

Anmeldelser

Gitte Haslebo:

Relationer i organisationer – En verden til forskel

Dansk Psykologisk Forlag, 2004, 360 s.
ISBN 87 7706 351 1

Et ordspil lyder: *Der findes to slags mennesker i verden: Dem, som opdeler verden i to forskellige slags mennesker, og dem som ikke gør det.* Hvis man i stedet skiftede 'mennesker' ud med metateorier, ville bogen falde i første kategori. Ifølge bogen består verden af hverdagens fejlslagne ideer, sprog, indre attribueringer, lomme-filosofier (kaldet 'hverdagsforståelsen') og (såkaldt) 'traditionel' psykologisk teori på den ene side og det 'nye' paradigme, *socialkonstruktionismen* på den anden side. Læseren præsenteres nu for valget mellem disse to måder at gå til teoretisk og praktisk psykologi i organisationer, om end forfatteren med sine eksempler og sit sprogbrug er sympatisk mod socialkonstruktionismen.

Bogen selv er også opdelt i to dele. I del 1 redegøres for emnerne individ/relation, begivenheder, tid, narrativer, organisationer, kommunikation, magt og afmagt, rolle og position samt følelser, ansvar og etik. Som sådan fremstår bogen som en grundbog, der tilmed skitserer emnerne ud fra henholdsvis 'hverdagsforståelsen'/'traditionel psykologi' og socialkonstruktionismen. Første del danner grundlag for anden del, der omhandler anvendelsen i det erhvervspsykologiske konsulentarbejde. Personvurdering og alternativet 'koordinationsudvikling' gennemgås, konfliktløsning og alternativet 'konflikt-opløsning' fremføres.

Den såkaldte 'hverdagsopfattelse' og 'den traditionelle psykologis' videnskabelige tankegang hævdes at være realismen. Hverdagsopfattelsen og den traditionelle psykologi fremstilles som individfokuseret og intrapsykisk determineret.

Endvidere betegnes 'hverdagsopfattelsen' og 'den traditionelle psykologis' kausalitetsopfattelse som svarende til den klassiske fysiks, dvs. en monokausal 'lineær' årsag-virkningsforståelse. Med 'hverdagsopfattelsen' og 'den traditionelle psykologi' bliver placering af ansvar og skyld gennem kronologisk lineær årsag-virknings-sammenhæng det grundlæggende projekt. Følelser fremstår som irrationelle og dermed i kontrast til maskin-metaforiske organisationsidealer om statik og rationel adfærd.

Socialkonstruktionismen er en forståelse af virkeligheden, som er kulturelt skabt gennem kommunikation mellem mennesker. Her forstås organisationer ud fra relationer og kompleksitet i interaktioner og begivenheder. Den cirkulære kausalitetsforståelse bringer relation og kontekst i centrum sammen med dynamik og foranderlighed.

Bogen beskrives af forfatteren selv som en opdagelsesrejse, der handler om, hvordan man kan være med til at skabe en behagelig og respektfuld social verden. Målgruppen er ledere, medarbejdere, konsulenter og studerende. Sproget er letforståeligt og bogen indeholder rigtig mange små eksempler, heraf nogle udformede som små læringscases i en grå boks af 1/2-1 1/2 sides udstrækning. Efter hvert kapitel findes forslag til videre læsning.

Sammenlignet med andre grundbøger i arbejds- og organisationspsykologi er *Relationer i organisationer* tynd. Ikke kun fylder bogen fysisk ikke meget i forhold til mange andre grundbøger (Clegg, S, M. Kornberger & T. Pitsis (2005) *Managing and Organizations. An introduction to Theory and Practice*. Sage Publ.), men den tematiske gennemgang er også indholdsmæssig overfladisk sammenlignet med f.eks. Jaffee, D. (2001) *Organization Theory. Tension and Change*. McGraw-Hill. Jeg savner grundighed i ikke blot den smalle inklusion af forskellige teoretikere,

men også i dybden af redegørelsen for de teoretikere, der inkluderes.

F.eks. beskrives kapitlet om magt og afmagt uden centrale magtteoretikere som f.eks. Parsons, Lukes, French & Raven, Laclau & Mouffe, Barker, Gary Yukl. Dette gør kapitlets belysning af emnet smalt og unuanceret.

På det metateoretiske plan er opsplittningen i hverdagsopfattelse og traditionel psykologi på den ene side og socialkonstruktionismen på den anden side en prokrustesseng. Positivism, rationalisme og empirisme slås f.eks. sammen med realisme. Det kendetegnende for positivism er, at kun det, der kan iagttages, anerkendes som sandt. Det kendetegnende for rationalisme er, at tanken og kognitive processer er grundlag for erkendelse. Her overfor står empirismens fokus på sanseindtryk og det erfarede. Realismen er antagelsen om, at der eksisterer en virkelig verden, uanset om vi kan erkende den eller ej, mens der selvsagt også indenfor realisme findes sociale konstruktioner (i realismen er det blot ikke de sociale konstruktioner, der determinerer verdens beskaffenhed, idet man kan tage fejl – f.eks. var jorden i en realistisk tilgang stadig rund, da vi havde socialt konstrueret den som flad). Disse fire vidt forskellige videnskabsfilosofiske retninger smeltes uden videre sammen og udgør således én kategori.

Det er almindelig kendt, at psykologien og dens teorier, paradigmer og problemstillinger, er mangfoldig – der er f.eks. et stykke fra klassisk psykoanalyse over socialbehaviorisme til sociokulturel virksomhedsteori. Det konceptuelle kollaps i 'traditionel psykologi' fremstår således stærkt reduktionistisk.

Hverdagsopfattelsen fremstår gennem bogens eksemplificeringer som interne attribueringer. I psykologien opererer man (helt traditionelt) med både intern og ekstern årsags-attribueringsstil i hverdagsforståelse – og ikke som bogen kun med interne attribueringer. Så selv beskrivelsen af hverdagsopfattelsen fremstår reduceret.

Med kollapset af disse to i sig selv reducerede begreber opstår en super-reduktionistisk katego-

ri, der fungerer som et negativ til socialkonstruktionismen, der beskrives som såvel funktionelt og moralsk at foretrække.

Taget i betragtning, at bogens manifeste formål er en praksis, der er forbundet med valget af teoretisk ståsted, skuffer det, at der ikke er gjort mere ud af netop det teoretiske grundlag. Hvis man antager, at netop integrationen af teori (og empiri) og praksis er den professionelles basis for handling (og baggrund for honorarets størrelse), er bogen *Relationer i organisationer* ikke anbefalelsesværdig.

Et latent formål med bogen kunne i et diskursanalytisk perspektiv anskues som et forsøg på positionering af forfatterens eget paradigme, socialkonstruktionismen: Sidstnævnte fremstilles som det bedre valg frem for de andre paradigmer, der kollapses i ét omfattende fjendebillede, der gives identitet som hverdagslig og traditionel.

Anmeldt af **Thomas Jønsson**, cand.psych., ph.d.-studerende i organisationspsykologi, Aarhus Universitet.
e-mail: thomasj@psy.au.dk

Walther Müller-Jentsch &
Hansjörg Weitbrecht (eds.):
***The Changing Contours of German
Industrial Relations***

München und Mehring, Rainer Hampp Verlag,
2003, 197 s. ISBN 3 87988 739 X, 15 Euro

Denne bog blev udgivet i anledning af *International Industrial Relations Association's* verdenskongres i Berlin i september 2003 og er skrevet af nogle af de største kendere af tyske arbejdsmarkedsforhold. Lad det være sagt med det samme: det er en meget værdifuld bog, både hvis behovet er et grundlæggende kendskab til det tyske arbejdsmarkedssystem, og hvis det mere er de nylige forandringer og udviklingstendenser, man er interesseret i.