

Tre læringspunkter fra OK, CBS, den 17-18. juni 2005

Det nyinstitutionelle perspektiv

I dette perspektiv indskriver analyseorganisationen, et konsulentfirma, i forhold til forskningsgenstanden (skriveproces) sig ved at hente legitimitet og handlingsorientering fra akademiske idealer. Der kan tales om isomorfi når konsulentbranchen imiterer og anvender akademiske arbejdsformer, genrekrav og læggen-vægt på akademisk-faglige kompetencer blandt medarbejderne. Der sker en professionalisering af konsulentbranchen ift tekstproduktion og teksten som vare/ressource i vidensøkonomien. Især synes jeg at det har en interessant indvirkning på min rolle som forsker i organisationen. At invitere en forsker til at indtræde i organisationen er en form for legitimering af dens tekstproduktionspraksis, et skridt i retning af professionalisering. Det er et forhold som fortjener refleksion i projektet.

Struktur og system

En bevidsthed om de eksisterende forklaringsmodeller for organisationer kan åbne for min egen iagttagelsesevne; organisationen siger den er én ting, ved med sig selv at den er noget andet, men er noget helt tredje, fjerde og femte, afhængigt af perspektivet. Det klassiske organisationsperspektiv repræsenterer en struktur i organisationen som for ledelse og medarbejdere er en oplevet og vel også konkret virkelighed (der var dét ord igen!). Samtidig er organisationen en strøm af signaler, forbindelser og forhold; uformelle, usagte og ofte uerkendte. Mellem organisationen og dens dele og delene imellem. Samspelet mellem de to perspektiver og også deres enegang byder sig til som en interessant optik i mødet med min empiri, skriveprocessen.

Organisationsteori som teori

Det er mit erklærede (jeg kom til at sige det højt!) ønske at intervenere i en organisation som en del af mit ph.d.-projekt, forstået således at jeg på en gang vil søge at afdække hvordan den kollaborative skriveproces i organisationen forløber; identificere konflikter og vanskeligheder; og i bedste wild west-aktionsforskningsstil søge at gribe ind for at få denne form for arbejdsdeling og gruppeproces til at forløbe mere hensigtsmæssigt. En sådan tilgang medfører et væld af metodiske problematikker og dilemmaer, nogle uløselige, det er klart. Men at ville skabe positive forandringer, i hvert fald på sigt, var jeg før kurset overbevist om måtte være organisationsforskningens mål. Jeg er ikke længere så sikker. Diskursen om organisationsteori på kurset befandt sig, så vidt jeg som nyttilkommer til feltet kan bedømme, på et højt teoretisk niveau. Det er beundringsværdigt – og vigtigt. Jeg har lært meget. Men sådan som jeg fornemmede stemningen, går ambitionerne på diskussion af og udvikling af teori, og på at forklare empirien, snarere end på forandring af praksis. Hvis denne stemning afspejler konsensus inden for organisationsforskningen (i Danmark?), er det af væsentlig betydning for mig som forsker, i hvert fald i det omfang jeg ønsker at befinde mig i og kommunikere med dette miljø. Det betyder at jeg må finde måder at forstå, begå mig på og kommunikere på i en kultur der har andre idealer og diskurser end mine. Ikke nogen uinteressant udfordring for en kommunikationsforsker og organisationsforsker to be, men dog en udfordring. Derudover er det min personlige og faglige holdning at vi bør være opmærksomme på at der ikke opstår en kløft mellem forskere og praktikere, uanset hvem virkeligheden så er konstrueret af.