

Gunnela Westlander



Gunnar Aronsson, Johnny Hellgren, Kerstin Isaksson,
Gunn Johansson, Magnus Sverke och Ingemar Torbiörn:

Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel

Stockholm: Natur & Kultur, 2012

Gunnela Westlander, professor emerita,
arbetslivsforskare med inriktning mot
social- och organisationspsykologi
gunnela.westlander@mailbox.swipnet.se

De sex medförfattarna till boken *Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel* har under lång tid verkat som forskare vid avdelningen för arbets- och organisationspsykologi, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Boken är resultatet av ett samarbete dem emellan med huvudansvaret för respektive kapitel

fördelat mellan medförfattarna.

Boken är tillägnad en av dem, professor emerita Gunn Johansson, sedan många år uppskattad ledare för avdelningens forskning. Syftet med boken har varit att skapa en introducerande lärobok för högskolor och universitet grundad på vad den arbets- och organisationspsykologiska forskningen bidragit med när det gäller kunskap om samarbetsrelationer i arbetslivet, motivation och kompetens. Författarna framhåller att de haft för avsikt att ta upp såväl klassiska etablerade områden som nya och framväxande. Syftet är alltså brett och bokens volym, 464 sidor, därmed välgrundad.

Boken bygger på forskning. Det betyder att tyngdpunkten ligger på att presentera teorier och förklaringsmodeller och diskutera dessa med anknytning till de empiriska resultat som genererats och dessas entydighet. Kapitlen är grupperade i fem block. Läsaren introduceras genom ett par kapitel i ämnets karaktär och i vilka metoder som kommer till användning. Det andra blocket behandlar människans situation i det moderna arbetslivet. Det tredje blocket är koncentre-

rat till arbetsinnehåll, arbetsmotivation och välbefinnande – ämnen som tillhör traditionell arbetspsykologi. Det fjärde blocket ägnas åt organisationspsykologiska ämnen samt arbetsmiljöutvecklingen på ett strukturellt plan. I det femte blocket diskuteras framtidens arbets- och organisationspsykologi.

För den som vill fördjupa sig ytterligare erbjuds en närmare fyrtio sidor lång referenslista med svensk och internationell litteratur. Boken blir därmed en rik kunskapskälla för den som vill forska eller utreda inom ämnet.

Arbets- och organisationspsykologin avgränsar sig vanligen till den lönearbetande individen i hennes samspel med organisationen (se undertiteln). De flesta läroböcker i ämnet nöjer sig med detta traditionella upplägg, avspeglat i bokens block III och IV. Denna bok prövar emellertid ett nytt grepp för att åstadkomma en helhetsförståelse: att ”inrama” samspelsituationen i ett bredare och högaktuellt arbetslivssammanhang. Block II innehåller de senaste årens forskningsresultat rörande frågor som:

- Hur uppfattas arbetets värde i olika delar av befolkningen?
- Vad betyder arbetet i individens totala livssituation?
- Vad innebär det att byta jobb?
- Vilka bestämmelser reglerar en anställning?
- Hur har arbetssituationen förändrats i och med att modern informationsteknologi tagits i bruk?
- Vad betyder förlust av arbete och hotande anställningstrygghet?

Var och en av dessa frågor utgör forskningsteman som engagerat en eller flera av bokens sex författare i stora forskningsprojekt under de senaste femton åren. Det gemensamma är att frågorna ytterst har att göra med individens välbefinnande och hälsa och att rötterna är att finna i samhällsliga förhållanden som undergår påtagliga förändringar. Läsaren kastas således inte rakt in i individens psykologiska arbetssituation. I stället inbjuder författarna läsaren till att utveckla en förståelse av det vidare sammanhanget som ”bäddar in” den förvärvsarbetande människan i hennes arbetsvardag.

Greppet har varit ett sätt att söka skapa helhetsförståelse. Denna ambition uppmanar till att man som arbets- och organisationspsykolog ställer frågan hur det dagliga arbetet ska förstås mot bakgrund av de rådande samhällsliga förhållandena. Med andra ord, arbetet kan inte på ett fruktbart sätt ses som något fristående, separat. Det är inbäddat. Begreppet inbäddning återkommer i boken. Det är snarast en metafor avsedd att underlätta vad helhetsförståelse kan stå för.

Inramningen fullbordas genom att avrunda boken med ett kapitel om de förestående ”ödeskraven” på hållbarhet och anpassningsförmåga till förändringar som oundvikligen kommer att påverka människors arbetsvillkor globalt. För att

göra nytta måste arbets- och organisationspsykologin finna sin plats i ett tvärvetenskapligt fält där stora komplexa frågor adresseras. Författarnas vision är att arbets- och organisationspsykologin där kan fungera som en förmedlande länk mellan den ”samhällsvetenskapliga makrosidan” och den ”naturvetenskapliga mikrosidan”.

Författarna har således bäddat in ämnet arbets- och organisationspsykologi i ett större sammanhang, nutida som framtida. De har kopplat de större samhällsförändringarna till den arbetande individens villkor till vardags. När de gör detta har de lutat sig mot forskning – egen, svensk och internationell. De har nog undvikit populärpsykologiska resonemang och texter.

Bland bokens tjugotvå kapitel vill jag lyfta fram några som jag själv upplevt som särskilt värdefulla för den som idag vill ägna sig åt arbets- och organisationspsykologi. Urvalet är självfallet subjektivt!

Forskningen om yrkes- och arbetsbyten är ett exempel på en återspeglning av pågående förändringar i samhället och på arbetsmarknaden. Är rörlighet, byte av jobb, något eftersträvänsvärt? Den nya forskningen om människors byten, stanna/sluta-motiv med mera som beskrivs i femte kapitlet föregås av en mycket intressant historik över hur värderingar av rörlighet växlat över tid: som något förkastligt, något önskvärt eller något nödvändigt. Man får också en bild av hur samhället har skött och sköter övergångarna från arbetslöshet till sysselsättning. Och hur organisationen/företaget handskats med personarörligheten. Den individuella rörligheten visar sig ta olika riktningar, vilket föranlett en ”rörlighetsklassificering” i internt uppåtriktad, externt uppåtriktad, sidleds, internt nedåtriktad, externt nedåtriktad. Här pekas för första gången i boken på ett så kallat inbäddningsfenomen. Vad hindrar mig från att lämna mitt jobb? Är jag inlåst? Frivilligt eller ofrivilligt? Här kommer en ny aspekt på arbetsmotivation att bli relevant.

I nästföljande kapitel 6 är temat anställningskontrakt, formella och informella. Särskilt informativt för yngre studenter är den mycket pedagogiska redovisningen av gällande anställningsformer, och forskningsresultat om mer eller mindre underförstådda rättigheter och skyldigheter gentemot arbetsgivare, så kallade psykologiska kontrakt.

Den kanske mest nydanande forskningen från detta forskarteam handlar om informations- och kommunikationsteknologins ingrepp i individers arbetsförhållanden (inklusive arbete utanför arbetsplatsen). I sjunde kapitlet får man en kondenserad beskrivning av denna forskning, redan publicerad i flera böcker och artiklar. Utgångspunkten är hur arbetets rums- och tidsgränser har luckrats upp, liksom även samordning och anställningsvillkor. Vilken gestalt arbetet tar sig i och med denna uppluckring är fångad genom en mängd empiriska exempel. En teori som har utvecklats har reglering, avreglering och omreglering som huvudbegrepp. Olika regleringsformer, identifierade av forskarna, ger en inspirerande

grund för fortsatt forskning om informationsteknikens roll för hur arbetsvillkoren har förändrats för många människor och vart vi är på väg. Denna forskning är inte minst viktig i perspektivet arbetsrelaterad hälsa, välbefinnande och stress. Tionde kapitlet är helt koncentrerat till stressbegreppet och hur det ska förstås utifrån dess fysiologiska/hormonella grund till stressprocessens utmynnande i psykologiska reaktionsmönster. Detta för lekmän relativt obekanta förlopp skildras med praktiska exempel på ett inte bara intressant utan även pedagogiskt förredömligt sätt.

”Kulturell mångfald i en global värld” är titeln på kapitel 16 som handlar om vad internationalisering och globalisering betyder för människor i samspel på arbetsplatser och i organisationer. Vilket ledarskap bör tillämpas? Vilka rekryteringsprinciper? Kapitlet orienterar inledningsvis om alla de strukturer och institutioner som stödjer och bevarar globaliseringen. Det utmynnar i vad kulturell mångfald som en ”kritisk komponent” innebär på det lokala planet för bemanning av chefsposter, personalrekrytering, gruppinteraktion, gruppeffektivitet och individer i gruppen. Olika socialpsykologiska förklaringsmodeller presenteras som stöd för att belysa och förstå orsaker till kulturella spänningar och konflikter.

Liksom kulturell mångfald är ett nytt tema i arbets- och organisationspsykologisk lärobokslitteratur så gäller det också *human resource management* (HRM) i kapitel 19. Medan personaladministration (PA) är ett gammalt och handfast ledningssystem så är HRM ett förhållandevis nytt sådant. Vad har arbets- och organisationspsykologisk forskning att bidra med när det gäller HRM? Inte mycket, konstaterar författarna. HRM-begreppet är svårbestämt, olika innebörder förekommer med undantag för att kompetens alltid är kärnan. De tunnsådda forskningsrönen gör att författarna har varit tvungna att ”koka soppa på en spik”, något som i sig manar till eftertanke. För att utvecklas framgångsrikt borde HRM genomlysas mer av arbets- och organisationspsykologer.

Motsatsen gäller området rekrytering och urval (kapitel 20). Det är ett av de äldsta inom arbetspsykologin och har följaktligen sin givna plats i en bok som denna. Kapitlet bygger på en kronologisk linje från arbetsanalys till arbetsbeskrivning till rekryteringsmomenten (datainsamlingsformer för intervjuer, personlighetstest, begåvningsstest och dess prognostiska validitet). Så följer en grundläggande genomgång av begåvningsbegreppet, begåvningsstest och personlighetstest och på vilket sätt de är värdefulla i sammanhanget. Särskilt intressanta är forskningsresultaten om och vilka kombinationer av urvalsmetoder som tillför ytterligare information. Den gedigna framställningen vilar mycket på vilken forskning som finns som kan peka på urvalsmetoders tillförlitlighet. Ett visst bekymmer tycker jag är att ingenting tas upp om sekretess och etik och återkoppling till klient.

Om föregående kapitel andas arbetsgivarperspektiv så är det påföljande kapitlet "Strategier för ett bättre arbetsliv – prevention och promotion" präglad av arbetstagarperspektiv. Här höjs blicken till den samhälleliga nivån. Hur internationella organ, stater och organisationer påverkat arbetsmiljöns kvalitet genom lagstiftning, regler och finansiering av lokala insatser skildras historiskt och fram till idag. Att genom det obligatoriska systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) arbeta förebyggande och framåtsyftande för en god hälsa i arbetet fordrar fortlöpande bidrag bland annat från arbets- och organisationspsykologisk forskning. Uppdagade arbetsmiljöproblem har många gånger påkallat forskningsinsatser innan man praktiskt kommit tillrätta med problemen. I andra fall har det omvända gällt: forskningen har upptäckt problem som sedan föranlett förebyggande åtgärder på olika plan. Arbets- och organisationspsykologin har haft en betydande roll i detta samspel mellan forskning och praktik och har därmed fått en samhällelig betydelse i Sverige. Arbetsrelaterad hälsa går också som en röd tråd genom boken, mer eller mindre uttalad i olika kapitel.

Boken är främst en modern lärobok för högskola och universitet i ämnet arbets- och organisationspsykologi. Den är utpräglad forskningsbaserad, men författarna har skickligt undvikit "forskningsrapportstilen". Språket är ledigt och belastas inte av annat än nödvändiga facktermer. I motsats till liknande ämnesintroducerade läroböcker byggda på separata författares individuella kapitel, är denna bok märkbart ett resultat av samarbete mellan författarna. Den har en linje, och samtidigt är den fylld av nyanserade resonemang.

Har då boken täckt alla områden som borde behandlats? Författarna själva är ödmjuka inför den stora kunskapsmassa som växer fram inom ämnet: de har haft "ambitionen att förmedla åtminstone delar av denna kunskapsmassa" (s 33). Deras sammanlagda forskningserfarenhet representerar en avsevärd bredd som gör att boken täcker större delen av den arbets- och organisationspsykologiska forskningen. För undervisning i ämnet inom högskolan skulle boken behöva kompletteras med litteratur om smågruppdynamik och förändringsprocesser.

Det är en engagerande bok skriven av engagerade forskare inom ämnet.