



# Organisasjon som sammensatt orden

## Organization as composite order

Bjørn-Tore Blindheim

Førsteamanuensis, Institutt for medie- og samfunnsfag, Universitetet i Stavanger

[bjorn-tore.blindheim@uis.no](mailto:bjorn-tore.blindheim@uis.no)

### Innledning

Høsten 2016 var Richard W. Scott en av innleiderne på en paneldebatt om begrepet organisasjon på verdens største konferanse for organisasjonsforskning, *The Academy of Management Annual Meeting*. Scott er en av de virkelige nestorene i organisasjonsforskningen. I den svært innflytelsesrike boken *Organizations* fra 1981 beskriver han organisasjoner som en samling av sosiale strukturer med omgivelser, medlemmer, mål og teknologi. Spørsmålet som ble diskutert på konferansen, var om vi i dag – gitt de mange nye formene for organisasjon og organisering som har utviklet seg de siste årene – trenger nye begreper for å forstå hva organisasjoner er. I debatten tok imidlertid Scott til orde for at forståelsen av organisasjon som bestående av strukturer, medlemmer, teknologi etc. fremdeles representerer et fruktbart utgangspunkt for organisasjonsanalyser – for øvrig også en tilnærming han gir uttrykk for i *Organizations and Organizing* (Scott & Davis, 2014). Han har kanskje rett.

Problemet med en slik konseptualisering av organisasjon er imidlertid at den bidrar til å bygge opp under forestillingen om organisasjon som en form for *institusjonalisert systemtype* (Røvik, 2007) der alle organisasjoner – gjennom å inneha de samme karakteristika i form av strukturer, teknologi, medlemmer etc. – egentlig er like, ikke bare i form, men også, og mer grunnleggende, i hvilken form for rasjonalitet (Swidler, 1973) som særpreger (alle) organisasjoner: Organisasjoner fremstår som «avmystifiserte» (Weber, 1994) ensidige «produksjonssystemer» (Jacobsen & Thorsvik, 2011) uten annen funksjon og misjon enn effektiv transformasjon av «ressurser» til «resultater». Organisasjonsbeskrivelsene – enten det gjelder Vy, Maaemo, Mowi, Skagen Fondene eller Den Norske Turistforening – blir til forveksling like hverandre. Organisasjoners substans, det særegne, det som karakteriserer organisasjonen, dens funksjon og misjon, viskes ut til fordel for en abstrakt beskrivelse av formelle og fysiske strukturer, prosedyrer og rutiner. Organisasjon som fenomen og praksis avkontekstualiseres. En slik fremstilling representerer selvsagt en grov forenkling av både Scott og organisasjonsfaget mer generelt. «Systemtypen» representerer likevel noen idealtypiske trekk ved hvordan vi både innenfor forskningslitteraturen og praksisfeltet ofte forstår organisasjon som samfunnsmessig fenomen.

Med utgangspunkt i pragmatisk sosiologi diskuterer jeg i denne artikkelen et nytt og uvanlig syn på fenomenet organisasjon. Jeg argumenterer for at organisasjoner – heller enn å betraktes som en «livløs» og abstrakt samling formelle strukturer, rutiner etc. – kan betraktes som «levende slott» satt sammen av alle de former for rasjonalitet (forestillinger og ideer) vi benytter oss av i kommunikasjon og samhandling med andre for å løse oppgaver. Metaforen er hentet fra den japanske animasjonsfilmen *Det levende slottet* fra 2004, regissert av Hayao Miyazaki og produsert av Studio Ghibli. Slottet vi møter i filmen, er magisk: Det eksisterer samtidig på fem ulike steder og ser ut som fem ulike bygninger, og – enda viktigere – det kan på et øyeblikk skifte mellom ulike rasjonalitetsformer og uttrykk.

Som et utgangspunkt for å beskrive organisasjon som en form for *sammensatt orden* benytter jeg meg i denne artikkelen av det såkalte Economies of Worth-rammeverket (EW) utviklet av Luc Boltanski og Laurent Thévenot. Med referanse til klassiske bidrag innen politisk teori og nåtidige normative anbefalinger for praksis i organisasjoner har forfatterne identifisert ulike samfunnsmessige verdverdener aktører rutinemessig bruker for å begrunne og rettferdiggjøre utsagn og handlinger: *marked, industriell, kollektiv, hjemlig, inspirasjon og berømmelse* (Boltanski & Thévenot, 1999, 2006; Thévenot, Moody & Lafaye, 2000). Verdenene representerer idealiserte oppfatninger av hva som har verdi i samfunnet, og gir et utgangspunkt for en substansiell innholdsbestemmelse av organisasjoner som ordener satt sammen av høyst ulike former for rasjonalitet, og der organisasjonens medlemmer skifter mellom ulike typer identiteter og egenskaper – de er kjøpere og selgere, eksperter, stjerner, oppdagere, hekser og trollmenn.

Artikkelen fortsetter som følger: I neste del gir jeg en nærmere introduksjon til noen av de viktigste ideene EW-rammeverket bygger på, og som i denne artikkelen brukes for å forstå organisasjoner som sammensatte ordener. Fremstillingen i denne delen tar i hovedsak utgangspunkt i Charlotte Cloutier, Jean-Pascal Gond og Bernard Lecas introduksjon til fransk pragmatisk sosiologi i artikkelen «Justification, Evaluation and Critique in the Study of Organizations», utgitt i *Research in the Sociology of Organizations* i 2017 og redigert av de samme forfatterne. I den påfølgende delen utvikler jeg tre ulike dimensjoner av organisasjon som sammensatt orden – substans, kompromiss og moral. I den avsluttende analysen – og gitt forestillingen om en remystifisert samfunnsmessig og politisk kontekst for organisasjoner – diskuterer jeg organisasjon som sammensatt orden som en mulig weberiansk «idealtipe» som kan utlegges i retning av et ny-weberiansk rammeverk, der det sentrale spørsmålet er hvilken form for substansiell egenart sammensatte omgivelser bidrar til å frembringe i og mellom organisasjoner.

## Pragmatisk sosiologi

Et sentralt utgangspunkt for Boltanski og Thévenots fransk-pragmatiske rammeverk er forutsetningen om individer som kompetente aktører (Cloutier, Gond & Leca, 2017). I motsetning til for eksempel hva som ofte har vært fremhevet innenfor organisatorisk institusjonalisme (Lounsbury, 2008), forstås ikke aktører og deres forestillinger og handlinger som preget, eller til og med forutbestemt, av sosialt konstruerte institusjoner. Tvert imot har individer forutsetninger for å vurdere forestillinger, handlinger, materielle objekter og situasjoner opp mot ulike prinsipper og kriterier for koordinering av kollektiv aktivitet (Boltanski & Thévenot, 1999, 2006). En slik kompetanse hviler på tre forutsetninger – pluralisme, symmetri og materialitet (Cloutier et al., 2017).

*Pluralisme.* Boltanski og Thévenot observerte at individer ofte begrunner og rettferdiggjør egne synspunkter og handlinger med referanse til et begrenset antall ideer eller oppfat-

ninger av det felles beste. Ettersom kollektiv handling nødvendigvis er en aktivitet som foregår åpent mellom involverte aktører, og slikt sett kan betegnes som offentlig, må også forestillinger, handlinger og situasjoner for koordinering av kollektiv handling baseres på organiserende prinsipper som selv er offentlige, og som oppfattes som legitime av andre (Cloutier et al., 2017). Det er disse prinsippene som utgjør kjernen i hva Boltanski og Thèvenot (1999, 2006) refererer til som felles verdener.

Boltanski og Thèvenots verdener har flere likhetstrekk med Friedland og Alford (1991) samfunnsmessige kjerneinstitusjoner og institusjonelle logikker. Begge begreper – verdener og samfunnsmessige institusjoner – angir forestillinger om hva som har verdi i samfunnet, og handlingskriterier for å realisere hva som har verdi. I boken på fransk fra 1991 – altså samme år som Friedland og Alford publiserte sin innflytelsesrike artikkel om institusjonelle logikker – identifiserer Boltanski og Thèvenot seks felles verdener som aktører på pragmatisk vis bruker for å begrunne utsagn og handlinger: *marked* (hvor verdi defineres ut ifra penger og egeninteresse), *industriell* (hvor verdi defineres ut ifra effektivitet og produktivitet), *hjemlig* (hvor verdi forstås ut ifra tradisjon), *berømmelse* (hvor verdi forstås ut ifra hva som er populært), *kollektiv* (hvor verdi forstås ut i fra det vi er og har felles) og *inspirasjon* (hvor verdi defineres og forstås ut ifra det unike og kreative) (Boltanski & Thèvenot, 1999, 2006).<sup>1</sup> Det er likevel noen sentrale forskjeller på institusjonelle logikker og EW-rammeverket. Viktigst i denne sammenhengen er kanskje at mens institusjonelle logikker i hovedsak legger til grunn en kognitiv forståelse av institusjoner, er verdenene i den pragmatiske sosiologien også moralske (for eksempel Thèvenot, 2001). Hver verden er basert på bestemte oppfatninger av det felles beste. Samtlige verdener bygger i sin tur på prinsippet om en felles menneskehet («common humanity»). Prinsippet om en felles menneskehet viser til forestillingen om at mennesker tydelig kan atskilles fra andre eksistenser, og til ideen om at vi er bundet sammen av en fundamental likhet.

Boltanski og Thèvenot (1999) peker på at identifiserte verdener ikke må forstås som endelige eller statiske. Noen av de nevnte verdenene fremstår sannsynligvis i dag som viktigere enn andre som referanserammer for rettferdiggjøring av kollektiv handling, mens andre spiller en mindre rolle enn tidligere. Poenget understrekes gjennom at senere arbeider innenfor den pragmatiske organisasjonssosiologien i tillegg har identifisert *natur* (Lafaye & Thèvenot, 1993; Thèvenot et al., 2000) og *prosjektorientert* (Boltanski & Chiapello, 2007) som felles verdener aktører bruker for å rettferdiggjøre utsagn og handlinger, og for å løse konflikter innenfor en offentlig kontekst (Reinecke, van Bommel & Spicer, 2017). *Natur* viser til jordens økosystem og verdien av å beskytte naturen. Det er likevel foreløpig uklart hvilken status *natur* har i EW-rammeverket (for eksempel Blok, 2013; Lafaye & Thèvenot, 2017). I tråd med forestillingen om verdenene som utgått fra en felles menneskehet er det kanskje mest nærliggende å oppfatte *natur* og hva som har verdi i denne verden, med utgangspunkt i kulturelle oppfatninger av *natur*. I en slik fortolkning har naturen ingen egentlig selvstendig representasjon, men er det vi kulturelt sett gjør den til (for eksempel Kalonaityte, 2018). På den annen side kan *natur* oppfattes som en verdi i seg selv, uavhengig av eventuell fortolkning av og nytte for mennesker. En slik forståelse går i så fall muligens ut over rammeverket og dets basis i en felles menneskehet (Hoffman & Jennings, 2018). Thèvenot et al. (2000) peker på at *natur* foreløpig bør forstås som en *mulig* ny orden, og at denne så langt ikke er utviklet og forstått på samme måte som de øvrige. *Prosjektorientert*

1. I Catherine Porters oversettelse av *On Justification* fra fransk til engelsk (Boltanski & Thèvenot, 2006) brukes følgende navn: the market world, the industrial world, the domestic world, the world of fame, the civic world og the inspired world. Jeg har her i hovedsak lagt til grunn Haugseth, Huseby & Skjølvo (2016) og Larsens (2019) norske betegnelser på de felles verdenene utviklet innenfor den pragmatiske sosiologien.

konstitueres av og gjennom skiftende og fleksible nettverk av aktører i hva Boltanski og Chiapello (2007) refererer til som kapitalismens nye idé – kompromisset mellom mer individuell frihet, meningsfulle jobber og høyere profitt, men også større sosial ulikhet og svakere kollektive rettigheter (Haugseth, 2015).

*Symmetri.* Samtlige verdener definerer oppfatninger av det felles beste – og i utgangspunktet fremstår ingen av verdenene som bedre eller mer rettferdiggjorte enn andre. På denne måten fremstår samfunnet som preget av pluralisme og et utpreget mangfold av legitime verdiordener. I motsetning til hva som ofte fremheves innenfor organisatorisk institusjonalisme, utgjør samtidig identifiserte verdener (foreløpige) grenser for et slikt mangfold. Verdenene representerer med andre ord hva Boltanski og Thévenot (1999) refererer til som en form for *begrenset pluralisme* gitt forestillingen om en felles menneskehet der utsagn og handlinger må begrunnes og rettferdiggjøres med referanse til kollektive forståelser av det felles beste. Et slikt argument har blant annet paralleller til den såkalte allmenngjøringstesen (Rommetvedt, 2011) der aktører som ønsker å fremme et bestemt synspunkt, må legitimere sine interesser ved å vise til at de også ivaretar mer allmenne hensyn.

Symmetrien mellom verdenene og forestillingen om aktører som kompetente og handlende er utgangspunktet for at aktører engasjerer seg i kritikk og rettferdiggjøring (Cloutier et al., 2017). Generelt sett handler kritikk ofte om uenighet knyttet til virkemiddel eller mål for kollektiv handling. Rettferdiggjøring følger ofte kritikk og innebærer at aktører bruker kriterier fra de ulike verdenene for å prøve å forenes om et utgangspunkt for felles handling (Cloutier et al., 2017). Mer formelt kan rettferdiggjøring forstås som forming av argumenter med referanse til ideer som flere oppfatter som allment godt (Haugseth, 2014). Et koordinerende prinsipp for kollektiv handling kan i noen tilfeller finnes i én verden hvor det etableres felles substansiell enighet om for eksempel kreativitet eller produktivitet som basis for (vurdering av) handling. Mer vanlig i en organisatorisk kontekst vil det imidlertid være at det koordinerende prinsippet utgjør et kompromiss mellom to eller flere verdener.

*Materialitet.* Den tredje forutsetningen rammeverket bygger på, er forestillingen om materialitet. De ulike verdenene er ikke bare immaterielle eller symbolske. De består også av fysiske objekter som representerer de respektive verdene, og som i seg selv bidrar til koordinering av kollektiv aktivitet. For eksempel vil eksperter og spesialister, verktøy, metodebeskrivelser og formelle systemer være deltakere og objekter som naturlig hører hjemme i en industriell verden ut ifra deres bidrag til produksjon og effektivitet. PR-agenter og kommunikasjonsrådgivere, magasiner, sosiale medier og merkenavn vil være eksempler på deltakere og objekter som naturlig hører hjemme i en verden for berømmelse. Inkludering av natur som verdiverden i EW-rammeverket vil eventuelt bety at ikke bare menneskeskapte kunstige objekter (i betydningen ikke naturlige) (Simon, 1996), men også alt som er hjemmehørende i en felles økologi inkluderes som eksistenser og «objekter» som aktører kan bruke for å rettferdiggjøre egne standpunkter og handlinger overfor andre. Aktørenes evne til å rettferdiggjøre egne posisjoner handler derfor ikke bare om retoriske egenskaper, men også om aktørenes evne til å forholde seg til en fysisk verden, og hva som er rett og galt i en gitt situasjon, er avhengig av hvilken materialitet situasjonen inngår i.

## Organisasjon som sammensatt orden

Forestillingen om et begrenset mangfold av likeverdige idémessige og materielle verdener som kompetente og handlende aktører bruker for å rettferdiggjøre utsagn og handlinger innenfor en kollektiv kontekst, har potensielt viktige implikasjoner for hvordan vi kan for-

stå og konseptualisere fenomenet organisasjon. Fra et pragmatisk organisasjonssosiologisk perspektiv kan organisasjon forstås som en form for sammensatt orden:

... en [organisasjon] er et komplekst arrangement satt sammen av elementer fra alle verdene [marked, industriell, hjemlig, kollektiv, inspirasjon og berømmelse] analysert her (Boltanski & Thévenot, s. 332, min oversettelse).

Den er sammensatt i tre tett sammenknyttede betydninger – som substans, kompromiss og moral. Begrepet *substans* viser til ulike organiserende prinsipper for felles handling, som for eksempel utgått fra verdenene marked, inspirasjon, industri og berømmelse. Begrepet *kompromiss* viser til (konstruksjonen av) et organiserende prinsipp for felles handling avledet fra to eller flere substansielle verdener. Begrepet *moral* viser til at de ulike organiserende prinsippene for koordinering av felles handling – som for eksempel industriell, hjem og natur – representerer bestemte kriterier for vurdering av hva som er ettertraktelsesverdig innenfor en samfunnsmessig kontekst.

### Organisasjon som substans

De ulike verdenene identifisert innenfor den pragmatiske sosiologien tilbyr et begrepsapparat og gir mulighet for en *substansiell innholdsbestemmelse* av organisasjoner. Noen organisasjoner kan for eksempel beskrives og analyseres ut ifra den funksjonen de har i et marked, hvor organisasjonens verdi vurderes ut ifra penger og profitt, frikoplet fra alle historiske, lokale og følelsesmessige bånd. Organisasjonens medlemmer er selgere og kjøpere. Andre organisasjoner lever av og for «den våkne drømmen» (Reinecke et al., 2017), der organisasjonen vurderes og forstås ut ifra evnen til å oppdage, begeistre eller å skape noe nytt. Organisasjonens medlemmer er kunstnere, eventyrere og «de gale». Andre organisasjoner igjen kan beskrives ut ifra «menneskelig aktivitet sin avhengighet av og tilpasning til jordens økosystemer» (Cloutier & Langley, 2013, s. 364, min oversettelse), hvor naturens egenverdi fremheves. De aller fleste organisasjoner forholder seg imidlertid ikke bare til én verden eller representerer bare én form for substans, men kan – som det levende slottet, og gjerne på et øyeblikk – skifte mellom ulike rasjonalitetsformer og uttrykk. De ulike verdenene representerer for organisasjoner mulige, tilgjengelige og legitime rasjonalitetsformer som kompetente aktører kan dra vekslers på avhengig av situasjon og behov.

Fra et pragmatisk organisasjonssosiologisk perspektiv kan substans oppfattes som en *koordineringsmekanisme* for kollektiv handling, der hver form for substans representerer en meningsfull sammenheng mellom hvordan mennesker forstår, tenker og handler når det gjelder felles problemstillinger og mål, og hva organisasjonen er og representerer (for eksempel Thornton & Ocasio, 2008). Forestillingen er at mennesker må bli enige om for eksempel hva et felles problem representerer og består av dersom de skal evne å komme sammen om felles handling for å håndtere eller løse det aktuelle problemet. Slik enighet og grunnlag for kollektiv handling hvor to eller flere personer eller organisasjoner arbeider mot et felles mål, kan etableres både innenfor og på tvers av tilgjengelige verdener.

De ulike formene for substans former organisasjonen ved at mennesker som kompetente og handlende aktører bevisst bruker de ulike verdenene ved samhandling og problemløsning. På denne måten utgjør ikke de felles verdenene bare legitime rammer for handling i organisasjoners omgivelser. Verdenene blir en del av organisasjoner som ulike former for substans ved aktørers bevisste bruk av de ulike rasjonalitetsformene i samhandling og problemløsning, for øvrig ikke helt ulikt hvordan Scott (1981) beskriver forholdet mellom organisasjon og omgivelser ut ifra et åpent systemperspektiv. Organisasjoner fremstår slikt

sett ikke som lokale varianter av samfunnsmessige institusjoner, men som besluttede (og sammensatte) ordener (Ahrne & Brunsson, 2011) definert av aktørers bruk av og skifte mellom ulike rasjonalitetsformer ved kollektiv handling. Argumentet kan oppsummeres i følgende to hypoteser:

*Hypotese 1a.* Tilgjengeligheten av et (begrenset) mangfold av rasjonalitetsformer gir en koordinering av kollektiv handling der kompetente og handlende aktører må bli enige om hvilke(n) form(er) for rasjonalitet som skal danne utgangspunkt for organisert handling.

*Hypotese 1b.* Tilgjengeligheten av et (begrenset) mangfold av rasjonalitetsformer og forestillingen om individer som kompetente og handlende gir organisasjoner kapasitet til å skifte mellom ulike prinsipper og kriterier for koordinering og begrunnelse av kollektiv handling.

### Organisasjon som kompromiss

Formene for substans som kan avledes fra de ulike verdenene identifisert innenfor den pragmatiske sosiologien, må betraktes som utgangsformer eller idealtyper. De er rendyrkede. Hver form representerer et sammenhengende og konsistent hele, der for eksempel «bindinger» og «det jordnære» vil oppleves som uforenelig med forestillinger vi forbinder med henholdsvis verdenene prosjekt og inspirasjon. I svært få tilfeller konstitueres organisasjoner av bare én form for substans, utgått fra én konsistent verden (Boltanski & Thévenot, 2006). Organisasjoner kan snarere beskrives og analyseres som kompromisser mellom ulike former for substans eller rasjonalitet (Thévenot, 2001). Et kompromiss kan i utgangspunktet forstås som en måte å oppnå enighet på i situasjoner der to eller flere substansielle prinsipper for koordinering av kollektiv handling er i konflikt. Arbeidstakeres rettigheter kan for eksempel sees på som et slikt kompromiss mellom – på den ene siden – industri og verdien av arbeid og produktivitet og – på den andre siden – politisk fellesskap og verdien av solidaritet og kollektive rettigheter (Boltanski & Thévenot, 2006).

Formelt viser kompromisset til et verdisystem som er formet med referanse til to eller flere ulike verdener (Haugseth, Huseby & Skjølvold, 2016). Organisasjoner etablerer mekanismer for kollektiv handling i skjæringsfeltet mellom rasjonalitetsformene fra de fleste verdenene vi kan observere. Kompromisset kan for eksempel finnes både mellom industri og økologi (nullutslipp), inspirasjon og marked (salgsutstilling), hjem og industri (håndverk) samt kollektiv og prosjekt (politisk økonomi). Organisasjoner fremstår på denne måten som *substansielle kompromisser*.

I utgangspunktet er kompromisset relativt skjørt – det vil bli utfordret hver gang aktører prøver å klargjøre de grunnleggende prinsippene kompromisset bygger på, prinsipper og verdier som aldri fullt ut kan forenes (Boltanski & Thévenot, 2006). Samtidig vil kompromisser over tid kunne institusjonaliseres og fremstå som «varige» (slik som for eksempel overnevnte arbeidstakeres rettigheter), dog uten at de er unntatt fra kritikk eller behov for rettferdiggjøring. Argumentet kan oppsummeres i følgende to hypoteser:

*Hypotese 2a.* Grunnlaget for kollektiv handling i organisasjoner er basert på aktørenes evne til å utforme kompromisser mellom ulike og av og til motstridende kriterier for koordinering av felles aktivitet.

*Hypotese 2b.* Grunnlaget for kollektiv handling i organisasjoner utfordres dersom aktører ensidig betoner kriterier fra bare én verden som utgangspunkt for vurdering av utsagn, beslutninger og handlinger.

## Organisasjon som moral

De ulike verdenene identifisert innenfor den pragmatiske sosiologien er ikke bare kognitive og materielle – de er også moralske (for eksempel Gond & Leca, 2011). Gitt forestillingen om en felles menneskehet må aktører – ved etablering av et grunnlag for kollektiv handling – rettferdiggjøre utsagn og aktiviteter med utgangspunkt i forestillinger og ideer *andre* oppfatter som legitime. Verdenene identifisert innenfor den pragmatiske sosiologien angir nettopp slike institusjonaliserte og moralske kriterier for hva som er akseptabelt innenfor en samfunnsmessig kontekst. Hver for seg bygger de ulike verdenene på forestillinger om hva som har verdi i samfunnet, slik som konkurranse, oppslutning og bevaring av natur, og de angir handlingskriterier for realisering av hva som har verdi, slik som henholdsvis økonomisering, popularisering og økologisering. Ved aktørers bevisste bruk av de ulike verdenene ved samhandling og problemløsning, der verdenene eller kombinasjoner av slike har funksjonen som koordinerende prinsipper for kollektiv aktivitet, fremstår også organisasjonen som sammensatt moralsk orden. Den er konstituert av og gjennom prinsipper for koordinering av felles aktivitet som oppfattes som akseptable innenfor en offentlig kontekst.

Forestillingen om organisasjon som moralsk orden er viktig. Gitt forutsetningen om en felles menneskehet vil det være *grenser* for hva organisasjoner kan være, og hvilke utsagn, beslutninger og aktiviteter som kan forsvares. Reinecke et al. (2017) peker på at menneskehandel, tvangsarbeid og rasehygiene (åpenbart) er uforenelig med forestillingen om en felles menneskehet. Spørsmålet er om ikke vi kan gå enda lenger. Prinsippet om organisasjoners ansvar for å unngå «skade» (UN, 2011) er i denne sammenhengen interessant. Prinsippet ble først etablert som et utgangspunkt for å vurdere forholdet mellom bedrifter og menneskerettigheter (Ruggie, 2008), men har senere blitt anvendt mer generelt om organisasjoners samfunnsansvar. Et eventuelt ansvar oppstår når bedrifters aktiviteter forårsaker eller bidrar til å forårsake «adverse human rights impacts» (UN, 2011, s. 13). Bedrifters ansvar er på denne måten forstått som «a negative obligation to do no harm» (Taylor, 2013). I tråd med EW-rammeverket er det en konkret vurdering av den aktuelle situasjonen, altså de eventuelt ulike måtene organisasjoner forårsaker skade på, som gir grunnlag for å vurdere legitimitet. Et slikt utgangspunkt vil i så tilfelle bety at organisasjoner som ved sine beslutninger, handlinger og former for praksis skader mennesker og/eller miljø, vanskelig kan oppfattes å være forenelig med forestillingen om en felles menneskehet. Argumentet kan oppsummeres i følgende to hypoteser:

*Hypotese 3a.* Organisasjon som sammensatt orden er grunnleggende etisk ved at utsagn, beslutninger og handlinger innenfor en kollektiv kontekst der to eller flere aktører arbeider mot realiseringen av et mål må – gitt forestillingen om en felles menneskehet – begrunnes med utgangspunkt i allmenne oppfatninger av det felles beste.

*Hypotese 3b.* Organisasjon som sammensatt moralsk orden opphører dersom den ved sine beslutninger og handlinger utøver utilbørlig skade på mennesker og/eller miljø.

## Diskusjon

Pragmatisk sosiologi har så langt i relativt liten grad vært benyttet i studier av formelle organisasjoner eller blitt integrert som del av den allmenne organisasjonslitteraturen. Jagd peker i en review-artikkel fra 2011 på at Boltanski og Thèvenots (1999, 2006) rammeverk i hovedsak har vært anvendt til empiriske studier av ulike og konkurrerende idémessige ordener i

organisasjoner. Samtidig er det få av undersøkte studier som ser nærmere på hvordan organisasjoner faktisk går frem for å begrunne og rettferdiggjøre handling på tvers av ulike verdener (Jagd, 2011). Sammenfallende med en slik analyse peker Cloutier et al. (2017) mer nylig på at rammeverket har et uforløst potensial for hvordan vi kan forstå og analysere organisasjon som fenomen og praksis. Artikkelsamlingen *Justification, Evaluation and Critique in the Study of Organizations* (Cloutier et al., 2017) representerer i så måte et interessant og verdifullt bidrag. Artikkene her er særlig opptatt av hvordan individer i organisasjoner håndterer motsetninger og kompromisser mellom ulike verdener. Samtidig er artiklene – slik jeg leser dem – i liten grad opptatt av å diskutere hvordan den pragmatiske sosiologien kan benyttes til å utvikle nye og alternative måter å konseptualisere organisasjoner på. I denne artikkelen har siktemålet vært nettopp dette, og jeg har argumentert for at den pragmatiske sosiologien gir en mulighet for en substansiell innholdsbestemmelse og konseptualisering av organisasjon som sammensatt av ulike former for substans, kompromisser og moral.

Forestillingen om organisasjon som sammensatt orden bygger på en forutsetning om at aktører – på tross av ulike politiske og moralske utgangspunkt – har en naturlig «kapasitet» for det felles beste og evne til å forhandle seg frem til enighet og kompromisser på tvers av ulike verdener (Boltanski & Thévenot, 1999). En kritisk forståelse av organisasjoner som «sammensatte» må samtidig interessere seg for hvordan for eksempel interesser og makt kan gi seg utslag i former for organisert rasjonalitet som vanskelig kan forsvares ut ifra prinsippet om en felles menneskehet. I en slik sammenheng kan – som Jagd (2011) påpeker – EW-rammeverkets styrke bli dets svakhet: Den omfattende «grammatikken» rammeverket representerer (Cloutier & Langly, 2013) gir en mulighet for fingraderte analyser og kategoriseringer av ulike former for organisasjon (Thévenot, 2001). Samtidig kan etablerte verdener føre til en relativ «blindhet» overfor andre former for rasjonalitet og rettferdiggjøring – legitime eller ikke – enn de som kan utledes fra rammeverket.

Forestillingen om organisasjon som sammensatt orden har paralleller til hva Stark (2011, s. 19) refererer til som *heterarkiet* – «an organizational form of distributed intelligence in which units are laterally accountable to diverse principles of evaluation». Stark bygger blant annet nettopp på Boltanski og Thévenots fransk-pragmatiske rammeverk i sin diskusjon av hvordan ulike verdsettingsordener skaper friksjon i organisasjoner og dermed et utgangspunkt for handling. Det er også mulig å se paralleller til hva Andersen (2002) refererer til som *polyfone organisasjoner*. Dette er organisasjoner som «er opkoblet flere funksjonssystemer [det økonomiske system, rettssystemet, det politiske system, det pædagogiske system, etc.] uten at et af dem på forhånd kan siges at være primært» (Andersen, 2002, s. 37). Tilnærminger som på denne måten fremhever hvordan ulike former for rasjonalitet kommer til uttrykk i organisasjoner, representerer et fruktbart utgangspunkt for analyse av det *egenartede* ved ulike former for organisasjon (for eksempel Kraatz & Block, 2008; Thornton, 2004) – og kan utlegges i retning av et ny-weberiansk rammeverk for forskning.

### Remystifisering som analytisk problem

Webers byråkratiske idealtipe representerer en tankemessig konstruksjon som fremhever og setter på spissen spesifikke kjennetegn og det særegne ved den formen for organisasjon som vokste frem i Webers samtidige Tyskland – og som kunne atskilles fra andre former for organisasjon knyttet til tradisjonelle og karismatiske autoritetsformer (Byrkjeflot, 2000). Webers hovedanliggende var på denne måten knyttet til å analysere betydningen av den kulturelle og politiske konteksten for former for kollektiv handling og organisering, en kul-



turell og politisk kontekst som Weber i sitt samtidige Tyskland beskriver som «avmystifisert», og som han oppsummerer i uttrykket «die Entzauberung der Welt» – forestillingen om at «det i prinsippet ikke finnes noen hemmelighetsfulle og uberegnelige krefter, at man tvert imot i prinsippet kan *beherske alle ting ved beregning*» (Weber, 1994, s. XiX). Innenfor denne avmystifiserte samfunnsmessige konteksten representerer den byråkratiske idealtypen ideen om formelle regler som det legitime utgangspunktet for en hierarkisk koordinering av kollektiv aktivitet. Samlet sett kan denne utlegges i retning av hva Du Gay (2007) refererer til som det *byråkratiske etos* – forestillingen om et tydelig skille mellom offentlig administrasjon og private vurderinger som utgangspunkt for likebehandling og rettferdighet.

Siden Weber har forståelsen av organisasjoner som rasjonelle aktører stått sterkt i organisasjonslitteraturen – enten vi er opptatt av aktørers formålsrasjonelle valg og handlinger eller av hvordan aktører forholder seg til rasjonaliserte myter og forestillinger om organisasjon og ledelse vi tror er sanne. Den «avmystifiserte» organisasjonen lever i beste velgående. I dag kommer dette blant annet til uttrykk gjennom en massiv satsing på design av formaliserte styringssystemer hvis formål er å øke organisasjoners kapasitet til styring og kontroll av ansatte (Røvik, 2010), hvor også overvåking inngår som en sentral komponent (for eksempel Ball, 2010).

Den anerkjente kanadiske organisasjonsforskeren Roy Suddaby stilte på NEON-konferansen i Tromsø høsten 2016 imidlertid spørsmålet om vi i dag likevel ser tendenser til en *re-mystifisering* av organisasjoners politiske og kulturelle kontekst. I en artikkel fra 2017, publisert i *European Journal of Management Studies*, utdypes spørsmålet – og det gis noen svar. Sammen med sine medforfattere identifiserer Suddaby økende populisme, tribalisme, religiøsitet, håndverk og skepsis til vitenskap som sentrale utviklingstrekk i vår samtid. Dette er trekk som indikerer at den moderne tids tro på rasjonalitet møtes av diskurser som peker henimot et større mangfold av forståelsesrammer for kollektiv handling enn hva organisasjonsfaget lenge har vært opptatt av (Suddaby, Ganzin & Minkus, 2017). Det alternative rammeverket som er presentert og diskutert i denne artikkelen, representerer et mulig utgangspunkt for analyse av hvordan et slikt mangfold av rasjonalitetstyper blir del av hva organisasjoner er, gjør og representerer.

Et remystifisert samfunn peker imidlertid henimot en annen form for «idealtipe» enn den weberianske. Der den byråkratiske idealtypen utgår fra den formal-legale autoritetsformen, bygger organisasjon som sammensatt orden på et mangfold av rasjonalitetsformer som grunnlag for kollektiv handling i organisasjoner. Den grunnleggende forståelsen av rasjonalitet er imidlertid den samme – nemlig forestillingen om rasjonalitet som ideer som preger handling (Swidler, 1973). Synet på aktører er imidlertid forskjellig. Der den byråkratiske idealtypen vektlegger fraværet av skjønnsutøvelse (i betydningen et skille mellom offentlig administrasjon og private vurderinger) som en nødvendig betingelse for det byråkratiske etos, bygger forestillingen om organisasjon som sammensatt orden på ideen om aktører som kompetente og handlende. Disse aktørene er i stand til å utnytte de ulike formene for rasjonalitet organisasjonen virker innenfor og i forhold til, enten disse representerer populisme (berømmelse), tribalisme (hjem) eller håndverk (tradisjon og produksjon). Begge former for organisasjon er grunnleggende etiske, om enn fra ulike utgangspunkt. Byråkratiet fremmer likebehandling og rettferdighet og er slik sett en forutsetning for demokrati. Sammensatt orden utgår på sin side fra forestillingen om en felles menneskehet der utsagn, beslutninger og handlinger må begrunnes og rettferdiggjøres ut ifra hva andre innenfor en offentlig kontekst oppfatter som akseptabelt. Disse to ulike formene for organisasjon er skjematisk oppsummert i tabell 1.

**Tabell 1.** Sammenlikning av byråkratiet og sammensatt orden som former for organisasjon

Organisasjon	Byråkratiet	Sammensatt orden
Kontekst	Samfunnet som avmystifisert	Samfunnet som remystifisert
Rasjonalitet	Ideer som preger handling	Ideer som preger handling
Syn på aktører	Bundet	Kompetente/handlende
Rasjonalitetsform	Formal-legal	Sammensatt
Koordinering	Hierarki	Substansiell
Etikk	Byråkratisk etos	Felles menneskehet

Poenget her er ikke å etablere en dikotomi mellom byråkratiet og sammensatt orden – snarere handler det om å etablere sammensatt orden i *forlengelsen* av et weberiansk rammeverk. Forskningsoppgaven er den samme: Også ut ifra et nyweberiansk rammeverk vil vi være opptatt av hvilke verdifærer (eller verdener) som danner utgangspunkt for kollektiv handling. Utfordringen i dag er blant annet knyttet til hvordan et mangfoldig verdibilde konstituerer ulike former for rasjonalitet og organisasjon. En slik orientering vil nettopp representere et utgangspunkt for å gripe det egenartede, og ikke det generelle, ved former for organisasjon (for eksempel Ahrne, Brunsson & Seidl, 2016). I denne sammenheng kan det legges til at Scott selv, i boken *Institutions and Organizations* fra 1995, tok til orde for å gjøre nyinstitusjonalismen til organisasjonsteoriens overordnede rammeverk. Siktemålet var å utvikle den komparative dimensjonen i organisasjonsteorien (Byrkjeflot, 2000), der poenget nettopp er å analysere ulike organisasjoners (institusjonelt betingede) egenart. Greenwood, Hinings og Whetten (2014) peker samtidig på at det innenfor nyinstitusjonalismen de siste årene har vært en utvikling i retning av å forklare institusjoner *i seg selv*, heller enn å bruke disse som et utgangspunkt for å forstå ulike organisasjoners egenart.

## Avslutning

Denne artikkelen tok utgangspunkt i hva som kan omtales som en tendens innenfor organisasjonsfagene til en avkontekstualisering av organisasjoner, der vi ofte i liten grad evner å beskrive og analysere ulike organisasjoners egenart. Problemet er en del av hva flere fremtredende organisasjonsforskere de siste årene har omtalt som en «eksistensiell krise» for organisasjonsfagene (Barley, 2016). Hernes (2014) peker på at hva Weick i 1974 refererte til som «annerledesorganisasjoner», i dag er vår tids organisasjoner. De private og offentlige byråkratiene organisasjonsfagets tradisjonelle begreper og teorier ofte tar utgangspunkt i, spiller en mindre dominerende rolle enn hva de en gang gjorde. Noen av de mest kjente selskapene i verden i dag har for eksempel relativt få ansatte sammenliknet med tidligere tiders enhetlige byråkratier, og algoritmer – ikke administrativ og hierarkisk styring – spiller en stadig større rolle i planlegging, overvåking og evaluering av organisasjon, produksjon og folk (Davis, 2015). Resultatet er at organisasjonsfaget er i ferd med å miste sin relevans. Vi trenger derfor nye ideer og perspektiver for å forstå hva organisasjoner er, og under hvilke betingelser kollektiv handling finner sted. I en «verden av organisasjoner» (Perrow, 1991) representerer den pragmatiske organisasjonssosiologien diskutert i denne artikkelen, et utgangspunkt for tilnærminger som kan bidra til å revitalisere interessen for organisasjon som fenomen og praksis. Gitt tilstedeværelsen av ulike legitime former for rasjonalitet og forestillingen om aktører som kompetente og handlende kan organisasjoner forstås i ret-

ning av *sammensatte* heller enn enhetlige ordner. Hvilke *kompromisser* som etableres mellom ulike rasjonalitetsformer, og om organisasjoner fremstår som *moralske ordener* – i betydningen av å ikke utøve (utilbørlig) skade på mennesker og miljø – er viktige spørsmål. Hayao Miyazakis levende slott representerer ved sitt organiske uttrykk forestillingen om behovet for at moderne former for industrialisme og produksjon tilpasses jordens økosystemer (Wilson & Wilson, 2015). Her ligger den virkelige utfordringen organisasjonsfaget må bidra til å håndtere dersom faget skal oppleves som relevant for nå- og fremtidige behov. I en slik sammenheng er det kanskje også grunn til å diskutere om og eventuelt hvordan verdenene i den pragmatiske organisasjonssosiologien ikke bare kan baseres på en felles menneskehet og «hva som er bra for alle mennesker», men også på «en felles økologi» med potensiale til å overskride den vanlige dikotomien i organisasjonsfaget mellom kultur og natur.

## Referanser

- Ahrne, G. & Brunsson, N. (2011). Organization outside organizations: The significance of partial organization. *Organization*, 18(1), 83–104. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F1350508410376256>
- Ahrne, G., Brunsson, N. & Seidl, D. (2016). Resurrecting organization by going beyond organizations. *European Management Journal*, 34, 93–101. DOI: <https://doi.org/10.1016%2Fj.emj.2016.02.003>
- Andersen, N. Å. (2002). Polyfone organisasjoner. *Nordiske Organisasjonsstudier*, 4(2), 25–51.
- Ball, K. (2010). Workplace surveillance: an overview. *Labor History*, 5(1), 87–106. DOI: <https://doi.org/10.1080/00236561003654776>
- Barley, S. R. (2016). 60th anniversary essay: Ruminations on how we became a mystery house and how we might get out. *Administrative Science Quarterly*, 61(1), 1–8. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0001839215624886>
- Blok, A. (2013). Pragmatic sociology as political ecology: On the many worths of nature(s). *European Journal of Social Theory*, 16(4), 492–510. DOI: <https://doi.org/10.1177/1368431013479688>
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (1999). The sociology of critical capacity. *European Journal of Social Theory*, 2(3), 359–377. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F1368431992224464>
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (2006). *On Justification. Economies of Worth*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2007). *The new Spirit of Capitalism*. London: Verso.
- Byrkjeflot, H. (2000). Fortolkningen av Webers byråkratiske idealtipe i organisasjonsteorien. *Nordiske Organisasjonsstudier*, 2(2), 5–28.
- Cloutier, C. & Langley, A. (2013). The logic of institutional logics: Insights from the French pragmatist sociology. *Journal of Management Inquiry*, 22(4), 360–380. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F1056492612469057>
- Cloutier, C., Gond, J-P. & Leca, B. (2017). Justification, evaluations and critique in the study of organizations. I C. Cloutier, J-P. Gond & B. Leca (red.), *Justification, evaluation and critique in the study of organizations. Contributions from French pragmatist sociology* (s. 3–29). Bingley, UK: Emerald Publishing.
- Davis, G. F. (2015). Editorial essay: What is organizational research for? *Administrative Science Quarterly*, 60(2), 179–188. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0001839215585725>
- Du Gay, P. (2007). *Hyldest til bureaukratiet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Friedland, R. & Alford, R. R. (1991). Bringing society back. I W. W. Powell & P. J. DiMaggio (red.), *Symbols, Practices, and Institutional Contradictions. The New Institutionalism in Organizational Analysis* (s. 232–263). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Gond, J-P. & Leca, B. (2011). *Theorizing Pluralism in Institutional Context: What Economies of Worth and New-Institutionalism Can Learn From Each Other?* Presented at the EGOS Colloquium, Gothenburg.
- Greenwood, R., Hinings, C. R. & Whetten, D. (2014). Rethinking institutions and organizations. *Journal of Management Studies*, 51(7), 1206–1220. DOI: <https://doi.org/10.1111/joms.12070>
- Haugseth, J. F. (2014). Forenklingens verddiverden. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(4), 439–469.

- Haugseth, J. F. (2015). «Røff guide» til Boltanski. Hentet fra <https://sosiologen.no/essay/roffguide/en-roff-guide-til-boltanski/>
- Haugseth, J. F., Blix Huseby, V. & Moe Skjølvold, T. (2016). Ti klimalogikker. En kvalitativ analyse av klimatiltak i norsk offentlig debatt (2007–2013). *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(3), 285–314. DOI: <https://doi.org/10.18261%2Fissn.1504-291x-2016-03-03>
- Hernes, T. (2014). *A Process Theory of Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Hoffman, A. J. & Jennings, P. D. (2018). Institutional-political scenarios for Anthropocene society. *Business & Society*, 1–38. DOI: <https://doi.org/10.1177/0007650318816468>
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2011). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jagd, S. (2011). Pragmatic sociology and competing orders of worth in organizations. *European Journal of Social Theory*, 14(3), 343–359. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F1368431011412349>
- Kalonaityte, V. (2018). When rivers go to court: The Anthropocene in organization studies through the lens of Jacques Rancière. *Organization*, 25(4), 517–532. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508418775830>
- Kraatz, M. & Block, E. (2008). Organizational implications of institutional pluralism. I R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin-Andersson & R. Suddaby (red.), *Handbook of organizational institutionalism* (s. 243–275). London: Sage. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781>
- Lafaye, C. & Thèvenot, L. (1993). An ecological justification? Conflicts in the management of nature. *French Review of Sociology*, 34, 495–524.
- Lafaye, C. & Thèvenot L. (2017). An ecological justification? Conflicts in the development of nature. I C. Cloutier, J-P. Gond & B. Leca (red.), *Justification, evaluation and critique in the study of organizations. Contributions from French pragmatist sociology* (s. 273–300). Bingley, UK: Emerald Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1108/s0733-558x20170000052018>
- Larsen, H. (2019). *Den nye kultursosiologien*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lounsbury, M. (2008). Institutional rationality and practice variation: New directions in the institutional analysis of practice. *Accounting, Organizations and Society*, 33, 349–361. DOI: <https://doi.org/10.1016%2Fj.aos.2007.04.001>
- Miyazaki, H. (regissør). (2004). *Det levende slottet* (DVD). Koganei: Studio Ghibli.
- Perrow, C. (1991). A society of organizations. *Theory and Society*, 20(6), 752–762. DOI: <https://doi.org/10.1007%2Fb00678095>
- Reinecke, J., van Bommel, K. & Spicer, A. (2017). When orders of worth clash: Negotiating legitimacy in situations of moral multiplexity. I C. Cloutier, J-P. Gond & B. Leca (red.), *Justification, evaluation and critique in the study of organizations. Contributions from French pragmatist sociology* (s. 33–72). Bingley, UK: Emerald Publishing. DOI: <https://doi.org/10.5465%2Fambpp.2015.16122abstract>
- Rommetvedt, H. (2011). *Politikkens allmengjøring og den nypluralistiske parlamentarismen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ruggie, J. (2008). Protect, respect and remedy. A framework for business and human rights. *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, 3(2), 189–212. DOI: <https://doi.org/10.1162%2Fittg.2008.3.2.189>
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Røvik, K. A. (2010). Managementtrender. *Praktisk økonomi & finans*, 26(3), 61–72.
- Scott, W. R. (1981). *Organizations: Rational, Natural, and Open systems*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice Hall.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and Organizations*. London: Sage.
- Scott, W. R. & Davis, G. F. (2014). *Organizations and Organizing. Rational, Natural and Open Systems Perspectives*. Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Simon, H. A. (1996). *The Science of the Artificial*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Stark, D. (2011). *The Sense of Dissonance. Accounts of Worth in Economic Life*. Princeton: Princeton University Press.
- Suddaby, R., Ganzin, M. & Minkus, A. (2017). Craft, magic and the re-enchantment of the world. *European Management Journal*, 35(3), 285–296. DOI: <https://doi.org/10.4324%2F9781315194394-4>
- Swidler, A. (1973). The concept of rationality in the work of Max Weber. *Sociology Inquiry*, 41(1), 35–42. DOI: <https://doi.org/10.1111%2Fj.1475-682x.1973.tb01149.x>

- Taylor, M. B. (2013). Beyond «beyond compliance»: How human rights is transforming CSR. I A. Midttun (red.), *CSR and beyond. A Nordic perspective* (s. 240–258). Oslo: Cappelen Damm.
- Thèvenot, L. (2001). Organized complexity. Conventions of coordination and the composition of economic arrangements. *European Journal of Social Theory*, 4(4), 405–425. DOI: <https://doi.org/10.1177/13684310122225235>
- Thèvenot, L., Moody, L. & Lafaye, C. (2000). Forms of valuing nature: Arguments and modes of justification in French and American environmental disputes. I M. Lamont & L. Thèvenot (red.), *Rethinking Comparative Cultural Sociology* (s. 229–272). Cambridge: Cambridge University Press. DOI: <https://doi.org/10.1017%2Fcb09780511628108.009>
- Thornton, P. H. (2004). *Markets from Culture: Institutional Logics and Organizational Decisions in Higher Education Publishing*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Thornton, P.H. & Ocasio, W. (2008). Institutional logics. I R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin-Andersson & R. Suddaby (red.), *Handbook of organizational institutionalism* (s. 99–129). London: Sage. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781849200387.n4>
- United Nations (UN). (2011). *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights*. New York: United Nations Human Rights. Office of the High Commissioner for Human Rights.
- Weber, M. (1994). *Makt og byråkrati*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Wilson, S. & Wilson, G. T. (2015). Taoism, shintoism, and the ethics of technology: An ecocritical review of Howl's Moving Castle. *Resilience: A Journal of the Environmental Humanities*, 2(3), 189–194. DOI: <https://doi.org/10.5250/resilience.2.3.0189>