

Harald Askeland



DIAKONHJEMMET HØGSKOLE

RAPPORT 2013/10

Hvordan forstå organisasjoner og ledelse av organisasjoner?

Harald Askeland

Hvordan forstå organisasjoner og ledelse av organisasjoner?
Faglige grunnlagsspørsmål av betydning for organisering og ledelse



Rapport 2013/10



Denne rapporten er utgitt av

Diakonhjemmet Høgskole

Postboks 184, Vinderen

N-0319 Oslo

<http://www.diaconhjemmet.no>

Rapport: 2013/10

ISBN: 978-82-8048-137-5

ISSN: 1891-2753

Elektronisk distribusjon:

Diakonhjemmet Høgskole

Omslag

Aud Gloppen, Blæst Design

Opphavsrettigheter

Forfatteren har opphavsrettighetene til rapporten.

Nedlasting for privat bruk er tillatt.

Mangfoldiggjøring, videresalg av deler eller hele rapporten er ikke tillatt uten avtale med forfatterne eller Kopinor.

1.1 Hvorfor organisasjons- og ledelsesteori?

Organisasjonene er et sentralt trekk ved det moderne og senmoderne samfunn. De utøver en betydelig innflytelse over våre liv. Få områder der vi utfolder arbeids- eller fritidsliv skjer utenfor organisasjoner – i tillegg er ivaretagelsen av de offentlige tjenester vi mottar og de beslutninger som angår oss lagt til organisasjoner (eller byråkratier). Noen organisasjoner deltar vi i bare som kunder eller brukere, andre tilbringer vi enten større (eller mindre) deler av våre liv i – gjennom arbeid og organiserte fritidsinteresser. Med de seneste tiårenes reformer vil også Den norske kirke klarere framstå som en korporasjon, eller organisasjon, i samfunnet. Selv om vi oftest vil tenke på trossamfunn, menigheter og kristelige foreninger som fellesskap, vil de også kunne betraktes som organisasjoner i sin sosiale form.

Den største betydningen organisasjoner har i samfunnslivet og for hver enkelt av oss, er særlig knyttet til arbeid, skolegang og andre offentlige tjenester, samt handels – og næringsvirksomhet.

Spørsmål som hva organisasjoner er, hvordan de fungerer og ledes blir i et slikt lys sentrale. I dagligtale omtaler vi gjerne et sykehus, en bedrift eller også kirken som organisasjon, men vi ville antakelig ikke brukt begrepet om en vennegjeng eller familien vår. Hva mener vi når begrepet organisasjon anvendes?

Flere organisasjonsforskere har gjort et poeng av at det neppe er noen som noen gang har sett en organisasjon, og at vår forståelse trekker veksler på mentale modeller og/eller metaforer. En av disse er svensken Nils Brunsson:

Vi snakker om organisasjoner av ulike slag som om det var saker og ting man kan ta på. Som om det var organismer eller maskiner eller hus eller noe slikt. Men den ubehagelige sannheten er at ingen har noensinne sett en organisasjon. Det gjør at studiet av organisasjoner blir både vanskeligere og mer interessant. For at det skal bli noen organisasjoner å snakke om, så må vi konstruere dem selv. Det er de bildene av organisasjoner som vi har i hodene våre, vi diskuterer når vi drøfter organisasjoner (Brunsson 1991:14).

Ut fra ulike tilnærminger til organisasjoner følger også forskjellige definisjoner. I denne omgang vil det derfor kun bli presentert en foreløpig definisjon, som bidrar til å avgrense feltet. *Med organisasjon vil vi oftest forstå en gruppe eller et kollektiv av individer som samhandler på en koordinert måte for å realisere bestemte mål eller oppgaver.*

Dette notatet handler derfor om hvordan vi forstår organisasjoner og ledelse av organisasjoner. Vår forståelse baserer seg, i en faglig sammenheng, av teorier om organisasjoner og ledelse av organisasjoner. Disse faglige teoriene og perspektivene er hentet fra samfunnsfagene i vid forstand. Dette er nødvendig fordi organisasjoner har vært studert innen en rekke fag, som for eksempel økonomi, psykologi, sosiologi, statsvitenskap og pedagogikk. I tillegg har mange grunnleggende ideer, særlig omkring arbeidsorganisering og ledelse, hatt sitt utspring innen industri og ingeniørfag. I denne sammenheng vil det derfor bli trukket veksler på et bredt tilfang av organisasjonsteorier, men hovedvekten vil likevel ligge i sosiologisk forankret forståelse av organisasjoner og organisatorisk ledelse.

Organisasjonsteori er opptatt av å forklare hvilke kjennetegn organisasjoner har, hvilke de har felles og hvordan ulike typer organisasjoner skiller lag. Feltet er tverrfaglig og preget av ulike tilnærminger. Slik sett finnes ingen enhetlig organisasjonsteori. Konsekvensen av dette beskrevet slik av sosiologen Tore Rossvær:

Det å "lære organisasjonsteori" innebærer rett og slett å sette seg inn i den praktiske og prinsipielle betydning av de mest utbredte og innflytelsesrike tilnæringsmåtene, perspektivene eller skolene som preger fagområdet. (...) Oppgaven vi står overfor i dette faget er først og fremst å bli fortrolige med ulike måter å tenke om eller forestille seg organisasjoner eller organisasjonsproblemer på (Rossvær 1987:11)

En av hensiktene med dette notatet er nettopp å bidra til å sortere i dette faglige landskapet og vise at ulike faglige tilnærminger gir ulikt fokus, ulike spørsmålsstillinger og dermed også noe ulike svar. I stedet for å se dette som en frustrerende situasjon, vil jeg peke på at en dermed får ulike analytiske grep for å forstå en virkelighet som faktisk er uensartet og preget av mange former. De spørsmålsstillinger som tas opp i dette kapitlet kan formuleres på følgende måte:

- Hva er kunnskapsgrunnet for organisasjons- og ledelsesteori?
- Hvilke grunnleggende perspektiver bygger teoriene på og hvilken betydning har det for forståelsen av organisasjon og ledelse?
- Hvilke konsekvenser har dette for forståelse av organisering og ledelse?

1.2 Hva er kunnskapsgrunnet for organisasjons- og ledelsesfagene?

Ulike innføringsbøker i organisasjons- og ledelsesfag bygger ofte på ulikt faglig grunnlag, og de vil ofte representere ett eller noen få grunnleggende perspektiver på organisasjon og ledelse. Enkelte forfattere vil ta utgangspunkt i en forståelse av organisasjoner som kollektive systemer, mens andre vil være opptatt av at

organisasjoner er en samling av individer som ser det tjenlig å samarbeide om oppgaveløsning rundt spesifikke mål. Enkelte vil være opptatt av at organisering og ledelse må følge av klare mål og en klar analyse av hva som fremmer effektiv måloppnåelse, mens andre vil være opptatt av at vi kan ha ulike interesser å ivareta og derfor forhandler og reforhandler hvilke mål og premisser den organisatoriske praksis skal være styrt ut fra. En svakhet med mange innføringsbøker er at de nettopp ikke tilstrekkelig klargjør denne type premissgrunnlag, eller drøfter det opp mot andre perspektiver. I tillegg til disse innføringene vil det derfor kunne være nyttig å stoppe opp ved hvor våre modeller av organisasjoner kommer fra og undersøke nærmere hva som er deres premissgrunnlag.

Alle fag har et mer eller mindre tydelig definert kunnskapsgrunnlag. Med dette mener jeg grunnleggende antakelser om sammenhenger mellom de fenomener vi forsøker å undersøke og forstå. Innenfor et fag kan slike antakelser være så selvfølgelig at man knapt reflekterer over dem, de blir tatt som en selvfølge, men samtidig legger de avgjørende premisser for hvilke spørsmål som stilles, hvilke områder som undersøkes og hvilke svar som anses som gyldige eller ikke. Innføringsbøker i organisasjonsteori og ledelse har en tendens til ikke å behandle slike spørsmål særlig grundig. Dette kan blant annet skyldes at faget er så sammensatt at det er vanskelig å presentere et enhetlig kunnskapsgrunnlag. En annen grunn kan være at ulike bøker bygger på ulike, mer enhetlige fagtradisjoner.

Enkelte bøker har en klar sosiologisk forankring (f eks Scott 1987), andre har en like klar forankring i bedriftsøkonomi (f eks Aarum Andersen & Bengtsson 1996), og atter andre skriver ut fra psykologi som fagfelt (Kaufman & Kaufman 20x). Dermed øker egentlig behovet for å tematisere de spørsmål som ble stilt innledningsvis, fordi de ulike teorier og perspektiver som anvendes på fagområdet trekker med seg de ulike fags grunnlagstenkning inn i framstillingen. For å sortere og gi redskap til å forstå organisasjons- og ledelsesfagets bidrag er det derfor nødvendig først å stoppe litt ved disse spørsmålene.

I den kommende gjennomgang vil ulike faglige tradisjoner eller perspektiver bli drøftet i forhold til tre grunnleggende, men ofte implisitte, premisser:

- Epistemologi (av det greske ordet episteme) som omhandler teori om kunnskap. Dette innebærer å stille spørsmålet om hvordan vi kan vite noe sikkert om realitetene i den sosiale verden.
- Ontologi (av det greske ordet for å være), som omhandler vår forståelse av hvordan den sosial verden "virker" eller henger sammen. Dette innebærer å stille spørsmålet om det sosiale livs dynamikk og om aktørers handlingsgrunnlag.
- Metodologi handler om hvordan vi kan gå fram for å vinne innsikt i, forstå eller forklare/fortolke den sosiale verden.

Grunnen til å stoppe ved disse spørsmålene har bakgrunn i flere forhold. Etter selv å ha forsket og undervist i organisasjons- og ledelsesteori noen år, gikk det opp for meg at mitt utgangspunkt var så tydelig farget av at jeg var sosiolog at mange faglige bidrag som betonte aktørperspektivet var svakt utviklet. Dermed startet søking etter litteratur som tematiserte slike mer grunnleggende spørsmål og som kunne danne grunnlag for en bredere framstilling av det samlede faglige felt. Et av de første bidragene jeg fant var skrevet av Mary Jo Hatch (199x), som pekte på at erkjennelsesteori kunne være et startpunkt for å skille mellom ulike organisasjons- og ledelsesfaglige bidrag. Samtidig oppdaget jeg forfattere som Burrell og Morgan (198x), som drøftet mer grunnleggende paradigmer innen samfunnsfag og organisasjonsteori. Svakheten med de nevnte bidrag er at de ikke i tilstrekkelig grad bidrar til dynamisk overskridelse av grenser mellom de ulike tradisjoner. Dermed vil det faglige arbeid kunne bli snevrere enn nødvendig. Den følgende framstilling er inspirert av ulike forfattere (som vil bli presentert etter hvert), men to bidrag jeg trekker veksler på er Martin Hollis (1994) sin introduksjon til samfunnsfagenes vitenskapsfilosofi og Stephen Kemmis (2009) sitt forsøk på å utforske profesjonell praksis.

Epistemologi: Forholdet mellom realitet og konstruksjon¹

Hvordan kan vi vite noe sikkert om verden rundt oss og hvordan forstår vi den som grunnlag for handling? Hvorfor trenger vi å forstå verden?

Vi vil ofte oppleve en situasjon som kaotisk når vi ikke finner noe mønster eller mening i det som skjer eller møter oss. For å kunne bevege oss i et fysisk eller sosialt landskap søker vi å forstå og mestre situasjonen gjennom å ordne inntrykkene. Slik skaper vi kosmos – eller orden. Psykologene Bjartveit og Kjærstad peker på at kjernen i mange skapelseshistorier er at i utgangspunktet rådet kaos. Kaos og Kosmos kommer fra gresk mytologi, der Kaos var den første gud. Denne guden sto for tomhet og fra Kaos utgår mørket og natten. Med introduksjon av nye guder bringes liv og utvikling inn, disse skapende kreftene får senere betegnelsen Kosmos (Bjartveit og Kjærstad 1996:13). Kosmos står for orden og harmoni, noe som gir grunnlag for logiske sammenhenger og lovmessigheter. Tilsvarende finner vi i den gammeltestamentlige skapelsesberetning forestillingen om at Gud ordner eller skiller mellom dag og natt, hav og tørt land – slik at muligheten for liv utvikler seg (1. Mos 2).

¹ Den følgende framstilling vil være nokså kortfattet og sikter kun å gi en viss oversikt. For en grundigere innføring i temaet, med relevans for organisasjons- og ledelsesfag, vises til generelle innføringsbøker til temaet vitenskapsteori (for eksempel Gilje & Grimen 2002, Hollis 1994, Thomassen 2007), eller til mer spesialiserte bøker for organisasjons- og ledelsesfag (for eksempel Burrell & Morgan 19xx, Pym & Hassard 199x, Bjartveit & Kjærstad 1996).

Bjartveit og Kjærstad tar til orde for at urmytene om verdens opprinnelse peker mot og er et bilde av "enhver skapelse", både for individ og også for organisasjoner:

Denne utviklingen fra kaos til kosmos ser vi også utover individnivået. Enhver organisasjon og ethvert samfunn beveger seg mot en økende grad av orden og struktur. De går fra primitive og lite utviklede former for samhold og funksjonsinndeling til komplekse mønstre for normer og status, spesialiserte funksjoner og differensiering og utvidelse av oppgaver (Bjartveit & Kjærstad 1996:15).

Dersom vår søking etter Kosmos – orden og sammenheng – er en sentral aktivitet for å forstå og mestre verden, blir måten dette skjer på og graden av objektivitet i vår kunnskap sentrale spørsmål. Dette er grunnleggende spørsmål som gis ulike svar innenfor ulike vitenskapelige fag. I det vanlige vitenskapelige arbeid søker man å forstå deler av verden, gjennom systematiske studier. Man utvikler teorier om ulike fenomener, forklaringer på hvorfor de oppfører seg som de gjør, og forsøker å få disse forklaringene bekreftet eller avkreftet ved hjelp av erfaring. Et trekk ved vitenskapelig aktivitet innenfor humanistiske fag og samfunnsfag er at de er empiriske eller erfaringsbaserte disipliner.

Nå er det ikke alle som deler Bjartveit og Kjærstad sin påstand om at samfunn og kunnskap beveger seg mot en økende grad av orden og struktur. En sentral vitenskapshistoriker som Thomas Kuhn (1970) vil hevde at utviklingen like gjerne kan ses som en prosess der ulike paradigmer avløser hverandre gjennom "vitenskapelige revolusjoner", og for så vidt også kan leve side ved side i årtier og århundreder som rivaliserende forklaringsmønstre. Innenfor et bestemt paradigme (eller etablert forståelsesramme) vil "normal" vitenskap pågå gjennom vedvarende arbeid med å innsamle materiale og utforske og teste hypoteser. Uklare eller motstridende resultater vil i første omgang bli søkt inkorporert i den eksisterende forståelsesramme, men vil med framveksten av radikalt nye perspektiver og forklaringsmodeller kunne resultere i et totalt paradigmeskifte. Et eksempel på dette er den såkalte kopernikanske revolusjon, der det ble slått fast at jorden kretser rundt solen og slik ikke er universets sentrum.

Vitenskapsteori (eller erkjennelsesteori) er den del av filosofien som forsøker å forstå hvordan vi kan vite noe om den verden som omgir oss. Dette gjøres ved systematisk å undersøke de forutsetninger som vitenskapelig aktivitet og kunnskap baserer seg på (Gilje & Grimen 1993:17). De sentrale spørsmål i vitenskapsteori kan sies å være:

- Hvilke betingelser bør en påstand oppfylle for at den skal kunne være en vitenskapelig teori?
- Hvordan kommer man fram til dette svaret, og hvilken type svar er det?
- Hvilke krav bør vi stille til vitenskapelige eksperimenter eller vitenskapelige observasjoner?

Til det første spørsmålet er det for eksempel vanlig å kreve at for at en påstand skal kunne være en vitenskapelig teori, må den kunne falsifiseres. Det andre spørsmålet møtes av et krav om at man innen erfaringsvitenskapene må kunne prøve slike svar mot erfaring eller empiri. Til det siste spørsmålet må det for eksempel stilles som krav at de er repeterbare og at de kan repeteres av andre forskere – de skal være det som kalles intersubjektivt tilgjengelige.

Det finnes ulike tradisjoner for hvordan disse spørsmålene blir besvart. Også for studiet av organisasjon og ledelse vil det være nyttig å kjenne noen av de vanligste tilnærmingene. I denne sammenhengen skal vi nøye oss med å beskrive to grunnleggende problemområder som har betydning i forhold til vår forståelse av organisasjoner og hva som former individers og organisasjoners handlinger (herunder ledelse).

Realitet eller konstruksjon?

Det første problemområdet handler om virkeligheten skal betraktes som en objektiv realitet vi kan frambringe sikker kunnskap om eller om den først blir "virkelig" gjennom vår tolkning og "konstruksjon" av den.

Den moderne forståelse av vitenskap og kunnskap kan føres tilbake til opplysningstiden, og den tids oppgjør med religiøst fundert kunnskap, tradisjonelle autoriteter og ideologier (Hollis 199). Den fysiske, og deretter sosiale, verden skulle forstås og forklares ut fra fornuft og rasjonell argumentasjon. Selv om en slik tilnærming rommer ulike tilrettelegginger og dyptgående diskusjoner om grunnlaget for vitenskapelig erkjennelse, er det ofte vanlig å omtale denne vitenskapsforståelsen for positivisme. I bred forstand kan positivisme forstås som:

(...) it embraces any approach which applies scientific method to human affairs conceived as belonging to a natural order open to objective enquiry (Hollis 1994:41).

På den annen side vil en motsats til positivisme kunne identifiseres; hermeneutikken (av det greske ordet hermeus som betyr fortolker), også den med ulike retninger og forskjellige syn på grunnlagsspørsmål (Hollis 1994; Thomassen 200x:xx). Her er det grunnleggende premiss at verden ikke nødvendigvis er en gitt objektiv virkelighet, men den må fortolkes og gis mening. Denne meningen må forstås fra innsiden, gjennom aktørers intensjon og mening. Handling eller praksis henter sin mening fra en felles forståelse og fra regler i det sosiale fellesskap, og utøves av aktører som tillegger sine handlinger og den praksis de inngår i mening.

De to hovedsyn som her er skissert, har konsekvenser for hvordan vi jobber metodisk for å søke å forstå, forklare eller fortolke den sosiale verden. I fag som arbeider vitenskapelig med det menneskelige samfunn og sosialt liv, vil det kunne hevdes at det er noen få grunnleggende metoder. Disse metodene kan sies å være observasjon, intervju og tekstanalyse (Grønmo 19xx). Ut fra dette resonnementet vil det altså være det materiale som innhentes og analyseres som gis ulike betegnelser (f eks kvantitativt og kvalitativt), og ikke metodene.

Innen en positivistisk ramme regner man i hovedsak med at ulike fenomener i den sosiale verden er tilgjengelige for oss gjennom våre sanseinntrykk. Enten man utleder hypoteser av mer generelle premisser (som innen rasjonalismen) eller genererer innsikt og kommer med prediksjoner gjennom analyse av empirisk materiale (som i empirismen), regnes data og de fenomener vi observerer som fakta. Metodene som anvendes hentes på mange måter fra naturvitenskapene, og vil enten det gjelder observasjon, datainnhenting eller laboratorieundersøkelser, gjerne analyseres med det vi kjenner som kvantitative analyseteknikker.

Dersom man på den annen side ønsker å forstå og fortolke den sosiale verden fra innsiden, vil det måtte anvendes andre typer metoder. Her vil også metoder som observasjon, intervju og tekstanalyse være sentrale, men det vil på en helt annen måte være nødvendig å innhente kvalitativt materiale som baserer seg på aktørenes egen mening eller fortolkning av det sosiale liv.

Oppsummert:

Generelt har det vært lite fokus på koblingen mellom organisasjonsforståelse og erkjennelsesteori (eller vitenskapsteori). I mange sammenhenger er eventuelt kun ontologi (jf neste hovedavsnitt) som har blitt viet oppmerksomhet (Burrell & Morgan 19xx; Aldrich 199x, Astley & van de Ven 19xx). En forfatter som kan sies å legge en slik inndeling til grunn, uten å direkte føre det tilbake til ulike erkjennelsesteoretiske posisjoner, er Richard W. Scott (1987). Når han skiller mellom ulike perspektiver på organisasjoner legger han til grunn et hovedskille mellom om organisasjoner ses som rasjonelle eller naturlige systemer. Scott tilbakefører dette skillet i stor grad til det som gjerne omtales som formelle og uformelle aspekter ved systemer og organisasjoner. Det framstår derfor som noe uklart om han har et epistemologisk utgangspunkt, eller om han i hovedsak baserer seg på det skille mellom formell og uformell som ble utviklet av Chester Barnard (19xx). Boken til Barnard blir ofte regnet som en av de første systematiske framstillinger som tematiserte organisasjon og ledelse som et faglig område.

Dels kan dette henge sammen med at organisasjonsteorien ikke er en samlet fagtradisjon, men et resultat av innspill fra ulike fag (ingeniørfag, sosiologi, psykologi, pedagogikk, statsvitenskap, økonomi osv). Dermed har de enkelte forskere trukket veksler på "tatt for gitt" tilnæringer, også omtalt som paradigmer, fra eget fag uten å klargjøre dette i organisasjonsanalysen.

Et sentralt, og klassisk, bidrag til å forstå hvordan kunnskap etableres i det sosiale liv er gitt av Peter Berger og Tomas Luckman (1983). Gjennom sin kunnskapssosiologi bidrar de til å vise hvordan kunnskap er sosialt etablert, og samtidig kan oppfattes som noe gitt som eksisterer uavhengig av og før vår observasjon. Berger & Luckman trekker resonnetet lenger ved påpekningen av at når vi bidrar til å skape sosial mening, sosiale strukturer og til syvende og sist samfunnet – vil det i neste omgang oppleves som noe annet og utenfor oss selv. Det møter oss og bidrar så til å forme oss. Samtidig som samfunnet eksisterer forut for oss, må det for å bestå opprettholdes av oss og kan også endres av handlende aktører. De sosiale institusjoner som omgir oss og preger de roller vi sosialiseres inn i skapes, opprettholdes og endres gjennom aktørers meningsfulle og meningssøkende samhandling (Berger & Luckman 1983 [1966]). Når mening, og med det verdi og kultur, slik blir sentrale premisser for å forstå sosiale fenomener (som blant annet organisasjoner) – blir også språk og språkhandlinger sentrale i forståelsen av hvordan organisasjoner skapes, tolkes og formidler mening for vår handlemåte.

Ontologi: Hvor tas utgangspunktet – aktør eller struktur?

I tillegg til den faglige forankring som ligger i vitenskapsteori generelt, synes noen dimensjoner å være særlig viktige i analysen av organisasjoner. For det første ligger det to vesentlige forskjeller i hvordan sosiale fenomener skal forklares.

To sentrale klassiske teoretikere med forskjellig utgangspunkt til dette spørsmålet er Karl Marx og John Stuart Mill. Marx mente at det var samfunnslivets grunnleggende mønstre for produksjon og eiendomsforholdene som gav de strukturer som ledet til de handlingsbetingelser vi var underlagt. De skjulte krefter bak disse forhold skapte menneskenes bevissthet og formet deres handlinger, noe som innebærer at forklaringen av handling er ovenfra-og-ned. En motsatt holding blir inntatt av Mill, som hevder individets rett og handlinger som grunnlag for all forklaring av det sosiale liv:

The laws of the phenomena of society are, and can be, nothing but the laws of the actions and passions of human beings united together in the social state (Mill 1843, sitert i Hollis 1994:10).

Disse posisjonene er siden videreført i grunnleggende ulike forklaringsmodeller, ofte omtalt om struktur- eller aktørorienterte modeller. Mens den første forklaringsmodellen

legger vekt på at våre handlinger determineres (bestemmes) av det kollektiv, de strukturer og de regler vi er innvevd i, vil den siste forklaringsmodellen hevde at det kun er individuelle intensjoner og handlinger som til syvende og sist kan forklare hvordan kollektiver, strukturer og normer oppstår.

De grunnleggende forklaringsmodeller som her er skissert, fører også til ulike måter vi metodologisk kan gå fram på for å forstå sosialt liv. Dette er omtalt som metodologisk individualisme og kollektivism (Gilje & Grimen 2002). Skillet går på hvorvidt samfunnsfaglige forklaringer skal ta utgangspunkt i individer eller sosiale fenomener (som f eks organisasjoner). Hvis man vil forklare hvorfor enkelte organisasjoner er byråkratiske finnes det altså to hovedtilnærminger: Om en baserer seg på individualistiske premisser, vil en forklare byråkratiske trekk med summen av individers handlinger, tenkemåter og egenskaper. Individuelle handlinger (og dermed deres samhandling) former organisasjonen og gjør den byråkratisk. Motsatt vil en kunne anta at det er trekk ved organisasjonen som gjør den byråkratisk, og at individuelle handlinger formes av organisasjonens oppbygging og virkemåte. I en slik forklaringsmåte vil en altså hevde at selve organisasjonen har særegne trekk, de er mer enn summen av delene, og disse egenskapene vil kunne forklare individuell atferd.

En metodologisk individualist krever at sosiale fenomener må bli forklart ved å bli utledet fra:

- a) de prinsipper som styrer enkeltindividers atferd, og
- b) beskrivelser av de situasjoner som enkeltindivider handler i (Gilje & Grimen 2002 [1993]:179f).

Ut fra enkeltindividers valg og handlinger oppstår sosiale fenomener og mønstre av samhandling, primært gjennom fire forklaringslogikker:

- a) Sosiale fenomener oppstår eller er satt sammen av ulike typer kontrakter. Slik er de tilsiktede resultater og skapt av planlagt handling og samhandling.
- b) Sosiale fenomener kan oppstå ved anvendelse av makt (eller tvang). Hovedideen her vil være teorier om sosialt bytte, der en part besitter goder som andre er interessert i og vil dermed kunne komme i en gunstig posisjon for å få den andre til å føye seg.
- c) Sosiale fenomener kan også tenkes som aggregater av enkeltindividers egenskaper eller handlinger. Slik vil sosiale fenomener kunne forklares som mønstre av variasjon og hyppighet i forekomst av bestemte handlingstyper. Slike handlingstyper vil ha en tendens til å gjenta seg til standardløsninger.
- d) Sosiale fenomener kan til sist forstås som utilsiktede konsekvenser (både negative og positive) av enkeltaktørers individuelle valg. Et eksempel på dette er Adam Smith's teori om den "usynlige hånd" i økonomi og marked. Om alle handler ut fra egne interesser, vil sluttresultatet oftest bli den beste løsning for alle.

En metodologisk kollektivist, vil på den andre side, kreve at enkeltindividers handle- og tenkemåter skal forklares ved å bli utledet fra:

- a) lover som gjelder for sosiale fenomener som helheter, og
- b) beskrivelser av de posisjoner eller funksjoner som individene har innenfor sosiale systemer (Gilje & Grimen 2002 [1993]:186).

Kollektivisten vil i utgangspunktet anta at individet ikke er noe gitt, men er i stedet skapt av de sosiale systemer de inngår i (f eks familie, vennegjeng, skole osv). Variasjoner i individuell handling vil ofte bli forklart med at de innehar ulike posisjoner (eller roller) i systemet og derfor har ulike perspektiver og interesser å forholde seg til. Den som innehar en posisjon (f eks enten som leder eller medarbeider) vil bli formet av arbeidsoppgaver, plikter og rettigheter, samt de forventninger som er knyttet til den bestemte posisjonen. Kollektivister vil hevde at individet ikke fullt ut kan forstås uten som del av et kollektiv med normer og forventninger og at deres handlinger oftest må knyttes til at de agerer i bestemte roller. De institusjonelle rammer som omgir oss gir både mening og identitet til våre tenkemåter og handlemåter (Gilje & Grimen 2002 [1993]:188f).

Disse forskjellige tilnærmingene kan summeres opp i følgende framstilling:

Metodologisk individualisme og kollektivism

Individualisme

Fokus på enkeltindivider
Sosiale fenomener ikke mer enn
summen av individuell handling

Sosiale fenomener forklares ved:

- a. Prinsipper som styrer individets atferd
- b. Beskrivelser av handlings-situasjon

Sammenkjedning av individuell handling ved:

- a. Kontrakt
- b. Makt
- c. Aggregat (statistisk mønster)

Begrunnelser:

- a. Sikrer skille vitenskap og pseudovitenskap
- b. Sosiale fenomener skapt av individer
- c. Tilgang til individer, ikke fenomener
- d. Ikke mer enn summen av delene

Kollektivism

Fokus på sosiale fenomener, som
er mer enn summen av
individuell handling

Sosiale fenomener forklares ved:

- a. Prinsipper som styrer fenomener som helheter
- b. De posisjoner individer har i systemer

Begrunnelser:

- Individet er formet av kollektivet
- Forståelse av handling fordrer
- eksistens av institusjoner
- Sosiale lover forutsetter gruppen

På mange måter vil begge disse perspektivene i sin rendyrkede form være utilstrekkelige. En ren individualistisk tilnærming støter på det problem å finne et egnet begrep for det som er spesifikt for mennesket som individ – f.eks. "den menneskelige natur" – strippet for de føringer som måtte ligge i kollektiver og kontekst. Slike forankringspunkter har vært søkt i teorier om rasjonalitet eller behov, men ingen av disse premissene lar seg gjenfinne i empirisk form eller verifisere. På den andre siden vil en ren kollektivistisk tilnærming måtte tillegge systemet egne behov eller egen logikk, som nærmest blir uavhengig av aktørene. Systemteoriens problem er formulert slik av Rossvær:

Et problem de systemorienterte forfatterne imidlertid ofte står overfor er at det blir liten plass til personlighetsartikulerende handlemåter i deres teorikonstruksjoner. Og en organisasjonsteori som ikke gir rom for at enkeltindivider kan prege systemet, strekker ikke til. Hvordan skal vi f.eks. kunne forklare slike fenomener som forandring og nyskaping uten å referere til enkeltpersoners spesielle bidrag (Rossvær 1987:44)?

Et alternativ kan søkes i teorier som bidrar til å belyse dynamikken mellom det kollektive og det individuelle, omtalt som "the action frame of reference" (Silverman 1970) eller "aktørperspektiv" (Rossvær 1987). Uavhengig av benevning trekker slike perspektiver veksler på Max Weber og Berger & Luckman. Weber var opptatt av at samfunnsvitenskap måtte bidra til å forklare sosial handling som meningsfull og intensjonell. Aktøren er et handlende menneske, stadig engasjert i situasjoner som krever handling og tolkning.

Innen den sosiologiske tradisjon har nettopp relasjonen mellom aktør (agency) og struktur vært et tema som har delt faget i ulike skoleretninger, med røtter tilbake til fagets klassikere; Emile Durkheim og Max Weber. For å illustrere denne delingen og et forsøk på å utvikle integrerende begreper og teorier, vil jeg presentere strukturasjonsbegrepet slik det er utviklet av Anthony Giddens. Når valget faller på nettopp Giddens, henger det sammen med at nettopp begrepet praksis er sentralt i hans teoriutvikling:

Ifølge strukturasjonsteorien er samfunnsvitenskapenes grunnleggende forskningsfelt verken den individuelle aktørs erfaring eller eksistensen av enhver form for samfunnsmessig totalitet, men derimot sosiale praksiser ordnet på tvers av tid og rom (Giddens 1984:2).

To teser er sentrale i Giddens resonnement: 1) Sosial praksis konstituerer os som aktører og legemliggjør og realiserer strukturer, og der er 2) sosial praksis det sammenbindende begrep mellom handling og overordnede strukturer, eller mellom individ og kollektiv (Kaspersen 2001:53). Selve begrepsdannelsen og den indre sammenheng i strukturasjonsteorien kan sammenfattes i følgende modell:

For Giddens er aktøren (eller agenten) startpunktet for begrepsdannelsen og resonnementet, fordi forståelsen av handling må "sette det dagligdagse faktum i sentrum, at de sosiale aktører eier forståelse for betingelsene for den sosiale reproduksjon, hvori deres hverdagsaktiviteter er forankret (Giddens 1982:29). Og denne innsikt eller kunnskap kommer først og fremst til uttrykk som praktisk bevissthet, det vil si at mange av våre handlinger er rutinepreget i en slik grad at selv om vi vet hva vi gjør og hvordan vi gjør det blir denne kunnskapen sjelden formulert eksplisitt.

1.3 Grunnleggende faglige perspektiver i organisasjons- og ledelsesfag

Etter å ha sett nærmere på noen grunnleggende vitenskapsteoretiske posisjoner, relatert til epistemologi, ontologi og metodologi, vil det kunne trekkes noen linjer til viktige perspektiver i organisasjons- og ledelsesfag. Hvordan forstår vi individers og organisasjoners valg? Hvordan oppstår bestemte organisasjonsformer og hva forklarer organisatorisk handling? Bak slike spørsmål skjuler organisasjons- og ledelsesfagenes grunnleggende handlingsteori seg.

Realitet – konstruksjon og rasjonalitetsform

Det er tidligere lagt til grunn at et sentralt spørsmål i erkjennelsesteorien handler om virkeligheten er objektiv og kan analyseres, eller om det er den sosiale konstruksjon av virkeligheten vi kan studere. Ut fra disse grunnsyn kan det utledes en dimensjon som kan knyttes til virkelighetsforståelse og rasjonalitetsform. Det vil blant annet handle om hvordan og på hvilket grunnlag beslutninger tas i organisasjoner og av ledere. Vi skal se at også denne dimensjonen anvendes av flere teoretikere, om enn igjen med noe ulik betegnelse.

Den kanadiske organisasjonsforskeren Danny Miller anvender begrepene "method versus emergence" for å beskrive denne dimensjonen:

(...) whether decisions are based on methodological analyses and concrete standards versus emergent intuition and subtle values (Miller 1996:2).

Til en viss grad vil vi kunne omtale denne distinksjonen som strategisk rasjonalitet eller formålsrasjonalitet på den ene siden og verdirasjonalitet eller intuitiv rasjonalitet på den andre siden.

Dimensjonen er også berørt av de britiske organisasjonsforskerne David Holman og Richard Thorpe (2003), der de i hovedsak er opptatt av å forstå og analysere hvordan ledelse skjer gjennom språkhandlinger. De hevder at bildet av lederes handlingsvalg i for stor grad har lånt modeller fra et teknisk eller vitenskapelig perspektiv der "managerial activity is characterised as a rational, technical and morally neutral process of planning, controlling and decision-making aimed at securing the organisations ends through the efficient use of administrative, human and productive resources". I motsetning til et slikt perspektiv henter de inspirasjon av begrepet "den reflekterte praktiker" (Schön 1983) og utvikler ideen om lederen som en "praktisk forteller" som utvikler forståelse, mening og avgjørelser i relasjon og dialog med situasjonen og medaktører (Holman & Thorpe 2003b:2-8). Tilsvarende ideer om rasjonalitetsform anvendes av den norske statsviteren Erik Oddvar Eriksen når han bruker begrepet kommunikativ rasjonalitet om en ledelsesform som baserer seg på samtalen og dialogen med medarbeidere som verktøy for å oppnå enighet og ta avgjørelser (Eriksen 1993).

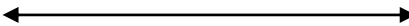
Dersom en forsøker å se de nevnte bidragene sammen, gir de ikke et helt overlappende bilde. På den ene siden legger de alle til grunn at en type rasjonalitetsform kan omtales som analytisk eller formålsrasjonell. Men på den andre side er det neppe mulig å forene begreper som intuisjon, verdier, dialog og språk mer generelt. Muligens vil denne dimensjonen kunne tilbakeføres til en grunnleggende distinksjon, med konsekvenser for hvordan man skaffer kunnskap og tar avgjørelser, mellom virkeligheten som objektivt gitt eller som konstruert.

Oppsummerende vil jeg legge til grunn at det gir mening å hevde at en dimensjon i forklaring av organisasjoners og lederes tilnærming til problemløsning og beslutninger kan sies å bevege seg langs et kontinuum mellom analyse (eventuelt inkludert målorientering) og fortolkning (og forhandling). Denne dimensjonen kan framstilles som i figur xx:

Virkeligheten som objektiv – konstruert: Tilhørende rasjonalitetsform

**Objektiv virkelighet -
analytisk perspektiv**

Analyse:
instrumentell/formåls-
rasjonell ledelses-
aktivitet knyttet til
planlegging, styring og
beslutningstaking



**Konstruert virkelighet -
fortolkende perspektiv**

Fortolkning
Organisasjonsatferd preget
av prosesser der mening
skapes og avgjørelser tas
på basis av samtale,
intuisjon, tradisjoner og
ritualer

Aktør – struktur og grunnleggende organisasjonsmodeller

To hovedsyn kan identifiseres med klare linjer tilbake til drøftingene om metodologisk individualisme eller kollektivism, selv om de i litteraturen gis ulike betegnelser. Av den norske sosiologen Pål Repstad er de kalt henholdsvis valg- og normperspektiv (Repstad 199x). I internasjonal litteratur vil en kunne se at det opereres med begrepspar som "agency and interest" (Aldrich 1992:26), "agency and structure" (Reed 2003) eller "voluntaristic and deterministic" (Astley & Van de Ven 1983:246). Dette er et av de sentrale skiller som på mange måter går igjen i svært mange forsøk på å kategorisere teorier om organisering og ledelse.

Begge syn kan sees som handlingsteorier, men tillegger aktører ulike forutsetninger. I synet på aktøren handler dette i bunn og grunn om forholdet mellom om vi er sosialt betinget eller om vi har fri vilje – når handlinger utformes og iverksettes.

Astley og Van de Ven (1983) legger, i et klassisk arbeid om sentrale perspektiver i organisasjonsfaget, dette til grunn som en av de grunnleggende dimensjoner i organisasjonsforståelse:

Seen from the voluntaristic orientation, individuals and their created institutions are autonomous, proactive, self-directing agents; individuals are seen as the basic unit of analysis and source of change in organizational life. The deterministic orientation focuses not on individuals, but on the structural properties of the context within which action unfolds, and individual behavior is seen as determined by and reacting to structural

constraints that provide organizational life with an overall stability and control (Astley & Van de Ven 1983:247).

Selv om han bruker andre begreper, legger også den britiske sosiologen Howard Aldrich til grunn et slikt grunnleggende skille når han hevder at:

All models of organizations as coherent entities can be reduced to two basic views: organizations as social systems, sustained by the roles allocated to their participants, and organizations as associations of self-interested parties, sustained by the rewards the participants derive from their association with the organization (Aldrich 1992:27).

Når dette skillet er viktig, henger det sammen med at den kunnskap vi utvikler om organisasjon og ledelse bygger på slike antakelser: "Hvordan vi studerer organisasjoner og hva vi "ser" ved organisasjonsstudier, er helt avhengig av hvilket utgangspunkt vi har for studiet" (Andersen & Abrahamsson 1996:17). Også foretaksøkonomene Jon Aarum Andersen og Bengt Abrahamsson anvender et tilsvarende skille i sin innføringsbok om organisasjonsforståelse. De beskriver det grunnleggende skillet som to hovedperspektiver: den rasjonalistiske organisasjonsteorien og den systemteoretiske.

Dette grunnleggende skillet synes å henge tett sammen med det som tidligere er omtalt som metodologisk individualisme og kollektivism. Synet på hva som former sosial handling leder naturlig til hvilke enheter (individ eller system) det blir mulig og dermed viktig å studere. Ut fra disse grunnsyn blir også modellene av organisasjon forskjellige: Assosiasjonen fokuserer på medlemmers tilslutning til organisasjoner og deres begrunnelse for slik tilslutning. Antakelsen er at de enkelte medlemmer kun vil opprettholde sitt medlemskap så lenge de høster en akseptabel belønning eller utbytte av sitt forhold til organisasjonen. Innen systemmodellen er en i større grad opptatt av hvordan samhandling og mønstre i organisasjoner framtrer som stabile over tid, der rollefordeling, rammer og innflytelse blir sentrale temaer.

Oppsummerende vil jeg derfor konkludere med at en sentral dimensjon som skiller mellom ulike perspektiver i organisasjons- og ledelsesfaget nettopp er aktør og struktur (eller voluntarisme og determinisme). Denne dimensjonen leder altså til ulike grunnmodeller i forståelsen av organisasjoner: de sees enten som assosiasjoner eller som systemer. Disse syn kan illustreres ved å plasseres på en akse der syn på forholdet mellom aktør og struktur leder til ulike organisasjonsmodeller.

Aktør – struktur: Tilhørende organisasjonsmodeller

Aktørperspektiv

Assosiasjon:
Kollektiv av aktører basert på felles mål og holdt sammen ut fra egeninteresse, der organisasjonen ses som strategisk handlende enhet.



Strukturperspektiv

System:
Organisasjon er enheten som utgjør kontekst for medlemmers handlingsrom. Fokus på sentrale funksjoner, stabilitet og styring.

Noen forfattere bygger sin framstilling og presentasjon av perspektiver og teorier på distinksjonen langs denne grunnleggende dimensjonen (f eks Aldrich 1992; Andersen & Abrahamsson 1996). I mange av de vanligste innføringsbøkene i organisasjonsteori kan vi se denne dimensjonen anvendt på ulike måter.

System og/eller assosiasjonsmodellen kan brukes enten alene eller som dikotomi. Flere norske innføringsbøker i faget legger enten eksplisitt eller implisitt systemperspektivet til grunn for sin framstilling. Et eksempel på det første er Blegen og Nylehn (1983) som i sin innføring i organisasjonsteori helt eksplisitt legger systemteori til grunn for framstillingen. Også Jacobsen og Thorsvik opererer innenfor rammen av å forstå organisasjoner som systemer, noe som framgår allerede i organisasjonsdefinisjonen: organisasjoner er et sosialt system som er bevisst konstruert for å realisere bestemte mål (Jacobsen & Thorsvik 1997:11). Tilnærmingen forsterkes ytterligere av deres hovedfokus som er å undersøke hvordan organisasjoner, med sin oppbygging, virkemåte og rammebetingelser, er rammen rundt medlemmers atferd.

Aarum Andersen og Bengtsson (1996) peker i sin bok på at de sentrale organisasjonsperspektivene kan betegnes rasjonalistisk eller systemorienterte. Måten disse perspektivene framstilles på gjør at forfatterne ligger svært nær den grunnleggende dimensjon som er omtalt som aktør og struktur. I sin videre framstilling, og ikke minst i Aarum Andersens innføringsbok om ledelse (1995), legges imidlertid et rasjonalistisk perspektiv til grunn. Dette perspektivet legger til grunn at det er individuelle behov som får individer til å innse at de best kan tilfredsstille sine behov gjennom kollektiv handling. Organisasjoner er til for å utføre arbeid og for å bedrive produksjon (Aarum Andersen & Bengtsson 1996:17).

Imidlertid er det langt vanligere å legge til grunn flere dimensjoner for å kunne etablere en mer nyansert inndeling av ulike bidrag til organisasjonsforståelsen. En av de mest brukte innføringsbøkene i organisasjonsfaget, skrevet av den amerikanske sosiologen Richard W. Scott, anvender flere dimensjoner. Samtidig ligger systemperspektivet hele tiden i bunn, ved at organisasjoner enten sees som rasjonelle, naturlige eller åpne systemer (Scott 1987). Det er pekt på at Scotts skille mellom åpne og lukkede systemer på mange måter svarer til skillet mellom voluntarisme og determinisme (Amdam 2005:118).

Men når det kommer til anvendelse av andre dimensjoner skiller ulike forfattere lag, slik at de velger noe ulike dimensjoner som grunnlag for kategorisering. I den videre framstilling skal jeg nøye meg med å presentere to andre dimensjoner som har vært brukt.

Organisasjon, ledelse og nivå

I en artikkel fra 1983 diskuterer de amerikanske organisasjonsforskerne W. Graham Astley og Andrew H. Van de Ven sentrale perspektiver og debatter i organisasjonsteorien. I tillegg til dimensjonen som handler om et voluntaristisk eller deterministisk syn på menneskelig handling anvender de analysenivå som den andre sentrale dimensjonen. De nivåer som anvendes er henholdsvis mikro- og makronivå. Mens mikronivået i samfunnsvitenskapene ofte vil være knyttet til individuelle aktører, anvender de i sin artikkel dette begrepet på individuelle organisasjoner. Med makronivå legges analysen på samfunns- eller sektornivå og fokus er rettet mot populasjonen av organisasjoner og grupperinger (klynger) av organisasjoner og organisasjonsformer.

Denne inndelingen fanger inn de fleste teoretiske bidrag innen faget, men er i mindre grad egnet til å fange inn psykologiske og sosialpsykologiske studier av grupper innen organisasjoner. En mer konsekvent inndeling ville derfor vært å innføre f eks gruppe- eller individnivå for å fange inn spennet i mikro – makro dimensjonen (se f eks Scott 1987:12ff). Scott tar i bruk nivådimensjonen for å vise hvordan forskere og teoretikere innenfor de tidligere angitte perspektiver (rasjonelt, naturlig og åpent system) har fokusert og gjennomført studier på ulike nivå: sosialpsykologisk, strukturelt og økologisk (Scott 1987:100f).

Tabell 1

Nivå av analyse relevant for organisasjonsstudier

Nivå	Fokus for studie
Sosialpsykologisk (mikronivå)	Interesse for individuell handling i organisasjoner. Karakteristika ved organisasjonen sees som kontekst, og en er interessert i å forklare eller forstå innflytelsen på individers handlinger
Strukturelt (mesonivå)	Interesse for strukturelle forhold og prosesser i organisasjonen og dens enheter. Analysen kan fokusere på spesialisering, kommunikasjonsmønstre, hierarki
Økologisk (makronivå)	Fokus på organisasjonen som aktør i en større populasjon av organisasjoner. Interessen knyttes til studier av organisasjon(ers) forhold til omgivelsene eller se på nettverk mellom organisasjoner i et felt.

1.4 Oppsummering: En modell for inndeling av perspektiver i organisasjons- og ledelsesteori

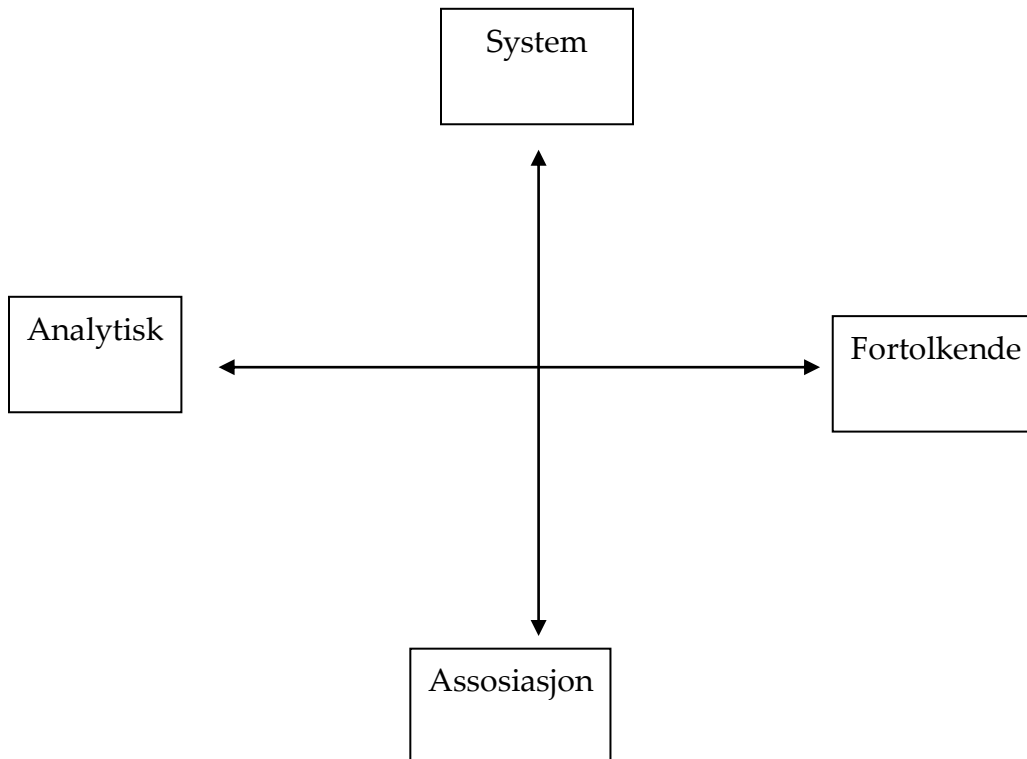
Drøftingene i det foregående bryter i noen grad med tidligere kategoriseringer (jf Scott 1987, Astley & Van de Ven 1983, Aarum Andersen & Bengtsson 1996, Bolman & Deal 19xx, Hatch 2001). Hovedsakelig skjer dette ved at den foreliggende kategorisering søker å koble grunnleggende erkjennelsesteoretiske posisjoner og organisasjonsforståelse (jf også bla Tsoukas & Knudsen 2003b:2ff). På den ene side kobles henholdsvis et aktørperspektiv (med tilhørende metodologisk individualisme) og et strukturperspektiv (med tilhørende metodologisk kollektivism) til modeller av organisasjoner enten som assosiasjoner eller systemer. På den andre side kobles synet på om virkeligheten er objektiv og tilgjengelig for analytisk beskrivelse eller om virkeligheten er sosialt konstruert med henholdsvis analytisk og fortolkende som rasjonalitetsform i organisasjon og ledelse. I tillegg vil det kunne være av interesse, i en endelig oversikt over ulike teoretiske posisjoner og tilnærminger, å anvende analysenivå som dimensjon.

Denne måten å dele inn organisasjons- og ledelsesfaget på er gjort ut fra følgende overveielser. For det første mener jeg det tydeligere viser at ulike bidrag innen faget kan tilbakeføres til sentrale erkjennelsesteoretiske posisjoner. Disse har uansett betydning for faglig tilnærming, mens det i eksisterende litteratur i liten grad har vært lagt vekt på slike koblinger. Den valgte tilnærming synes, for det andre, også å fruktbart kunne inkludere både sosiologisk og økonomisk funderte teorier om organisasjon og ledelse.

Min antakelse her er at nettopp sosiologiske tilnærminger implisitt forutsetter (eller oftere legger til grunn) et systemperspektiv på organisasjoner. Økonomiske teorier tar oftere utgangspunkt nettopp i individers (og individuelle organisasjoners) frie valg og handlingsrom. Slik vil det være lettere også i en innføringsbok å inkludere management-tilnærmingen i modellen. For det tredje vil en slik bruk av grunnleggende erkjennelsesteoretiske premisser kunne tydeliggjøre utfordringer og muligheter når kirke og menighet skal beskrives som organisasjoner. For denne type organisasjoner vil nettopp teologiske konsepter være sentrale, og drøftingen mellom samfunnsfag og teologi blir ryddigere når dette grunnlaget tydeliggjøres.

Figur 1

Organisasjonsmodell og rasjonalitetsform som grunnleggende dimensjoner i organisasjonsanalyse



Sett i sammenheng, medfører dette følgende framstilling av dimensjonene og de viktigste teoritradisjoner innen faget. Tabellen kobler også kategorier av tradisjoner til organisasjonsmodell og perspektiv på ledelse:

Tabell 2: Klassifisering av tradisjoner/perspektiver i organisasjons- og ledelsesteori

	Handlingsteoretisk dimensjon	
Kunnskapsteoretisk dimensjon	Aktør <i>Individ</i>	Struktur <i>Kollektiv</i>
Positivistisk <i>Rasjonell/analytisk</i>	Instrument Organisasjon som instrument for måloppnåelse, med rasjonelle agenter som opptrer kollektivt på grunn av nytte Ledelse forstås som individuell atferd, sett ut fra utførelse, hendelser og effekt	System Systemer i avhengig og strategisk tilpasning til omgivelser Ledelse forstås som sosial interaksjon, dvs ritual, funksjon, systemstrukturert
Subjektivistisk <i>Fortolkende</i>	Assosiasjon Intensjonelle aktører med felles mål og verdier, og med interesse for organisasjonens overlevelse Ledelse forstås som intensjonell handling, formet av mening og verdier	Institusjon Organisasjoner preget av kultur, regler og normer i organisatoriske felt Ledelse forstås som sosialt strukturert, formet av diskurs og tradisjon

Som det framgår av den forrige modellen, blir ikke analysenivå helt ut tilordnet i modellen. Særlig blir det vanskelig å sammenligne med Astley & Van de Ven. Dette kan imidlertid gjøres ved å inndele perspektivene ifht nivå, slik bla Scott har gjort (Scott 1987:100f).

Dimensjoner og nivåer i forståelse av organisasjon og ledelse

Sentrale dimensjoner				
Organisasjonsmodell	Assosiasjon		System (institusjon)	
Rasjonalitetsform	Analytisk	Fortolkende	Analytisk	Fortolkende
Nivå:				
Makro				
Meso				
Mikro				

Foreløpige referanser:

- Barnard, Chester 1938: The Functions of the Executive. Cambridge (MA): Harvard University Press
- Hollis, Martin 1994: The philosophy of social science. An introduction. Cambridge UK: Cambridge University Press (fifth printing 2007)
- Thomassen, Magdalene 2006: Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag. Oslo: Gyldendal Akademisk



Diakonhjemmet Høgskole har røtter tilbake til 1890, og er en virksomhet under stiftelsen Det Norske Diakonhjem. Høgskolen har 2500 studenter og 200 ansatte, fordelt på studiesteder i Oslo og Rogaland.

Høgskolens faglige fokus er diakoni, verdier og profesjonell praksis.

Formidlingen er en viktig del av samfunnsoppdraget til Diakonhjemmet Høgskole. Publikasjonene fra høgskolen skal bidra til dette ved å skape dialog med praksisfelt og samfunn. I tillegg skal formidlingen være med på å omsette FoU-resultater i praksis.