

Organisational Misbehaviour

RECENSERAD BOK

STEPHEN ACKROYD OCH PAUL THOMPSON

SAGE, 2022

Jan Ch. Karlsson

Det började med en artikel med den fyndiga titeln ”All quiet on the workplace front?”. (Den svenska titeln på Remarques bok, *På västfronten intet nytt*, ger inte samma möjlighet till associationer som den engelska *All quiet on the Western front*.) I den kritiserade Paul Thompson och Stephen Ackroyd (1995) de dominerande typerna av analys av arbetsorganisationer i den tidens brittiska arbetslivsstudier. De påpekade att anställda hade försvunnit som aktörer i livet på arbetsplatserna. Det var detta *quiet*, denna tystnad, som de alluderade på i artikelns titel. Enligt stora delar av arbetssociologin hade management lyckats att inte bara underkasta anställda total kontroll utan även förvandla dem till självkontrollerande offer för företagskulturer. Redan i Thompson och Ackroyds kritik av dessa analyser finner vi begrepp som olydnad, motsträvighet (*recalcitrance*) och tillägnelse av tid och produkter – begrepp som teoretiseras vidare i första utgåvan av deras bok *Organisational Misbehaviour* (Ackroyd och Thompson 1999). Genomgående betonar författarna betydelsen av anställdas kollektiva agentskap genom informell självorganisation för livet på arbetsplatser. Otvivelaktigt är detta den viktigaste boken inom området vid 2000-talets början och den fick ett enormt inflytande på arbetslivsforskningen. Bokens succé medförde att många har väntat under lång tid på en andra utgåva – och nu är den här. Kan den leva upp till sitt rykte?

På samma sätt som tidigare är Ackroyd och Thompsons främsta

FÖRFATTARE

Jan Ch. Karlsson, Arbetsvetenskap, Karlstads
Universitet, jan.karlsson@kau.se

skottavla för kritik å ena sidan de individualistiska förklaringarna inom den arbetsgivarvänliga traditionen *Organizational Behavior* (OB) och å andra sidan ytliga poststrukturalistiska analyser. I det förra avseendet är naturligtvis bokens titel, *Organisational Misbehaviour* (OMB), en ironisk vinkling som anspelar på OB:s utgångspunkt att anställda alltid följer ledningens önskemål – och om de inte gör det, så beror det på inflytande från ”ruttna äpplen”. Ackroyd och Thompson lägger istället fram förklaringen att nya former av OMB uppstår till följd av förändrade ledningsregimer. I det senare avseendet har idéerna om att ledningen kontrollerar anställda rakt igenom och om elektroniska panoptikon försvunnit numera – även om de bytts ut mot nya favoriter som fragmenterade identiteter. Även i den här upplagan betonar författarna anställdas agentskap för vad som sker på arbetsplatser.

Förändringar i organisationer och arbetsliv, vilka leder till nya relationer som förstärker variationer i orsaker till, villkor för och konsekvenser av OMB präglar den nya upplagan. Detta leder till både djupare och vidare analyser i jämförelse med den tidigare. Överhuvudtaget skärps OMB-teorins begreppsliga verktyg väsentligt. Detta inkluderar en betoning av att OMB är relationellt; det samproduceras av representanter för en ledningsregim och anställda längre ned i hierarkin, det vill säga managers och arbetare eller managers och deras managers. I den tidigare upplagan rådde en viss osäkerhet om relationen mellan begreppen ”organisatorisk olydnad” och ”motstånd”. Ackroyd och Thompson insisterade på att OMB är ett kvalitativt annorlunda fenomen jämfört med motstånd, men de lyckades inte att göra den begreppsliga distinktionen helt klar. Detta resulterade i att många arbetslivsforskare som sympatiserade med teorin började använda frasen ”organisatorisk olydnad och motstånd” för att vara på den säkra sidan och undvika terminologiska problem. Det är därför tacknämligt att författarna nu tar viktiga steg mot större tydlighet. Under det övergripande begreppet ”oppositionella praktiker relaterade till arbete” formulerar de tre typer av praktiker (s. 251): 1) *Anställdas olydnad*, som definieras som ”allt du gör eller tänker i arbetet som du inte förväntas göra eller tänka”. Dessa aktiviteter är vanligen kollektiva. En sak att notera är att i jämförelse med den tidigare upplagan har att tänka lagts till i definitionen. 2) *Arbetsplatsmotstånd*, vilket innebär ”intentionell, uppåtriktad handling mot arbetsgivare eller deras (faktiska eller antagna) agenter i strävan efter att nå uppfattade intressen eller identiteter”. Motståndet är vanligen mer formellt organiserat än i OMB. 3) *Klassbaserat motstånd*, som ”utmärks genom en medveten kollektiv/solidarisk referensram, organisationsbyggande, transformativa och/eller strategiska mål riktade mot kapitalet och/eller staten”. Dessa definitioner ger ökad teoretisk vikt till författarnas tanke att OMB är en specifik form av oppositionell praktik, inte någon undervariant av motstånd, fackligt agerande eller klassaktioner. Ett problem är dock att de nya

distinktionerna nu är placerade i det sista kapitlet. Pedagogiskt skulle det ha varit lättare för läsaren att förstå och reflektera över värdet av begreppen om författarna diskuterat dem redan i bokens början. Då kunde de tydligare ha visat deras fruktbarhet under vägen som argumentationen framförs. Ändå förefaller dessa klagöranden lovande, men vi kan naturligtvis inte säga säkert förrän de har blivit utsatta för den empiriska forskningens prövning.

En annan viktig teoretisering gäller den informella, kollektiva självorganisationen bakom OMB. I den här analysen är den ett resultat av en dialektisk relation mellan anställdas identitet och materiella intressen (s. 63): ”intressen och identiteter är inte motsatser eller ömsesidigt uteslutande. De formar varandra diskursivt och i växelverkan. Det är en effektiv kombination av kollektivt självintresse och kollektiv självidentitet, som alltid är närvarande och är grundvalen för grupphandlingar på arbetsplatsen.” När en självorganisation har uppstått finns tre skilda typer, beroende på relationen mellan intresse och identitet: a) Intresse dominerar över identitet, b) identitet dominerar över intresse, och c) det råder en likvärdig relation mellan de två dimensionerna. I det första fallet, karakteriseras självorganisationen av ansvarsfull autonomi. Autonomi i arbetet beskyddas genom att vara ansvarsfull för arbetets utförande. Samtidigt vaktas autonomin inte bara mot intrång från management utan också mot andra anställda som kan försöka inkräkta på gruppens territorium. På det sättet är den här typen av självorganisation utåtriktad. Den andra typen är istället inåtriktad. Identiteten är viktigare än intresset genom att de anställda prioriterar att övervaka de egna medlemmarnas attityder och handlingar. Det gäller att upprätthålla normer och att befästa interna hierarkier i självorganisationen. I den tredje typen av självorganisation balanseras intresse och identitet, varvid de är sammanflätade med varandra. Den är, säger Ackroyd och Thompson, den normala typen. Självorganisationen är utåtriktad och inåtriktad på samma gång och karakteriseras av ett intensivt engagemang i relationen mellan belöning och ansträngning.

Vidare vidgas analysen till förändringar i förhållandet mellan den privata och den offentliga sfären. Den privata sfären definieras som den i vilken individer är mer autonoma och kan manifesteras sitt autentiska själv, såsom i familjen, hemmet och på fritiden. Den offentliga sfären finns där instrumentellt beteende dominerar, som i affärsvärlden, politiken och arbetet. Genom att rita om gränser mellan det privata och det offentliga påvisas ett nytt fält i vilket OMB förekommer. Ett exempel är sociala media. Arbetsgivare söker igenom anställdas och jobbsökarens aktiviteter i bloggar, på Facebook, Twitter etc. I det första fallet är de på jakt efter nedsättande kommentarer om organisationen och jobbet – allt negativt som kan hota arbetsgivarens rykte och brand. Alla sådana uttryck blir därmed OMB och bekämpas av management. I det andra fallet letar arbetsgivare efter indikatorer på att sökande inte är lämpliga för anställning. Anställda och

jobbsökande tenderar att betrakta vad de skriver på sociala media som något privat, skilt från deras arbetsroll medan arbetsgivare behandlar det som delar av den offentliga sfären.

Författarna introducerar boken genom att motivera att de skrivit en ny utgåva. Materiellt pekar de på en växande globalisering och finansialisering med långtgående konsekvenser för anställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö – och därmed för former av OMB. Intellectuellt tillstår de att bokens första utgåva haft stort inflytande på organisationsforskning, men de är fortfarande kritiska mot stora delar av forskningen om OMB och motstånd – särskilt från representanter för OB och post-strukturalism. Detta återspeglas i Del I av boken, i vilken Kapitel 1 är en översikt över beläggen för att olydnad i organisationer existerar och Kapitel 2 handlar om historiska och nuvarande perspektiv på olydnad. I det första avseendet bör det inte komma som någon överraskning att argumentationen fortsätter att baseras på tanken att OMB är ett substantiellt faktum i organisationers liv. Samtidigt accepterar Ackroyd och Thompson varken idén att OMB finns överallt eller att det inte finns någonstans, vilket kortfattat uttrycks som att OMB ”ofta är lätt att hantera – det kan omformas – men inte korrigeras – det är inte troligt att det försvinner” (s. 50). De avslutar kapitlet med en uppdaterad version av sin inflytelserika modell över tillägnelse av tid, ansträngning, produkt och identitet. I det andra avseendet finner de att det existerar en ny ortodoxi i analyser av OMB efter decennier av att det försummas. Denna hävdar att OMB är vanligt, men att detta är ett resultat av beklagansvärda enskilda individers beteende.

Del II behandlar Ackroyd och Thompsons grundläggande relationella sätt att närma sig OMB, nämligen att analysera det som samproducerat inom organisationens hierarki. Detta framställs i tre steg. Kapitel 3 koncentreras på att arbetsgrupper tenderar att forma självorganisationer som söker autonomi och i vilka identitet och intressen är de drivande krafterna. Detta är ett teoretiskt viktigt kapitel, eftersom den informella, kollektiva självorganisationen betraktas som den mekanism som ligger bakom OMB. Men eftersom OMB är samproducerat analyserar Kapitel 4 managements och managementregimers roll på skilda nivåer, nämligen lokalt, inom organisationen och internationellt (ackumulationsregimer). När det gäller regimförändringar är författarna betydligt mer sofistikerade än de vanliga sekventiella distinktionerna mellan taylorism och post-taylorism eller fordism och post-fordism. De talar om partiella brott mot taylorism och fordism, liksom regimer som är involverade i finansialisering av ekonomin utan att betrakta dem som en linjär utveckling. Därpå följer ett kapitel, Kapitel 5, om ”olydnad” bland bolagens managementelit. Jag sätter olydnad inom citattecken, eftersom temat egentligen inte täcks av teorin om OMB – det finns ju inte någon medproducent till de analyserade handlingarna. Det finns ingen

i arbetsorganisationen över den exekutiva eliten som kan definiera det de gör eller tänker som illegitimt. Detta gör emellertid inte kapitlet mindre intressant eller mindre viktigt. – Eller mindre chockerande i vad det avslöjar om vad dessa människor kan komma undan med. Mitt problem är dock att Ackroyd och Thompson kunde ha påpekat att kapitlet ligger utanför teorin istället för att inte låtsas om frågan.

Del III, som utgörs av kapitel 6–9, förser oss med mer detaljerade analyser av OMB:s utveckling på specifika empiriska arenor, nämligen humor, sociala medier, sexuella handlingar och mobbning. Gemensamt för dem är att identitet framstår som viktigare i analyserna än materiella intressen. Huvudargumentet när det gäller humor är att det finns en ”ökad användning bland anställda av cyniskt och satiriskt avslöjande av managements lösa påståenden och/eller oförbehållsamma oärlighet” (s. xxiv). Sociala medier behandlas som en ny omstridd terräng (*contested terrain*) mellan management och anställda i vilken arbetsgivare tenderar att försöka kontrollera anställdas kommentarer om sitt arbete, vilka därmed blir en ny form av OMB. Sexuell OMB får en intrikat granskning genom förändringar i det spektrum av vad författarna kallar öppna (*convivial*) och tvingande (*coercive*) sexuella handlingar. Management kan betrakta båda som OMB, men den första är med samtycke av aktörerna medan den andra inte är det. Perspektivet på mobbning på arbetsplatsen utgår från att den till största delen uppstår genom relationer inom organisationen – och därmed är den ett nytt fält för OMB. Författarna skiljer mellan tre typer av mobbning: arbetsledare/manager mot anställd, kund mot anställd, och anställd mot anställd. Forskning visar att den första typen är den överlägset vanligaste, vilket här förklaras som en del av arbetsgivares strävan efter kontroll för att kunna pressa anställda till mer profitabelt arbete i nya managementregimer.

I det avslutande Kapitel 10 granskar Ackroyd och Thompson ”motståndsdebatten” inom samhällsvetenskaperna och OB – en debatt till vilken de själva har bidragit i högsta grad. Utan deras ”All quiet”-artikel och den här bokens första utgåva hade debatten varit mindre fruktbar – om den ens funnits. De diskuterar hur deras motståndare i debatten pendlat mellan två huvudsakliga positioner: Den första hävdar att det inte förekommer något motstånd på arbetsplatserna längre, den andra att motstånd finns överallt och genom all typer av handlingar. Som korrektiv analyserar Ackroyd och Thompson förändringar i managementregimer som OMB:s kontext.

Jag gör inte gärna prediktioner, men i det här fallet kan jag på goda grunder säga att den här bokens succé kommer att fortsätta med den nya utgåvan.

REFERENSER

- Ackroyd, S. & Thompson, P. (1999) *Organisational Misbehaviour*, SAGE.
Thompson, P. & Ackroyd, S. (1995) All quiet on the workplace front? A critique of recent trends in British industrial sociology. *Sociology*, 29(4): 615-633.