

Anmeldelser

Helene T. Djursø & Peter Neergaard (red.):
***Social ansvarlighed – fra idealisme til
forretningsprincip***

Academica 2006, 256 s. ISBN 8776752151

At 'virksomheder bør udvise social ansvarlighed', er siden midten af 1980'erne blevet et slogan som enhver virksomhedsleder, politiker eller erhvervsforsker ikke har kunnet undgå at få øje på. Det har haft den effekt af politikere, erhvervs- og fagforeningsledere og så forskellige faggrupper som økonomer, filosoffer, jurister, medicinere, sociologer og psykologer forsøge at bidrage med deres viden med hensyn til at besvare det konkrete og samfundsmæssige meget vigtige spørgsmål: Hvad kendetegner en social ansvarlig virksomhed?

Social ansvarlighed (SA) er et væsentlig bidrag i denne diskussion. Bogen er groft sagt delt i to. Den første halvdel er skrevet af akademikere fra landets handelshøjskoler og universiteter: Her får vi serveret et overblik over, hvad vi nærmere skal forstå ved 'virksomhedens sociale ansvar' eller, som det også bliver kaldt på engelsk, Corporate Social Responsibility (CSR). Vi får også beskrevet hvilke historiske faktorer, der har forårsaget den nutidige interesse for CSR; eksempler på hvordan CSR blive praktiseret i Danmark/Europa og Nordamerika; hvordan CSR kan og bliver implementeret i virksomheder; om CSR er en økonomisk gevinst og hvordan CSR bliver anvendt til risikostyring. Den anden halvdel af bogen indeholder interviews med fremtrædende erhvervsfolk, der konkret har arbejdet med CSR. Der er også et interview med formanden for LO, Hans Jensen, og med Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen.

Som bog har *Social ansvarlighed – fra idealisme til forretningsprincip* flere forcer. Lad mig nævne nogle stykker. En af forcerne, er den brede tilgang til emnevalg. Som læser kommer man virkelig godt omkring emnet CSR. En anden styrke ved AS, er at den er et glimrende eksempel på, at det er en god ide at lade både forskere og praktikere optræde i den samme bog. Det giver mulighed for, under en hat at gøre forskningen mere levende og for at få svar på nogle af de spørgsmål, af mere videnskabelige karakter, som dukker op når man læser de enkelte interviews. Desuden er bogen let af få forstand af, og hvert enkelt kapitel kan læses med stort udbytte uden at det er nødvendigt at læse hele bogen. Set fra min synsvinkel, er der dog enkelte skønhedsfejl undervejs. Den gode ide med at udarbejde en listen over de forskellige skoler for CSR (kapitel 1), kunne have dannet grundlag for endnu mere overblik, hvis kapitlet var blevet suppleret med et afsnit, der havde sammenlignet de forskellige skoler. På den måde kunne der være blevet ryddet lidt ud i antallet af skoler og i de forskellige varianter indenfor disse skoler. Et eksempel er, at den såkaldte strategiske variant af 'den filantropiske skole' (at man kun skal være social ansvarlig, fordi det på lang sigt kan betale sig) forekommer at være identisk med 'den dogmatiske skole' (der siger, at en virksomhed er social ansvarlig, hvis blot den stræber efter at skabe profit). Et andet eksempel er på side 25, hvor der henvises til Donaldson & Preston tre aspekter af stakeholderteori (The descriptive, instrumental and normative aspects), og hvor f.eks. ordet 'normative' i bogen er oversat til det danske ord 'emotionel'. At det normative ikke nødvendigvis er identisk med det emotionelle giver Kant, Rawls og Habermas gode eksempler på.

Bortset fra disse petitesser, er der, foruden førnævnte forcer, tale om en meget læseværdig og læsevenlig bog. Jeg kan på det varmeste anbefale bogen til alle de, som er interesseret i virksomheders sociale ansvar. Alle kan få noget ud af bogen – studerende såvel som professorer og virksomhedsledere.

Anmeldt af **Thomas Søbirk Petersen**, ph.d., adjunkt ved Afd. for Filosofi og Videnskabsteori, RUC.

e-mail: thomassp@ruc.dk

Suzy Fox & Paul E. Spector (eds.):
Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets

American Psychological Association, Washington DC, 2005, 329 s. ISBN 1-59147-165-6

Negativ adfærd på arbejdspladsen kan have mange navne og former: fx aggression, vold, hævn, afvigende adfærd, uhøflighed, følelsesmæssig chikane/misbrug, mobning m.m. Den negative adfærd kan strække sig fra alvorlig, systematisk mobning til mildere former som uhøflig adfærd på arbejdspladsen. Bogen indeholder 11 kapitler om forskellige former for negativ adfærd på arbejdspladsen, som redaktørerne har valgt overordnet set at betegne som 'Counterproductive Work Behavior' (CWB) (jobadfærd som virker mod hensigten eller kan give bagslag). Kapitlerne er forfattet af indbudte forskere, som tidligere har skrevet om de respektive områder. Disse forskere præsenterer forskellige perspektiver, bruger forskellige begreber, og de diskuterer forskellige mulige årsager, konsekvenser og løsninger. De er blevet bedt om så vidt muligt at forholde sig til hinandens forskellige perspektiver. Bogen indledes med et forord om redaktørernes formål med bogen, en definition af CWB samt en kort introduktion til de forskellige kapitler. Bogen afsluttes med et kapitel, hvori redaktørerne opsummerer og konkluderer samt

kommer med forslag til videre forskning inden for emnet.

Formålet med bogen er at tilbyde et integrerende perspektiv, som fremhæver ligheder og forskelle mellem de forskellige fænomener og begreber, som diskuterer, hvordan forhold og betingelser i moderne organisationer bidrager til CWB, samt kommer med forslag til hvilke midler organisationer kan tage i brug for at bekæmpe fænomenet. Redaktørerne skriver, at de har valgt den globale term CWB, fordi den synes at kunne indbefatte de essentielle træk ved området uden at ekskludere det særegne ved de forskellige begreber. Redaktørerne håber, at bogen vil kunne stimulere en forskning, som formår at kæde de forskellige aspekter af CWB sammen og anskue emnet ud fra såvel udøvernes som ofre-nes perspektiv.

Bogens første syv kapitler har fokus på udøvelse af negativ adfærd (CWB). Det er fx aggressiv adfærd, som er den adfærd, der er blevet studeret over den længste årrække. Der er efterhånden nogenlunde konsensus om, at definere aggressiv adfærd som enhver form for adfærd, som er rettet mod at gøre skade på andre levende væsner. En type er fx hævn, som til forskel fra 'afvigelse', 'uhøflighed', 'mobning' og 'chikane' handler om reaktioner på oplevet uretfærdighed på arbejdspladsen. Gengældelse er en aggressiv adfærd, som har til hensigt at skade den, som har provokeret aggressoren. Vold udøves ofte men ikke altid for at gøre skade. I bogen præsenteres fire typer af arbejdspladsvold opdelt ud fra i hvilket omfang udøveren har legitim adgang til arbejdspladsen. Det drejer sig om: 1) røveri 2) patient/klient vold 3) ansatte eller tidligere ansatte, som mener sig uretfærdigt behandlet, og 4) partner-vold på arbejdspladsen. En femte type er afvigende adfærd, som er adfærd, der krænker normer og truer organisationens og dens medlemmers trivsel. I kapitel seks præsenteres et nyt værktøj til at måle aggressive tilbøjeligheder. Det fokuserer på latente/underliggende motiver til at engagere sig i aggressiv adfærd, da det er svært at måle en sådan adfærd i sig selv. Og endelig i sid-