererar så ett mönster av klassifikationer vilka inom en organisation får en handgriplig form i regler, beslut och organisationsstruktur. På detta vis kommer så organisationen också att kanalisera och forma individernas mentala processer. Detta synsätt härleds ofta till Mary Douglas³¹ och har inte helt oväntat utsatts för kritik eftersom det tycks förutsätta att den underliggande ”kulturnivån” utgörs av ett homogent system av mening och klassifikation som

²⁷ Smircich, 1983.

²⁸ Ang. organisation som en kontinuerlig process, se ett tidigt exempel i Strauss & al., 1963, samt Pondy & Mitroff, 1979. Ang. skilda åsikter om vad som utgör en fungerande organisation, se exemplet Multicom i Morgan, 1997. Om konstruktion av gränser, se Young, 1989. Man kan också nämna frågan om hur kunskapen i och om en sådan kultur kan översättas/överföras till utomstående. Se tex. Collins, 1993. Ett nytt svenskt arbete som ser på förhållandet mellan kompetens och sociala relationer är Johan Sannes avhandling om flygledare. Sanne, 1999. Se också Edelman, 1997, rörande liknande frågor i en kontext av manuellt arbete.

²⁹ Ett svenskt arbete som ser på informell makt är tex. Lindgren, 1992.

³⁰ Borchgrevink, 1996.

³¹ Douglas, 1987.

delas av alla; att det finns en slags ”autentisk” kultur. Här uppstår det genast problem med hur man ska uppfatta och förklara förändring. Det tycks föreligga en slags programmering av alla individer, en bestämning som utgår från ett hav av lika tänkande, och som ingen därför egentligen kan undkomma.

Kritiken mot Douglas kan formuleras på flera vis och man kan här skilja på kritik som går ut på att man inte kan tala om *ett* underliggande system av mening, utan att vi har ett flertal motsatta tolkningar av situationer och därför också får en mängd ”voices”, samt kritik som fokuserar sig på att analysera orsakerna till att vissa tolkningar kommer att bli dominerande och gällande som mer trovärdiga, riktiga eller självklara än andra. Här är det alltså maktförhållanden, grundade i sociala och ekonomiska relationer, som utgör huvudfrågan. Till denna senare forskningsinriktning kan vi räkna Talal Asad, men också Pierre Bourdieu och Michel Foucault. Den förra inriktningen – där mångfalden av röster, snarare än maktrelationer, står i centrum – förknippas med ett flertal postmoderna forskare och spåras ofta tillbaka till Clifford Geertz.

Ett projekt som har valt att ställa individuella föreställningar emot kollektiva sådana utförs av Marie Tomicic, som ser på chefers uppfattningar om organisatorisk förändring i relation till deras handlande.³²

Man har också talat om ett ”integrationsperspektiv” kontra ett ”differentieringsperspektiv”.³³ Det förra avser att det finns en kultur som är gemensam och delad, territoriellt förankrad och uttryckt i en gemensam praxis. I detta perspektiv ses ofta kulturen utgå från företagsledningen och detta ger alltså ett uppifrån-ned perspektiv, där alla som avviker ses som ”inte ännu” socialiserade och integrerade. Differentieringsperspektivet ser en organisation omfatta flera kulturer, vilka definieras som ovan. Men genom att man räknar med att det finns en mångfald av kulturer väljer man att kalla dessa ”subkulturer” eller ”delkulturer”. De enskilda individerna kan tillhöra flera kulturer samtidigt och därvid kan de komma i konflikt med de olika grupper de tillhör. (Vi ska senare nämna ett par studier där man menar att etniska skiljelinjer har haft denna effekt.)

Ett nyare kulturbegrepp än de två just nämnda är ett som uppfattar kultur som något blandat eller sammansatt. Något som tolkas olika av olika personer och där dessas identiteter också ses som föränderliga och ostabila i stället för enhetliga och givna. Man har här talat om kulturen som kreoliserad.³⁴ Turid Moldenes har använt ett besläktat begrepp, ”kulturell vägkorsning”, i sin doktorsavhandling om förhållandena vid två nordnorska fiskeindustrier.³⁵

För att summera denna i sig själv korta sammanfattning kan vi alltså säga att ”multiple voices” inte bara finns inom kulturstudiet utan också i fråga om hur begreppet kultur uppfattas och definieras. Begreppet kultur omfattas alltså också

³² Projekt vid CMTO, Linköpings Univ.

³³ Martin, 1992.

³⁴ Hannerz, 1996.

³⁵ Moldenes, 1999.

själv av diskursen om hur idéer, kategorier, grupper och ord ska definieras. Det är denna föränderliga syn på kulturbegreppet Street refererar till när han säger att ”kultur är ett verb”.³⁶

Vi ska nu övergå till att se på hur antropologisk/etnografisk forskning har vunnit på att man har underkastat kulturbegreppet en kritisk granskning.

Kultur och motkultur

Man kan se Hawthorne-experimenten som ett försök att analysera en arbetarkultur som upplevs som skild från och obegriplig ur ett managementperspektiv. Detta perspektiv, som enligt Morgan innebär att man ser ett företag eller en arbetsplats som ett politiskt system, finns representerat i ett stort antal arbeten. I fallet med Hawthorne-experimenten såg man alltså företaget och därmed arbetet och arbetarna ur ledningens synvinkel, men det finns naturligtvis senare forskning som koncentrerar sig på att se arbetet ur arbetarnas perspektiv. Detta perspektiv synliggjordes av Michael Burawoy,³⁷ som av en händelse kommit att studera samma maskinverkstad i Illinois som Donald Roy hade gjort trettio år tidigare.³⁸ Medan Roy utgick från problematiken om ”restricted output”, dvs. ”varför arbetar arbetarna inte hårdare än dom gör?”, så var Burawoys fråga i stället ”varför arbetar arbetarna så hårt som dom gör?”³⁹

Det är uppenbart, ur båda perspektivens synvinkel, att det föreligger en intressekonflikt mellan arbetsledning och arbetare på en arbetsplats. Detta var naturligtvis inte något nytt, men vi kan konkludera med att båda dessa perspektiv kom att se på arbetsplatsen som en arena för mötet mellan i huvudsak två olika kulturer. Arbetarklasskulturen sågs och omnämndes som en enhet, medan företagsledningen omfattade en annan kultur. Paul Willis arbete *Learning to Labour*, som kommit att få så stort inflytande, visade också på hur denna dikotomi skapades och framför allt återskapades i hem, skola och arbete.⁴⁰ Willis arbete har en svensk efterföljare i Antony Lindgrens *Arbete, skola och familj i Sverige på 1900-talet*.⁴¹ I övrigt har vi från Sverige beskrivningar av arbetet ur arbetarnas perspektiv i bl.a. arbeten knutna till *Anläggarprojektet*, samt i Arvastson, Björklund och Rosendahl.⁴²

När vi ser arbetet i dikotoma termer blir frågan om kontroll central. Vi har t.ex. Bravermans tes om ”deskilling”,⁴³ där arbetsledningen försöker ersätta

³⁶ Street, 1993.

³⁷ Burawoy, 1982.

³⁸ Roy, 1952.

³⁹ Frågan om ’worker output’ är naturligtvis ständigt aktuell. En nylig observation är att produktionen ökar vid hot om nedläggning. Se Bergman & Wigblad, 1999.

⁴⁰ Willis, 1980.

⁴¹ Lindgren, 1994.

⁴² Ang. *Anläggarprojektet*, se tex. Bursell, 1984. Arvastson, 1987; Björklund, 1984; Rosendahl, 1985.

⁴³ Braverman, 1974.

kvalificerad arbetskraft med okvalificerad för att på så vis skära ned kostnader och bryta arbetarnas inflytande. Som typexempel på en sådan strategi brukar man nämna McDonald's. George Ritzer talar om hela samhället, inkluderande såväl arbete som forskning, som McDonaldiserat.⁴⁴ Teorier om direkt kontroll, såsom olika typer av övervakning och byråkratiska kontrollmetoder, har på senare tid kommit att kompletteras av analyser av arbetardeltagande och teamwork. Dessa strategier har å andra sidan setts som ett sätt att utnyttja gruppsolidariteten till att öka produktiviteten och samtidigt på ett mer omärkligt sätt utöva kontroll över arbetarna.

Randy Hodson har gjort en sammanställning av hur utfallet av kontroll ter sig på ett antal arbetsplatser genom att klassificera och poängsätta ett stort antal etnografiska studier. Graden av "arbetsplatsanomi" blir således ett mått på hur stor grad av överenskommelse man har nått på arbetsplatsen och i vilken grad man har gemensamma normer – ett slags minsta gemensamma nämnarens kultur.⁴⁵

Som kultursyn kan vi kanske betrakta både tudelningen i två kulturer och den "negotierade" gemensamhetsmodellen som varianter av en traditionell, doxisk modell. Två kulturer möts och resultatet kan ses i olika grader av konflikt eller samtycke. Denna kultursyn har emellertid kommit att kompletteras och revideras på senare tid och det är dessa nyare strömningar som vi ska betrakta närmare.

Det förefaller emellertid som om vissa revideringar av den tudelade modellen snarare har kommit av att man har sett verkligheten förändras än av att man har antagit ett annat analytiskt perspektiv. Här kan man också skilja på förändringar i teknologi och därmed arbetets karaktär, på införandet av nya ideologier (eller "kulturer", som vi sett ovan) från arbetsledningens sida och på att arbetsstyrkans sammansättning har kommit att förändras.

Invandringen under den senare hälften av 1900-talet har lett till att frågan om kulturmöten har tagits upp och i denna diskussion har också frågan om en enhetlig "arbetarkultur" kommit i strålkastarbelysningen. Billy Ehns arbete *Arbetets flytande gränser* anses som en svensk klassiker när det gäller en antropologisk/etnologisk studie av en arbetsplats där arbetsstyrkan är mångkulturell och därmed utgör ett möte för flera olika kulturer.⁴⁶ Bilden av två klasskulturer blir därmed inte upplöst, men kompliceras och ifrågasätts. Ehn beskriver medlemskapet i arbetarkollektivet som skapat av produktionsförhållandena, men detta utgör samtidigt bara ett provisoriskt medlemskap, som inte utgör grund för någon djupare eller mer varaktig samhällelig integrering. Arbetsprocessen och dess terminologi fungerar alltså som en slags lingua franca, medan de kulturella olikheterna, eller i alla fall uppfattningen om dem, kvarstår eller kanske t.o.m.

⁴⁴ Ritzer, 1998.

⁴⁵ Hodson, 1999. Detta arbete utgör en god bibliografi över etnografiska arbeten av arbetsplatser i den anglo-saxiska världen.

⁴⁶ Ehn, 1981.

förstärks. Frågan är om man inte kunde finna en liknande arbetsplatsolidaritet på en nationellt homogen arbetsplats, dvs. att man också här skulle finna att kommunikationsspråket grundar sig på den gemensamma arbetserfarenheten, och att helt andra faktorer avgör hurvida en gemensam arbetskultur sträcker sig till att omfatta vidare aspekter av arbetarnas liv. Ett exempel på att detta kunde sägas gälla på en arbetsplats med så gott som enbart svenska arbetare kan ses i Edelmans arbete från en bangård i Sverige.⁴⁷

Tordis Borchgrevink har pekat på att det, både internationellt och i Skandinavien, saknas forskning som på en ”låg” empirisk nivå kartlägger hur kulturmöten sker i arbetet och arbetslivet. Den mesta forskningen härvidlag är utförd med gallup- och surveyundersökningar, säger hon, och man har statistiskt material som visar diskriminering, utestängning och marginalisering. Forskning där kulturmötena sker, dvs. typiskt antropologisk-etnologisk forskning, är där- emot en bristvara.⁴⁸

Ett forskningsprojekt från Norge visar att det finns vissa belägg för den tendens som Ehn antydde – att kulturella olikheter och segregation kvarstod och tom. ökade. Eli Ferrari de Carlis antropologiska undersökning bland Holmenkollenbanans personal⁴⁹ visat att den sociala och språkliga kompetens som den pakistanska personalen på denna arbetsplats besitter inte utgör en port mot större integration. Det har snarare uppstått en slags kulturpendling, där de som är kompetenta i både norsk och pakistansk kultur blir sedda med negativa blickar av sina landsmän. Man är ”oren” snarare än kompetent.

Tara Goldstein har i en studie av portugisisktalande kvinnor i Kanada⁵⁰ visat hur integrering i arbetslivet på en fabrik får negativa konsekvenser i fråga om solidaritet och tillhörighet till den egna etniska gruppen. Här utgör språket en vinst på arbetsplatsen som emellertid betalas med en betydande social förlust utanför arbetet.

Ferrari de Carli tar också upp den hierarkiska uppdelningen inom den pakistanska gruppen på Holmenkollenbanan. Det visar sig att det där, precis som bland normmännen, föreligger en motsättning mellan ett egalitært etos (i detta fall islam) och en socio-ekonomisk hierarki. Vi ser alltså här hur underkommunicerade norska skillnader (som Ehn omtalar som den skandinaviska maktens ”dubbla budskap”) kommer att belysas genom att vi blir uppmärksamma på parallella förhållanden i en för oss mer synlig kontext. Social och kulturell kompetens är alltså inte en problematik som bara bör ses gälla folk med annan etnisk eller språklig bakgrund. Den tidigare alltför ofta antagna homogena svenska (eller skandinaviska) ”arbetarkulturen” spricker således alltmer upp i

⁴⁷ Edelman, 1997.

⁴⁸ Borchgrevink, 1996. Detta arbete, *Kulturmöten i arbetslivet*, utgör en god översikt av litteraturen på området och ligger till grund för min diskussion som följer.

⁴⁹ Ferrari de Carli, 1993.

⁵⁰ Goldstein, 1993.

sömmarna och vi kunde förvänta oss att studiet av hierarkier och informell klassificering samt de förutsättningar de ger för avancemang på arbetsplatserna skulle vara ett tema för vidare forskning.

I Quebec har Christopher McAll studerat hur samtalsspråket på en arbetsplats utgör den viktigaste faktorn även för klasstillhörighet, som annars inte följer språkgränserna.⁵¹

Woukko Knocke har i en studie från Volvo visat hur kvinnor likabehandlas (och förvägras avancemang) oberoende av etniskt ursprung, medan män däremot stöter på olika hinder i sin karriär och behandlas med större differentiering. I männens fall är etniciteten inte en enhetlig faktor i karriärsammanhang och de drabbas på olika vis av etniska fördomar.⁵²

Ett utfall av etniskt styrda arbetsplatsstrategier kan man se i det som har kallats ”etnisk ekonomi” eller ”ethnic business”. Med det menar man de företag som växer upp till följd av etniska nätverk. Liksom i Goldsteins och McAlls studier, har Fredric Hite funnit att språket kan medverka till att skapa förhållanden på en arbetsplats som snarast liknar uppdelningen i ”ethnic businesses” och det är därför inte givet att arbetare som arbetar utanför sin etniska grupp upplever större integration i samhället.⁵³ En kontrasterande studie, av Evadne Chambers pekar däremot på att Karibiska invandrare i Kanada integrerades med arbetskamrater genom själva arbetet, men att detta förhållande likväl inte ”spilde över” till det sociala livet utanför arbetsplatsen.⁵⁴

Arbetet i sig kan alltså fungera som ett ”språk” som leder till solidaritet.

Gunnar Augustsson, Ragnar Naess och Carl-Ulric Schierup och har gjort deltagande studier av etniska fickor i arbetslivet i respektive Sverige, Norge och Danmark.⁵⁵ Här är det ett flertal faktorer som samverkar till att det bildas sådana: Produktionsprocesser och urvalsprocesser som skapar grupper i arbetet, men också språksvårigheter, bristande facklig eller social kompetens, brist på ambitioner, och framför allt fördomar om att de ovannämnda bristerna föreligger och att de utgör hinder och begränsningar. Borchgrevink betonar igen att man måste skilja på fördomar och interaktionsmönster och att det finns en påfallande brist på forskning som har lyckats göra denna åtskillnad. Hon säger att det enda vi lärt oss av de studier som föreligger är att vi kan fastslå att det finns några samband som vi inte kan ta för givna:

Att anställning på en arbetsplats inte går hand i hand med integration. Arbeta i sig är inte tillräckligt.

Att en mångkulturell arbetsplats inte automatiskt betyder att man får en mångkulturell gemenskap.

⁵¹ McAll, 1992.

⁵² Knocke, 1994.

⁵³ Hite, 1988.

⁵⁴ Chambers, 1991.

⁵⁵ Augustsson, 1996; Naess, 1985; Schierup, 1992. Se även Schierup & Paulson, 1994.

Att interaktion i produktionen och i de ”arbetsfria zonerna” på arbetsplatsen inte hänger ihop.

Att språkkunskap inte är detsamma som social kompetens.

Den sista punkten illustreras då genom att finnar, trots bristande svenska språkkunskaper, anses vara *kulturellt* närstående svenskarna (t.ex. i Augustssons beskrivningar från Volvo Torslandaverken) och därför prioriteras framom jugoslaver, turkar, iranier och andra som ses som mer ”främmande”.

Igen kan vi säga att dessa studier om mångkulturella arbetsplatser kommer in på frågor som borde gälla alla arbetstagare. Kvinnors diskriminering är en uppenbar parallell frågeställning, men även andra skillnader, eller antagna skillnader, mellan arbetare borde ses i ett ”golvperspektiv”, där man genom deltagande observation iakttog hur handlingsmönstren utformas. Här kan man instämma med Borchgrevink om att det krävs en forskning som inte bara består i att samla in statistiska uppgifter, kartlägga attityder eller genomföra surveys. Många av de problem vi har nämnt blir allt tydligare i de förändringar av arbetslivet som har skett under det senaste dussinet år. Schierup har redan konstaterat att diskrimineringen och utslagningen av invandrare ökat under denna tid, men vi kan alltså fråga oss om inte denna polarisering av arbetskraften är ett fenomen som sträcker sig utöver både genus- och etnicitetsgränserna. Vi ska därför se på forskning som har tagit fasta på arbetets ändrade former.

Nya arbetsformer – ny arbetarkultur – nya arbetare?

Linstead och Grafton-Small⁵⁶ har skiljt på företagskultur (corporate culture) och organisationskultur (organization culture). Den förra uppbyggs av företagsledningen, som försöker föra ut den med hjälp av sina värderingar, rutiner och ritualer, medan den senare utgör arbetarnas kultur, vilken i sin tur skapas genom själva arbetet och genom omformuleringar av företagskulturen, där man försöker omvandla denna till att tjäna de egna intressena. Denna analys skiljer alltså på företagsledning och arbetare, men ser deras inbördes förhållande som en ojämn kamp om definitionen av arbetet och verkligheten – i stället för att se bara på motsättningar mellan företagsledning och arbetare eller, framför allt, grupper av arbetare. Man kunde säga att det senare synsättet, som vi sett från skandinavisk forskning ovan, ofrivilligt men dock, fogar sig till ett synsätt som frågar varför arbetarna inte arbetar effektivare, medan Linstead och Grafton-Small ser på de maktförhållanden som föreligger för att en viss grupp ska kunna definiera situationer och händelseförlopp och utöva sin dominans. Deras synsätt räknar alltså med makt på ett sätt som varit frånvarande i analyserna ovan, dock utan att anta ett deterministiskt synsätt.

⁵⁶ Linstead & Grafton-Small, 1992.

Frågan hur vissa diskurser kommer att bli bestämmande under vissa sociala och ekonomiska förhållanden måste ställas; det är inte nog med att tala om ett mångfald av röster. Diskurs och handling är inte identiska, såsom Asad⁵⁷ har påpekat, och även om diskursen rättfärdigar handlingen, och försöker förhindra alternativa läsningar av den, finns det alltså alltid en möjlighet att göra en sådan alternativ tolkning. Man måste då fråga sig vilka förhållanden som gör att just en tolkning lyckas skapa en hegemoni och definiera andra läsningar som ”alternativa”, avvikande, eller politiska.

I svensk kontext har Mellström⁵⁸ studerat den sociala konstruktionen av ingenjörssyrket, där han dock lagt större vikt vid hur mening skapas inom gruppen än vid vidare maktaspekter rörande hela arbetsfältet. Mellströms arbete är baserat på deltagande observation, men också på livshistorieintervjuer och han kommer därmed in på frågan om hur yrkesidentitet skapas. Detta är en fråga som kommit i ljuset under den senaste tiden, inte minst pga. av att man har sett yrkesrollerna förändras och arbetsförhållandena förskjutas mot allt större instabilitet.⁵⁹

Under det sista decenniet, speglade socialismens dödförklaring, har diskursen utsett det privata ägandet som det enda livskraftiga alternativet för ekonomisk överlevnad. Offentlig sektor har stämplats som en ”tärande” nödvändighet, som endast kan tolereras om den på ett övertygande sätt kan visa sig konkurrenskraftig. Både offentliga och privata företag har under denna tid genomgått turbulenta omorganiseringar. Under detta sista decennium har ”företagsgurus” florerat rikligare än någonsin tidigare. Inte bara företagsstrukturerna har setts som föråldrade och konkurrenssvaga, man har försökt bryta upp den traditionella tudelningen mellan företagsledning och arbetare/anställda genom samarbetsgrupper och -organ som gör den traditionella fackföreningen, med därtill hörande konfrontationspolitik, överflödig. En ny arbetskultur har efterlysts, inte minst pga. av att man sett de ostasiatiska framgångarna som betingade av en helt annan företagskultur.⁶⁰ Det var också från Japan de första impulserna till nya företagsmodeller kom, även om man snart insåg att det inte var möjligt att införa japansk arbetarkultur till Amerika eller Europa utan modifieringar.

Vårt tidevarv är alltså ett där företagsledningen har anammat ordet ”kultur” och gett det en betydelse som harmoniserar med försöken att införa förändringar ”uppifrån”. Men, som Ian Roberts⁶¹ har påpekat, i det praktiska livet stöter ett sådant försök till definition på patrull, och möts av både aktivt och passivt motstånd på arbetsplatserna – samtidigt som införandet av en ”ny kultur” möter på patrull genom det faktum att nyordningar alltid leder till oförutsedda konsekvenser. Något som vi ovan såg att också Du Gay och Salaman påpekade.

⁵⁷ Asad, 1979.

⁵⁸ Mellström, 1995.

⁵⁹ Om den sociala konstruktionen av högutbildade industriarbetare, se Korsnes, 1990.

⁶⁰ Se proj. om ’arbetets kulturer’ vid etnol. inst. vid Uppsala univ.: U. Ericsson.

⁶¹ Roberts, 1997.

Det är uppenbart att denna tid av förändring och turbulens utgör ett spännande tid för arbetsplatsforskning. Samtidigt kan man med Wright konstatera att 70-talets idealism tycks ha falnat bland forskarna och mindre gloriösa arbetare, dvs. arbetare av den gamla stammen inom industri och manuella yrken, inte ses som lika intressanta längre. Den ökande och alltmer aggressiva privata sektorn har dessutom, som tidigare påpekats, också visat sig alltmer restriktiv med att tillåta forskare på sina domäner.⁶²

Det finns dock vissa problem med att se arbetet i termer av arbetsplatser, eftersom en viktig del av den omvälvning som har skett har gått ut på att arbetskraften har blivit alltmer flytande och ”flexibel”. Det fasta arbetet är en ouppnåelig verklighet för allt färre och en stor sektor med personer i osäkra arbeten, tillfälliga ”projektarbeten”. I USA och Storbritannien räknar man med att en tredjedel av alla arbeten är av denna typ. Man talar i England om 40–30–30 samhället: 40 procent har fasta och 30 procent har tillfälliga jobb, medan 30 procent inte är i arbete. Att vara i transit mellan jobb och permanent arbetslöshet utgör därför en viktig del av helhetsbilden av arbetslivet i dag. Frågan är hur man kan studera detta i ett antropologiskt perspektiv. Deltagande observation har ju ansetts komma till sin rätt främst när man kan studera ett samhälle där kontakten mellan människor äger rum ansikte-mot-ansiktet.⁶³

I en studie har Elizabeth Dunn lyckats fånga förändringen i ett lokalsamhälle uppbyggt runt och beroende av en fabrik för babymat i Polen, där all produktion av lantbruksprodukter i området kom till användning i fabriken under det stats-socialistiska systemet. Vid övergången till marknadsekonomi köptes fabriken (som första polska företag) upp av ett amerikanskt företag och Dunn kunde därvid studera hur förändringsprocesser, gällande både hela samhällssystemet såväl som individuella interaktionsmönster, förändrades, pga. medvetna försök att förändra polackerna till arbetare i västlig mening. Detta förutsatte också att de omvandlades till ”moderna konsumenter”. Studien visar också alla de oförutsedda effekter som försöket att omvandla produktionen, producenterna och konsumenterna gav upphov till. Vi ser här hur arbetets karaktär är intimt sammankopplad med hela den samhällsliga strukturen och de sociala relationerna i både familj och arbetsliv.⁶⁴

Dunn visar alltså att det är möjligt, åtminstone i vissa fall, att studera samspillet av stora och små processer med antropologiska metoder. Dunn använde sig både av intervjuer, ekonomisk statistik, tidningsartiklar och deltagande observation. Och det förefaller som om studier av arbetslivet i dag kanske i allt större grad får använda sig av sådan blandad metodik och nya tillnärmelsesätt,

⁶² Wright, 1994.

⁶³ Kevin Leicht har recenserat sex arbeten som behandlar ’end of work and radical workplace change’. Hans artikel är värdefull för att den dessutom på ett kreativt sätt pekar ut elva områden som han anser vara vitala för ny forskning. Leicht, 1998.

⁶⁴ Dunn, 1998.

eftersom många arbeten inte längre är knutna till en ”arbetsplats” där man möts i dagliga relationer ansikte-mot-ansikte. Här kunde nämnas studiet av vikarier (”temps”), börsmäklare, ”kulturkonsulter” och ”korrar”, dvs. journalister med ett land eller en världsdal som sitt arbetsfält.⁶⁵

Intervjumetoden har använts också i ett försök att studera den ”arbetslöshetskultur” som har växt upp på många ställen i Europa, men i detta fall i Teesside, England.⁶⁶ Det har hävdats att det finns en ny ”farlig”, arbetsskygg arbets(lös-hets)klass, som är kriminell och oföretagsam.⁶⁷ Denna hypotes har förkastats av Robert MacDonald,⁶⁸ som fann att av 214 intervjuade arbetslösa i Teesside hade många funnit ”överlevnadsstrategier” eller blivit delaktiga av ”motståndskulturer”⁶⁹ som gav dem bättre inkomster än när den traditionella ekonomin erbjöd dem arbeten. Det oaktat uttryckte de *alla* att de hade föredragit ett fast arbete.

Osäkerheten i arbetslivet, vilken kan omfatta allt från osäkerheten i arbetets tidsschema och kontinuitet till bristen på sjuk- och pensionsförsäkring, är ett fenomen som setts skära tvärs genom klassgränserna. Kontorspersonal utnämns till ”chefer” för att man ska kunna undgå att betala dem övertidsersättning, personer klassificeras som projektanställda och tillfälligt anställda för att man ska kunna undvika att ge dem förmåner som fast anställd personal har krav på. Och krav på obetalt övertidsarbete kan realiseras genom att man spelar på unga personers brinnande intresse och informell tävling och press.

Databranschens programdesigners och mjukvaruingenjörer är kända exempel på grupper där man fått arbetet att flyta in i fritiden och hemmet och kräva så gott som all vaken tid. Doreen Massey har studerat tidsaspekten av denna typ av arbete.⁷⁰ Detta gäller till största delen unga män, vilka inte har några familjeförpliktelser, medan en annan formell utplacering av arbetet till hemmet i huvudsak gäller kvinnor. Här är det andra former av, vanligtvis lågavlönade, uppgifter som utlokaliseras till hemmet för att möjliggöra kvinnornas dubbelarbete.⁷¹ Förändringen av yrkesidentiteter i det nya arbetslivet är ett närbesläktat område som har rönt allt mer uppmärksamhet i det sista.⁷²

⁶⁵ T. Dahlén, 1997, samt pågående projekt vid soc.ant.inst., Sthlms univ.: C. Garsten, U. Hannerz, A. Hasselström, M. Lindh de Montoya & M Montoya Diaz, R. Thedwall. Ang. globalisering, se äv. Glenday, 1998.

⁶⁶ Ang arbetslöshet i Sverige, se projekt vid etnol. inst., Uppsala univ: M. Andersson.

⁶⁷ Murray, 1994.

⁶⁸ MacDonald, 1997.

⁶⁹ Termerna lånade från Jordan & Redley, 1994.

⁷⁰ Massey, 1995. Se även Holter, 1990; Holter & Aarseth, 1993.

⁷¹ Ang. ändrade relationer mellan arbete och familj, och mellan det offentliga och det privata, driver Instituttet for samfunnsforskning i Oslo ett paraplyprojekt vid namn ’Kjønn i arbeid – nye relasjoner, nye teorier?’ 1998-2000. Se även Bjørg Sørensen, 1999 a och 1999 b; Hoel & Sørhaug, 1999; Eriksson, 1998.

⁷² Här finns det ett antal studier, se Hellberg et al. 1999; Projekt vid etnol. inst. Uppsala univ.: K. Ek Nilsson.

Forskningen om det nya arbetslivet har till stor del bestått av sociologiska, statistiska undersökningar.⁷³ Det är hög tid att antropologisk forskning lägger större vikt vid hur dessa förändringar förhåller sig till vidare samhälleliga mönster. Det har ofta konstaterats att de nya modellerna går på tvärs emot gamla genus-, klass- och etnicitetsmönster – där även talet om arbetets ”feminisering”, (dvs. just denna förändring mot ett större antal arbeten som är osäkra, temporära, deltids- eller betingbaserade och stationerade i hemmet) kan påstås vara ett fenomen som inte är genusbundet.⁷⁴ De undersökningar som kan visa upp nya alternativa analyser är emellertid fortfarande fåtaliga.

Tillämpad antropologi – aktionsforskning

Kravet på tillämpad och samhällsnyttig forskning har inte oväntat fått stor genomslagskraft i forskningen kring arbete. I det norska Arbeidsforskningsinstituttets programförklaring säger man: ”Kunnskap og handling er ein tematisk aktivitet som går på tvers av aktiviteten for hele instituttet” och ett av de tematiska satsningarna man har för tillfället kallas ”Bedriftsutvikling gjennom brei medverknad”.

Det norska forskningsprogrammet ”Bedriftsutvikling 2000” (BU 2000), drivet av Norges Forskningsråd och arbetsmarknadsparterna LO och NHO, är utformat som ett landsomfattande nät av samarbeten mellan företag och forskningsinstitut där aktionsforskning ingår som en huvudingrediens.⁷⁵ Liknande program för utvecklande av arbetslivet finner vi i Finland.⁷⁶

Visionen om att man kan föreslå förbättringar eller bidra till företagsutvecklingen ger förstås inte bara legitimitet – och ökade finansieringsmöjligheter – för nya forskningsprojekt, det ger också tillgång till fältet. Frågan om forskarens integritet och neutralitet kommer naturligtvis genast i brännpunkten, men jag vill, utgående från de teoretiska spörsmål jag har dryftat ovan, påstå att problematiken egentligen ligger på ett djupare plan än det som berör frågan om att ge en balanserad bild.

Aktionsforskningen går ut på att i ”demokratisk dialog” finna samarbetsmodeller för forskning och företag, men det är samtidigt risk för att det är *företagen* som definierar uppgiften för forskarna. Här kan man fråga sig om inte forskningen kan komma att ledas in i banor som vi sett tidigare; att man försöker finna orsaken till att arbetarna inte är mer produktiva än de är, medan den mot-

⁷³ En samling artiklar om det förändrade arbetet återfinns i en volym red. av Knut Sørensen 1999. Se även Noon & Blyton, 1997 och volym red. av Brown, 1997.

⁷⁴ Bradley, 1996.

⁷⁵ Gustavsen & al. (red.) 1998. Se även volym red. av Gustavsen & Toulmin, 1996, samt Gustavsen & al., 1996, för beskrivning och utvärdering av aktionsinriktade forskningsprogram.

⁷⁶ Alasoini, 1996 och Alasoini & Halme (red.), 1999. Arbeten med antropologisk approach är emellertid svåra att finna bland de 222 projekt som omfattas av programmet.

satta nedifrånuppåt forskningen, som frågar hur det kommer sig att arbetarna producerar så mycket som de gör, blir en fråga som bortdefinieras redan på beställningsstadiet. Exempel på forskningsområden som forskare har nämnt i samtal har också varit: problem med hög genomströmning av arbetare, problem med ledarrollen, problem förknippade med mångkulturell arbetskraft och bristande identitet med företaget. Största delen av forskningsprogrammen baserar sig emellertid på material insamlat under korta (1-3 dagars) besök på ett antal företag och denna forskning står därför på yttergränsen av vad vi tänker på som antropologisk forskning.

Konkluderande anmärkningar

Man kan se det som en smula ironiskt att den problematik som Manchester-studierna såg som alltför komplicerad fortfarande är aktuell idag – och nu verkar den dessutom vara ännu mer komplicerad. Arbetets nya former utgör onekligen en utmaning för forskarna och ställer också, såsom Leicht har påpekat i sin artikel "*Work (if you can get it) and occupations (if there are any)?*",⁷⁷ nya krav på framför allt metodik.

Arbetets kultur skapas inte bara i arbetet eller av idéer som införs av arbetsledning eller konsulter. Det skapas i ett samspel som inte låter sig omgärdas av de gränser vi tidigare kunnat anta, de som med Goffmans ord beskrevs som "semi permeable membranes". Kanske finns det fortfarande sådana delvis genomträngliga membran, men vi kan inte längre utgå ifrån att de befinner sig mellan fabriksporten och den privata sfären, mellan styrelserummet och fackföreningslokalen eller mellan Småhult och New York. Arbetet har i dag nya "flytande gränser" och ett studium måste se på hela det fält där de skilda arbetsuppgifterna ingår. Detta fält har både vertikala och horisontala förgreningar som sträcker sig utanför den kulturmetafors förförande fälla som Gareth Morgan talar om. Richard K. Brown återger liknande tankar i *Understanding Industrial Organizations* när han säger: "Some of the crucial features of employment would be highlighted by comparison with other forms of context for work. The broader focus of a sociology of work would make it easier to identify the interconnections and interdependencies between the social institutions of employment and the wider society in which they exist."⁷⁸

Att se arbetet i sin isolering gör att vi förlorar insikten om den betydelse som skapas av att den fasta anställningen hela tiden står i kontrast till de tillfälliga arbetena och till arbetslösheten. Dessas betydelse är inte heller konstanta, utan skiftar beroende på ekonomiska svängningar, på arbetslagstiftning, på arbetsmarknadsavtal och på vidare samhälleliga förhållanden som bestämmer

⁷⁷ Leicht, 1998.

⁷⁸ Brown, 1992.

rekryteringen av arbetskraft, med hänsyn till ålder, kön, etnicitet och utbildningsgrad, till de olika områdena.

När vi ser arbetet som del av en kultur, och inte arbetsplatsen som en organisation som *har* en kultur, kommer både vår problemställning och vår metodik i ett nytt ljus. Det nya arbetet har ytterligare vidgat dessa vyer i och med de nya raska kommunikationsnäten och den globala tendensen till att arbetskraften förvandlas till en pool ur vilken man fiskar arbetare för tillfälliga projekt och anställningar. Aktionsforskningen bör också därför höja blicken från att enbart se sig som medlare mellan företagsledning och anställda i enskilda företag och i stället ställa sig frågan hur arbetet i detta nya sekel ska kunna utformas för att skapa en draglig tillvaro för alla i samhället, också det ökande antal människor som lever under osäkra villkor och i marginella positioner.

Bibliografi

- Alasoini, T (1996) The Finnish National Workplace Development Programme: Background, Starting Premises and Initial Experiences. Helsingfors.
- Alasoini, T. & Halme, P. (red.) (1999) *Learning Organizations, Learning Society*. Helsingfors.
- Alvesson, Mats (1993) The Play of Metaphors. *Postmodernism and Organizations* (Red: John Hassard & Martin Parker) London, Newbury Park, New Delhi: Sage.
- Arvastson, Gösta (1987) *Maskinmänniskan: Arbetets förvandlingar i 1900-talets storindustri*. Göteborg: Korpen.
- Asad, Talal (1979) Anthropology and the analysis of ideology. *Man* (n.s.), 14.
- Augustsson, Gunnar (1996) Etniska relationer i arbetslivet: Teknik, arbetsorganisation och etnisk diskriminering i svensk bilindustri. Umeå: Umeå Universitet.
- Bergman, P. & Wigblad, R. (1999). Worker's Last Performance: Why Some factories Show their Best Results during Countdown. *Economic and Industrial Democracy*, 20 (3).
- Björklund, Anders (1984) Hamnens arbetare: En etnologisk undersökning av stuveriarbetet i Göteborg. (Stockholm) Nordiska museets Handlingar, 101.
- Borchgrevink, Tordis (1996) *Kultur møter i arbeidslivet*. Rap. 96:21. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Bradley, Harriet (1996) *Fractured Identities: Changing Patterns of Inequality*. Cambridge: Polity Press.
- Braverman, Harry (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brown, Richard K. (red.) (1997) *The Changing Shape of Work*. Houndsmills, Basingstoke, Hampshire...: Macmillan.
- Burawoy, Michael [1982 (1979)] *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago & London: Univ. of Chicago Press.
- Bursell, Barbro (1984) *Anläggarna: En studie av yrkesvillkor och yrkeskultur i väg- och vattenbyggarbranschen*. (Stockholm) Nordiska museets Handlingar, 102.
- Chambers, Evadne E, (1991) *Racism in the Workplace: Its Impact on Life Satisfaction of a sample of Carribean Immigrants in Winnipeg*. PhD diss., Univ. of Manitoba.
- Clegg, Stewart R. (1990) *Modern Organizations: Organization Studies in the Postmodern World*. London, Newbury Park, New Delhi: Sage.
- Collins, H. M. (1993) *Expert Systems and the Science of Knowledge: The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the Sociology and History of Technology*. (Red: Bijker, Wiebe E.; Hughes, Thomas P. & Pinch, Trevor) Cambridge, MA & London: MIT Press.
- Collins, Randall (1981) *Micro-Transation as a Theory-Building Strategy. Advances in Social Theory and Methodology*. (Red. Knorr-Cetina, K. & Cicourel, A. V.) Boston: routledge & Kegan Paul.

- Cooper, R. & Burrell, G. (1988) Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: An Introduction. *Organisation Studies*, 9 (1).
- Dahlén, Tommy (1997) *Among the Interculturalists: An Emergent Profession and its Packaging of Knowledge*. SSSA 38. Stockholm: Department of Social Anthropology, Univ. of Stockholm.
- Douglas, Mary (1987) *How Institutions Think*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Du Gay, Paul & Salaman, Graeme (1992) The Cult[ure] of the Customer. *Journal of Management Studies*, 29, 5.
- Dunn, Elizabeth C. (1998) Privatization and Personhood: Transforming Work in Postsocialist Poland. PhD. diss. Baltimore: John Hopkins Univ.
- Edelman, Birgitta (1997) *Shunters at Work: Creating a World in a Railway Yard*. SSSA 37. Stockholm: Department of Social Anthropology, Univ. of Stockholm.
- Ehn, Billy (1981) Arbetets flytande gränser: En fabriksstudie. Stockholm: Prisma.
- Emmett, I. & Morgan, D. (1982) Max Gluckman and the Manchester shop-floor ethnographies. *Custom and Conflict in British Society* (Red: Ronald Frankenberg) Manchester : Manchester University Press.
- Eriksson, Birgitta (1998) *Arbetet i människors liv*. Dr avh. Göteborg: Göteborgs univ.
- Ferrari de Carli, Eli (1993) *Kollega, venn eller fremmed? Pakistansk betjening I norsk kontekst: En avdelning ved A/S Oslo Sporveier*. Oslo: Institutt og museum for antropologi, Univ. i Oslo.
- Foucault, Michel (1995) *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. New York: Vintage Books.
- Garsten, Christina (1994) *Apple World: Core and Periphery in a Transnational Organizational Culture*. SSSA 33. Stockholm: Department of Social Anthropology, Univ. of Stockholm.
- Gillespie, Richard (1991) *Manufacturing Knowledge: A History of the Hawthorne Experiments*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Glenday, Daniel (1998) Culture at Work or Working Culture: Exploring Globalization, ICTs and Comparative Office Work. *Sociology/Labour Studies*. Ontario: Brock Univ.
- Goffman, Erving [1976 (1959)] *The Presentation of Self in Everyday Life*. London: Penguin.
- Goldstein, Tara (1993) *Immigrants in the Multicultural/Multilingual Workplace: Ways of Communicating and Experience at Work*. PhD diss., Univ. of Toronto.
- Gustavsen, Bjørn, Hofmaier, B., Philips, M. E. & Wikman, A. (1996) *Conceptdriven Development and the Organization of the Process of Change: An Evaluation of the Swedish Working Life Fund*. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins Publ. Co.
- Gustavsen, Bjørn & Toulmin, Stephen (red.) (1996) *Beyond Theory: Changing Organizations through Participation*. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins Publ. Co.
- Gustavsen, Bjørn, Tom Colbjørnsen & Øyvind Pålshaugen (red.) (1998) *Development Coalitions in Working Life: The "Enterprise Development 2000" Program in Norway*. Amsterdam & Philadelphia. John Benjamins Publ. Co.

- Hannerz, Ulf (1992) *Cultural Complexity: Studies in the Social Organization of Meaning*. New York: Columbia Univ. Press.
- Hannerz, Ulf (1996) *Transnational Connections: Culture, People, Places*. London & New York: Routledge.
- Hellberg, I., Saks, M. & Benoit, C. (red.) (1999) *Professional Identities in Transition: Cross-Cultural Dimensions*. Göteborg: Göteborgs univ.
- Hite, Fredric (1988) *Aliens in the workplace: An employers' guide to immigration law*. Boston: Immigration Information Center.
- Hochschild, A. R. (1983) *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: Univ. of Californai Press.
- Hodson, Randy (1999) Organizational Anomie and Worker Consent. *Work and Occupations*, 26 (3).
- Hoel, Marit & Sørhaug, Tian (1999) *Omstilling, ledelse og likestilling. Sluttrapport fra et bedriftsprosjekt*. Oslo: ISF, rapport 99:14.
- Holter, Øystein Gullvåg (1990) *Arbeid og familie: En studie av teknolog-kulturen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Holter, Øystein Gullvåg & Aarseth, Helene (1993) *Menns livssammenheng*. Oslo: Ad Notam, Gyldendal.
- Jordan, B. & Redley, M. (1994) Polarization, the "underclass" and the welfare state. *Work, Employment and Society*, 8 (2).
- Knocke, Woukko (1994) Gender, Ethnicity, and Technological Change. *Economic and Industrial Democracy*, 15.
- Korsnes, Olav (1990) *On the social construction of the skilled industrial worker*. Bergen : Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning, Universitetet i Bergen.
- Leicht, Kevin T. (1998) Work (if you can get it) and occupations (if there are any)?: What Social Scientists Can Learn from Predicitons of the End of Work and Radical Workplace Change. *Work and Occupations*, 25, 1.
- Lindgren, Antony (1994) *Arbete, skola och familj i Sverige på 1900-talet*. Dr. avh., Tekniska Högskolan i Luleå.
- Lindgren, Gerd (1992) *Doktorer, systrar och flickor: om informell makt*. Stockholm: Carlssons.
- Linstead, S. & Grafton-Small, R. (1992) On reading organizational culture. *Organization Studies*, 13 (3).
- Martin, Joanne (1992) *Cultures in Organizations: Three Perspectives*. New York: Oxford Univ. Press.
- Massey, Doreen (1995) *Spatial Divisions of Labour: Social Relations and the Geography of Production*. Hampshire: Macmillan.
- McAll, Christopher (1992) Language and Silence: Immigrant Workers in Quebec and the Sociology of Language. *Sociologie et Sociétés*, 24 (2).
- McDonald, Robert (1997) Informal Working, Survival Strategies and the Idea of an "Underclass". *The Changing Shape of Work* (Red: Richard K. Brown) Houndsmills, Basingstoke, London: Macmillan Press Ltd.
- Mellström, Ulf (1995) *Engineering Lives: Technology, Time and Space in a Male-Centred World*. Linköping University.

- Moldenes, Turid (1999) Mellom tradisjon og modernitet: En sammenlignende casestudie av to fiskeindustribedrifers handtering av kvalitetssikring. (Opubl. dr. avh., Tromsø Univ.)
- Morgan, Gareth (1997) *Images of Organization*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Murray, Charles (1994) *The Underclass: The Crisis Deepens*. London: Institute of Economic Affairs.
- Nader, L. (1980) *The vertical slice: hierarchies and children*. *Hierarchy and Society: Anthropological Perspectives on Bureaucracy*. (Red: G.M Britain & R. Cohen) Philadelphia: Inst. for the Study of Human Issues.
- Nash, June [1993 (1979)] *We Eat the Mines and the Mines Eat Us: Dependency and Exploitation in Bolivian Tin Mines*. New York: Columbia Univ. Press.
- Noon, Mike & Blyton, Paul (1997) *The Realities of Work*. Houndsmills, Basingstoke Hampshire...: MacMillan.
- Næss, Ragnar (1985) *Innvandrere på norske arbeidsplasser: En studie av tyrkiske og pakistanske innvandreres situasjon på et utvalg arbeidsplasser*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttene.
- Peters, Thomas J. & Waterman, Robert H. Jr. (1982) *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York, Cambridge, Philadelphia...: Harper & Row Publ.
- Pettigrew, A. M. (1985) *The Awakening Giant: Continuity and Change in Imperial Chemical Industries*. Oxford: Basil Blackwell.
- Piore, M. J. & Sabel, C. F. (1984) *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.
- Pondy L. R. & Mitroff I. I. (1979) *Beyond Open System Models of Organization*. *Research in Organizational Behaviour*, 1. (Red: L. L. Cummings & B. M. Staw) Greenwich CT: JAI Press.
- Ritzer, George (1998) *The MacDonaldisation Thesis: Explorations and Extensions*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Roberts, Ian (1997) *The culture of ownership and the ownership of culture*. *The Changing Shape of Work* (Red: Richard K. Brown) Houndsmills, Basingstoke, Hampshire...: Macmillan.
- Rosendahl, Mona (1985) *Conflict and Compliance: Class Consciousness among Swedish Workers*. SSSA 14. Stockholm: Department of Social Anthropology, University of Stockholm.
- Roy, Donald (1952) *Restriciton of Output in a Piecework Machine Shop*. PhD. diss., Univ. of Chicago.
- Sanne, Johan M. (1999) *Creating Safety in Air Traffic Control*. Lund: Arkiv förlag.
- Schiebinger, Londa (1993) *Nature's Body: Gender in the Making of Modern Science*. Boston: Beacon Press.
- Schierup, Carl-Ulrik & Paulson, Sven (red.) (1994) *Arbetets etniska delning: Studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlssons.

- Schierup, Carl-Ulrik (1992) Indvandrere på det danske arbejdsmarked. Strukturændringer, diskriminering og alternativer. *Indvandrernes stilling i det danske samfund*. København: FAT.
- Sewell, G. & Wilkinson, B. (1992) "Someone to Watch over Me": Surveillance, Discipline and the Just-in-Time Labour Process. *Sociology*, 26, 2.
- Shulman, David (1998) *The Social Organization of Workplace Deception*. PhD diss. Evanston: Northwestern Univ.
- Smircich, L. (1983) Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28 (3)
- Strauss, A. & Schatzman, L. & al., (1963) The Hospital and its Negotiated Order. *The Hospital in Modern Society* (Red: E. Friedson) New York: Macmillan.
- Street, B. (1993) Culture Is a Verb: Anthropological Aspects of Language and Cultural Process. *Language and Culture*. (Red: D. Graddol, L. Thompson, M. Byram) Clevedon, Avon: Br. Assoc. for Applied Linguistics in Assoc. with Multilingual Matters.
- Sørensen, Bjørg Aase (1999a) Den nye organisasjonsera. Kjønn i endring: institusjoner, normer, identiteter. Kjønn og arbeid - nye former for arbeidsliv. Konferanserapport del 2. Norges Forskningsråd.
- Sørensen, Bjørg Aase (1999b) Arbeidslivsforskningens utfordringer til kvinneforskningen: retorikk og lokale virkeligheter i det "nye" arbeidslivet. *Kvinneforskning*, 3.
- Sørensen, Knut (red.) (1998) The Spectre of Participation: Technology and Work in a Welfare State. Oslo: Scandinavian Univ. Press.
- Taylor, Stephen (1997) "Empowerment" or "Degradation"? Total Quality Management and the Service Sector. *The Changing Shape of Work*. (Red: Richard K. Brown) Houndsmills, Basingstoke, London: Macmillan Press Ltd.
- Turner, Barry A. (1971) *Exploring the Industrial Subculture*. London: Macmillan.
- Willis, Paul E. [1980 (1977)] *Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*. Aldershot: Gower.
- Woolfe, A. W. (1977) The Supranational Organization of Production: An Evolutionary Perspective. *Current Anthropology*, 18 (4).
- Wright, Susan (1994) "Culture" in Anthropology and Organizational Studies. *Anthropology of Organizations*. (Red: Susan Wright) London & New York: Routledge.
- Young, E. (1989) On the Naming of the Rose: Interests and Multiple Meanings as Elements of Organizational Culture. *Organization Studies*, 10 (2)

Tips: Så gott som alla befintliga amerikanska doktorsavhandlingar (fr. 1861 och framåt) kan beställas/köpas från UMI Dissertation Services, 300 North Zeeb Road, P.O Box 1346, Ann Arbor, Michigan 48 106-1346, USA.