

om bord ellers ikke tillod det. At der er svagt bånd mellem officerer er heller ikke noget, jeg kan genkende som generelt. Jeg skriver det på baggrund af feltarbejde på fem forskellige skibe. Det skib, der bedst svarede til Østrengs beskrivelse, havde også nogle officerer, der bestod af en tredje nationalitet. Kan det være overfor de udenlandske officerer, at danskerne/nordmænd skal tydeliggøre, hvem der har magt? De udenlandske officerer hører man ikke noget om i afhandlingen, men måske spiller de en større rolle end antaget?

Et sidste eksempel på en vidtgående fortolkning, er den unødvendige brug af det, man kalder den etnografiske nutid, som uvilkårligt tilfører ens observationer et skær af universalitet. Tænk fx hvor godt perfektum ville klæde fig. sætning, der omhandler envejskommunikation ved ordregivning (s. 245): *“Det er stort sett overstyrmann som snakker mens båsen nikker, bekrefter med enkeltord eller – og dette skjer overraskende sjelden – spør om ting han ikke forstår eller som må forklares nærmere.”* Sammenlignet med mine egne oplevelser, er graden af segregering i det hele taget ekstrem på Østrengs skib.

Endelig, godt to tredjedele inde i læsningen, begyndte jeg at tørste efter sprækker, eller med en formulering fra de Certeau, tegn på *antidiscipliner* blandt sømænd uanset rang, i denne – efterhånden for perfekte – spændetrøje af ritualer, regler og hegemoni. Trangen til at se nogle af dem opføre sig uforudsigeligt, gerne lidt oprørske, var stor, da jeg på s. 252 læste med fornyet interesse om kortere afbrydelser i arbejdet, hvor nordmænd for en stund opførte sig nærmest pjattet, småslåssende, vittige eller ligefrem kærlige over for filippinerne; og jeg blev svært skuffet, da det straks blev sat i en ‘ramme’ (Goffmans frame) og forklaret med de overordnedes interesse i at skabe midlertidig fortrolighed for at afparere de underordnedes protest o.l. Kunne det ikke slet og ret være et behov for nærhed? Hvis man kalder det antidiscipliner eller blot ventiler, ville livet ikke nærmest være ubærligt foruden – i sådant et afgrænset og isoleret miljø?

I konklusionen medgiver Østreng, at det udviklede forhold mellem nationalitet og magt ikke helt er løst i afhandlingen: *“Fordi nasjonale og rangbaserte forskjeller er viklet sammen, har det vært knyttet en stor analytisk utfordring ved å*

*skille mellom de sosiale følgene av forskjeller i rang og de sosiale følgende av forskjeller i nasjonalitet.”* (s. 282) Man kan godt forstå, at hun kan rede alle tråde ud i det komplekse forhold; afhandlingen kan dog ses som et godt udgangspunkt til at fortsætte sådan en diskussion, der også kan være tiltrængt i andre empiriske kontekster. Min sidste kommentar er ikke ment som en kritik af afhandlingen, men mere som indspark til sådan en diskussion. Det er rigtigt, som Østreng skriver i et afsnit om magt og etnicitet, at der ikke altid er overensstemmelse mellem klasse og etnicitet; men skal man tro John Comaroffs klassiske tekst om etnicitet fra 1987, så er etnicitet – selvom den får sit eget liv, når først den er opstået – resultat af specifikke historiske kræfter. Mere præcist: *“ethnicity has its origins in the asymmetrical incorporation of structurally dissimilar groupings into a single political economy.”* Sat på spidsen er det måske lige så meget de hierarkiske relationer, der ‘skaber’ etnicitet – som det er de etniske forskelle, der opretholder hierarkier? I 1970’erne, hvor de danske menige sømænd lønmæssigt udkonkurrerede de amerikanske sømænd i Asien, blev de omtalt som ‘white chinese’!

Anmeldt af **Fabienne Knudsen**, etnolog, Forskningsenhed for Maritim Medicin, Esbjerg.  
e-mail: fak@fmm.sdu.dk

*James Høpner, Thorkild B. Jørgensen, Torben Andersen & Henning Sørensen:*

**Modstillinger i organisations- og ledelsesteori**  
Århus, Academica 2007, 200 s. ISBN-13:  
978-87-7675-455-6

**O**versiktsverker innen organisasjon og ledelse må håndtere det faktum at ingen lenger har full oversikt over litteraturen. Konsekvensen er at man må velge bort, men også at man ikke helt vet hva man har valgt bort – hvordan skal man kunne det, når omfanget av litteratur overgår hva det er mulig å ha kjennskap til? Likevel, selv om begrepet “valg” altså ikke passer helt, har man ikke noe valg: man må foreta et utvalg – og de fleste velger å late som om de vet hva de utelater. Dem om det. Forfatterne av boken *Modstillinger i organisations- og ledelsesteori* har valgt

å gjøre det annerledes. Som tittelen antyder, ligger vekten mindre på utvalget av *hva* de har stilt sammen og mer på *hvordan* sammenstillingen er gjort, mer på å formidle innsikt enn oversikt. Her er de rett originale.

Selv om det innen organisasjons- ledelsesforskningen er til dels stor uenighet om hva som er riktige teorier og gode analyser er det, som forfatterne skriver, gjennomgående enighet om at *“organisationer kan anskues på mange måder”*. Ulike innfallsvinkler vil fange opp ulike aspekter av organisasjoner og ledelsespraksiser, som igjen kan betraktes, begrepsliggjøres og beskrives på mange måter – og de ulike versjonene kan i sin tur leses som konkurrerende eller som komplementære versjoner. Ut fra dette pluralistiske perspektiv har forfatterne kommet på den fiffige ide å *“sammenfatte og kategorisere en række hyp-pigt citerede teorier eller teori-elementer i form av en række teoretiske modstillinger”*.

I praksis vil det si at de velger å stille sammen to ulike typer teorier om samme fenomen, f. eks om motivasjon: dreier det seg om driftsbestemt eller bevisst kalkulert atferd? Strategisk ledelse – dreier det seg om plan eller prosess? Som vi ser har de nevnte former for motstillinger form av diktomier; teoriene som er stilt sammen står i motsetning til hverandre. Dette er prinsippet for bokens første del, som i tillegg til nevnte fenomener også tar opp organisasjonsdesign; organisasjonskultur; human resource management og ledelse av forandringsprosesser. Men forfatterne er oppmerksomme på at ulike teorier om samme fenomen ikke nødvendigvis er gjensidig utelukkende, og i bokens andre del stilles ulike teorier opp mot hverandre som dualiteter, dvs. som teorier som gjensidig forutsetter hverandre eller som er komplementære. For eksempel: Effektiv ledelse kan analyseres *både* i et management- og i et leadership-perspektiv; belutninger kan analyseres *både* ut fra beslutningsrasjonalitet (beslutningsprosessens karakter) og handlingsrasjonalitet (karakteren av de faktiske handlingene som beslutningene utløser).

Gevinsten ved denne framstillingsformen ligger i at forfatterne på en relativt konkret måte får *vist* hva som er de ulike teorienes fortrinn og mangler; hvilke aspekter teoriene synes å ha et godt grep om, og hvilke aspekter de har mindre

godt grep om. Dermed får leserne, som er forut-satt å være først og fremst viderekomne studenter, på samme tid *både* en viss forståelse av hva de ulike teoriene som behandles går ut på – altså en forståelse av teoriens innhold, og en viss forståelse av at enhver teori bare representerer *én mulig forståelse*, ikke den endelige forståelse, av det organisasjons- eller ledelses-fenomen teorien omhandler.

Den siste type forståelse er jo av den art vi gjerne kaller en vitenskapsteoretisk forståelse. Morsomt med denne boken er at den ikke formidler denne sin forståelse gjennom generelle, vitenskapsteoretiske argumenter, men gjennom den konkrete måten de innholdsmessige teori-elementene er stilt sammen på. Heri ligger bokens styrke. Den formidler ikke bare en viss teoretisk kunnskap. Den formidler også at man må forholde seg til teori med en viss klokskap, som bl.a. dreier seg om å forstå den teoretiske kunnskapens begrensning. Forfatterne sier selv, henvendt til den student de antar vil være den typiske leser, at gjennom sin strategi med å framstille organisasjons- og ledelsesmessige spørsmål ut fra forskjellige og ofte motstridene synsvinkler, mener de *“at kunne skjerpe dit blik for og evne til kritisk at reflektere over de emner, du studerer”*.

Tatt i betraktning hvor vellykket denne deres framstillingsstrategi er, kan det synes som et paradoks at framstillingen av deres eksplisitte vitenskapsteoretiske resonnementer, som stort sett finnes i hhv. første og siste kapittel av boken, er langt mindre vellykket. Forfatterne kommer litt uheldig ut allerede i bokens første setning. De hevder der at vi alle vet godt *“at alle teorier og modeller om organisasjoner og ledelse bygger på et sæt grunnlæggende antagelser og mer og mindre velaf-prøvede hypoteser”*. Rett nok er det svært vanlig å tenke at det forholder seg slik, men at en forestilling er utbredt, gjør den – som vi vet – ikke sann. *Doxa* er ikke *episteme*; når *doxa* ukritisk tillegges sannhetsverdi får vi et *dogme*.

Forfatterens forestilling om at det alltid ligger et vitenskapsteoretisk syn *“til grund for”* eller *“bakved”* de mer konkrete teorier, er et eksempel på en vanlig tanke som langt på vei har antatt form av et dogme i de vitenskapsteoretiske diskurser som i liten grad har forholdt seg til språk-filosofisk problematikk. Hvis man gir seg i kast

med diskusjonene og argumentene i noen av de mange språkfilosofiske diskursene som har utfoldet seg siden 1960-årene, vil man få utfordret slike forestillinger, fra flere hold. Kritikken mot forestillingen om at det finnes et metaspråk (eller en metateori eller en metadiskurs) som gjør det mulig å analysere de logiske, filosofiske og språklige problemer som kan finnes i konkrete teorier om spesifikke emner eller fenomener er ett eksempel. Kjernen i denne kritikken er at tilsvarende logiske, filosofiske og språklige problemer vil hefte ved metaspråket selv, som dermed mister sin antatte karakter av å skulle være et metaspråk, dvs. et språk eller en teori som bokstavelig talt skulle befinne seg på et nivå "over" andre språk eller teorier, i logisk forstand.

Om metateorien eller vitenskapsteorien nå skulle ligge "over", "under" (til grund for) eller "bakved" de konkrete teorier, gjør ingen forskjell. Forestillingen om at det finnes en type allmenne teorier, "grunnleggende antagelser" som man i praksis kan "bygge på", rammes av den samme kritikken. Den konkrete språket som den enkelte teori bygges opp av, ordene som bokstavelig talt utgjør tekstens overflate, har slik sett langt større betydning for teoriens innhold enn de teorier som antas å ligge "bak". Derfor er det kanskje heller ikke slik at det vesentlige med teori er å beskrive et fenomen ved å "anvende begreper". Teorier består av langt mer enn begreper. Tendensen til å opphøye begrepenes betydning, og den motsvarende tendens til å underkjenne den betydning som tekstens øvrige vokabular, ord og uttrykk har for teoriens faktiske innhold, kan karakteriseres som ukritisk – eller uklok.

Konklusjon? Bortsett fra den påpekte svakhet er boken god – især del 2 – og nevnte svakhet utgjør bare tilsynelatende et paradoks: At vitenskapsteoretiske synspunkter spiller mindre rolle for deres konkrete framstilling av organisasjons- og ledelsesteori enn hva forfatterne av boken selv hevder, vises tydelig gjennom forskjellen på kvaliteten av deres vitenskapsteoretiske resonnement og kvaliteten på resten av boka. *Quod est demonstrandum.*

Anmeldt av **Øyvind Pålshaugen**, Dr. philos., forskningsleder, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo  
e-mail: oyvind.palshaugen@afi-wri.no

*Aihwa Ong:*

***Neoliberalism as exception – mutations in citizenship and sovereignty***

Duke University Press. Durham and London. 2006.  
292 s. ISBN 9780822337485

Aihwa Ong er professor i antropologi og sydøstasiatiske studier ved Berkeley, University of California. Hun har brukt en case orientert antropologiske analyseramme for at beskrive og forklare, hvordan globaliseringen delvis oppløser de nationalstatslige grænser for medborgerskap i *Flexible citizenship* (1999). Samme analysetilgang brukes i *Neoliberalism as exception* for at fortolke neoliberalismens indflydelse på kapitalens mobile organisering, på arbeidsliv og rettigheter, på utdanning og vidensindustri etc. Hun fokuserer især på neoliberalismen og etniske asiatiske-amerikanske netværk. Ong ser ikke neoliberalisme som en universel markedsstyring, som alle virksomheder bliver underlagt – det er ikke 'one size fits all'. Hendes teoretiske tilgang er med Foucault's governmentality perspektiv at forstå neoliberalismen som institutionelt indlejret og som en governance og magt teknologi. Den kan blive brugt både som undtagelse (exception) i asiatiske mere statsstyrede udviklingsmodeller og omvendt som i USA at det styrer det dominerende neoliberale markedssystem. Neoliberalismen er ikke i sig selv determinerende eller universelt virkende – den er mulig at tilpasse til forskellige governance teknologier og forskellige regimer, uanset om det er vestlige demokratier, autoritære asiatiske stater eller det kommunistparti-styrede Kina. Det neoliberale markedssystem kan bruges og kombineres med forskellige styringsmodeller, til at oprette forskellige eksportproduktionszoner i Kina eller fleksible produktionsnetværk med international arbejds- og vidensdeling over Stillehavet.

Den institutionelle indlejring og brug af neoliberalismen er også etnisk forskelligt. Neoliberalismens opløsning eller mutation af statsborgerskab og rettigheder har eksempelvis kunnet udnyttes af kinesiske og asiatiske migranter i USA, især i Californien. USA har haft brug for masseimport af højtuddannet kvalificeret arbejdskraft til high-tech og IT industrien. Greencard ordninger tillod årligt flere hundrede tusind asiater at immigrere.