Organisasjonspsykologien som norsk fagdisiplin – skapt i skjæringspunktet mellom aksjonsforskning og disiplinær tradisjon

Norsk organisasjonspsykologi ble grunnlagt på en radikal kunnskapsteoretisk plattform – aksjonsforskning. Siden har imidlertid organisasjonspsykologien gradvis blitt tilpasset hovedstrømningene i den universitetsbaserte psykologien.

TEKST
Morten Levin

PUBLISERT 1. mars 2008

ABSTRACT:
Organizational psychology as a professional Norwegian discipline – an interface between action research and disciplinary tradition
This article tries to understand the forces and factors that influence the shaping of Norwegian organizational psychology. The author first describes the close relationship between the tradition of initial action research and organizational psychology. He then shows how this relationship is challenged by more conventional social science approaches. The author argues that the challenge for organizational psychology is to return back to a clinical model. In a clinical model, research and practical problem solving are integrated rather than divided.
Key words: action research, organizational psychology, social science.

Norsk organisasjonspsykologi er i dag etablert og forstått som en rimelig veldefinert og avgrenset form for psykologisk praksis, og som et identifiserbart og avgrensbart teorifelt (Knoff, 1994). Selv om det neppe er en unison forståelse innenfor profesjonen av hva som konstituerer fagfeltet, fremstår organisasjonspsykologi likevel som et kunnskapsfelt. I denne artikkelen drøfter jeg de prosessene som har formet organisasjonspsykologi som disiplin, det vil den sosiale konstruksjonen av kunnskapsfeltet som i ettertid betegnes som organisasjonspsykologi.

I Norge ble organisasjonspsykologi først formet gjennom en omfattende anglosaksisk påvirkning. Kurt Lewins konseptualisering av «sosial felt-teori» og eksperimentelle aksjonsforskning, samt psykoanalytisk orienterte fagfolk som Eric Trist og Fred Emery ved Tavistock Institute of Human Relations i London, representerer de to viktigste fundamentene for norsk organisasjonspsykologi. Slik ble den tidlige organisasjonspsykologien sterkt påvirket av fagfolk i *utkanten* av konvensjonell samfunnsvitenskap: Metodologisk fikk aksjonsforskning en dominerende plass, og

kunnskapsutviklingen ble sterkt påvirket av en politisert faglig forståelse, samtidig som organisasjonspsykologien her til lands trakk betydelige veksler på psykoanalytisk teori og mer tradisjonell behovs- og motivasjonsteori.

Norsk organisasjonspsykologi var i sin spede barndom bygget på en radikal epistemologi. Disse arbeidsformene ble etter hvert gitt på båten på grunn av påtrykk om å innordne seg den psykologiske profesjonen. Men i den tidlige fasen var faglig aktivitet bygget på teoretisk utvikling gjennom praktisk problemløsning, en debatt som i dag er helt vesentlig i moderne samfunnsvitenskap. Den første perioden kan kalles den «*kliniske»,* mens den senere innordningen i psykologitradisjonens paradigmer drev organisasjonspsykologien til en «*arbeidsdeling*» mellom forskning og praktisk problemløsning.

Aktørnettverksteori

Analysen i denne artikkelen bygger på aktørnettverksteori slik den for eksempel er utviklet av Latour (Latour, 1987; Latour og Woolgar, 1979). Jeg vil gå tilbake til den tidsepoken da norsk organisasjonspsykologi ble formet, og stille spørsmål om hvilke aktører som er involvert, hvilke materielle føringer (aktanter) som preget det atferdsrommet hvor aktørene spiller ut sine interesser, og hvordan det formes aktuelle nettverk som er tilstrekkelig kraftfulle til å kunne skape en profesjon. Særlig vil jeg se på hvordan aksjonsforskningens epistemologiske og metodologiske posisjon har øvet innflytelse på norsk organisasjonspsykologi. Påvirkningen fra aksjonsforskningen er ikke noe særegent norsk fenomen. Integreringen av sosialpsykologisk og organisasjonspsykologisk tenkning med aksjonsforskning var grunnleggende for Kurt Lewins teoretiske og metodiske posisjon. Det vil være fåfengt og ikke minst faglig ubegrunnet å separere Lewins teoretiske bidrag (som modellering av sosialt felt-teori og begrepsdanning innenfor gruppedynamikk) fra hans metodiske grep basert på aksjonsforskning. I artikkelen vil jeg vise hvordan norsk organisasjonspsykologi ble skapt i skjæringspunktet mellom teori og praksis, hvor praktisk problemløsning har vært kilden til teoridanning. Senere førte imidlertid psykologiens appropriering av feltet til en separering av teori og praksis. Det kan derfor hevdes at organisasjonspsykologien har beveget seg fra historisk å ha vært blant avantgarden i den vitenskapelig kunnskapsprosessen til å ha blitt et kunnskapsfelt underlagt samfunnsvitenskapens ortodoksi.

Konstruksjon av et fagfelt

Fagfelt skapes gjennom sosiale prosesser, og det finnes ingen naturgitt og a priori begrunnelse for hvordan et fagfelt endelig kommer til å se ut. I et konstruktivistisk perspektiv (Berger & Luckmann, 1966) skapes og gjenskapes den faglige institusjonen som fremstår som organisasjonspsykologien, gjennom sosiale prosesser knyttet til daglig virke. En fagtradisjon blir institusjonalisert ved at relevante aktører samordner sine faglige forestillinger slik at det blir skapt et sosialt faktum. Kuhns (1962) paradigmebegrep illustrerer en slik institusjonalisering ved at det både betegner en delt

faglig plattform (teoretiske og konseptuelle posisjoner) og en akseptert måte å utøve en faglig praksis på.

Problemet med en sosialkonstruktivistisk forståelsesramme, slik den i utgangspunktet ble formulert av Berger og Luckmann (1966), er at enkeltaktører eller gruppers strategiske interesser og maktposisjoner ikke blir tematisert. Men forskningen på profesjonsdanningen viser at det er sterke krefter og bevisste strategier bak etableringen og kontrollen av hva som skal fremstå som de aksepterte faglige ståstedene (Abbot, 1999; Silva & Slaughter, 1984). Dette får to følger: For det første viser det betydningen av profesjonsstrukturene (interesseorganisasjonene og miljøer innenfor høyere utdanning) for konstruksjonen av et fagfelt, og for det andre ser vi at strategiske spill bygget på makt og interesser instituerer det som vil komme til å fremstå som en faglige profesjon.

Det er altså sosiale prosesser innenfor materielle føringer som skaper sosiale fakta (Latour, 1987; Latour & Woolgar, 1979; Law, 1992). Aktørnettverksteori antar at sosiale faktorer formes av aktørerenes interaksjon, der deltakernes evne til å forme nettverk for innflytelse skaper grunnlag for å «bestemme» hva som blir den aktuelle sannhet. Før fenomenet fremstår som et faktum, har interessentene argumentert for ulike synspunkter og posisjoner. Lukkingsprosessen, som av Latour (1987) fremstilles som å skalke «den sorte boksen», etableres både ved å kjede sammen sosiale aktørers interesser og integrere dette i de materielle føringene (inskripsjoner som IKT-systemer og eksperimentelle laboratorier). Slike materielle inskripsjoner blir aktanter som i seg selv har egenskaper, interesser og makt på samme måte som aktørene, og de samspiller med disse i dannelsen av det som fremstår som en kunnskapsmessig kjensgjerning ved lukkingen av den sorte boksen. Den sorte boksen inneholder derved de aksepterte forestillingene om hva som i denne sammenhengen fremstår som organisasjonspsykologi.

Norsk organisasjonspsykologis begynnelse

Det finnes gode grunner til å datere norsk organisasjonspsykologi tilbake til de tidlige 1950-årene. Knoff (1994) velger rett nok å datere organisasjonspsykologien (identifisert som psykoteknikk) til 1934, og fremhever sivilingeniøren Rolf Waaler som en nøkkelperson i dette faglige arbeidet. Distinksjonen Knoff gjør mellom arbeidspsykologi og organisasjonspsykologi er betydningsfull, men fordi interessefeltet i denne artikkelen er organisasjonspsykologi, vil ikke arbeidspsykologien bli nærmere drøftet. Likevel, året 1934 fremstår som etableringstidspunktet hos Knoff, og det er også i dette året at Norsk Psykologforening etableres. Når Knoff ikke ser den faglige utviklingen som noe annet enn en sekvens av ulike aktørers virke i feltet, overforenkler han vel mye. Et slikt perspektiv yter ikke den moderne organisasjonspsykologien rettferdighet. For genealogien til det konseptuelle apparatet som i dag utgjør viktige sider ved organisasjonspsykologisk teori og virke, fremstår tydeligere og skarpere hvis en tar utgangspunkt i aktørenes interesser og innflytelse. I stedet for å presentere en lineær og konfliktfri utvikling av organisasjonspsykologien, blir mitt poeng å studere aktørenes

interesser og den innflytelse de har for å kunne si noe om hvordan faget ble slik vi kjenner det i dag. Det er neppe mulig å påvise at grunnsteinene til organisasjonspsykologien ble lagt ned av *en* bestemt person på ett bestemt år. En mer sannsynlig forklaring er at tenkning og praksis som sees som faglig relevant i ettertid, oppsto og ble utøvet i samspillet mellom flere kolleger.

Genealogien til organisasjonspsykologien tar utgangspunkt i tiden like etter den andre verdenskrigen (1945–1949). Mange stater sto overfor en rekke gjenoppbyggingsprosjekter som ikke bare ble betraktet som tekniske problemstillinger, men etter hvert også som sosiale og psykologiske utfordringer. Selv Marshallhjelpen, som i utgangspunket var planlagt som en støtte til oppbygging av europeiske nasjoners teknologiske produksjonskapasitet, fikk etter hvert innslag av organisatorisk kompetanse. På den norske arenaen dukket George Kenning opp, nærmest som troll av eske. Han var sterkt påvirket av amerikansk management-tradisjon og tenkning (Kalleberg, 1991; Sørhaug, 1994). Kennings konseptualisering og konkrete praktiske modeller (praxes) for ledelse ble avgjørende for utvikling av ledelse i Norge (Schjander, 1980). Men selv om hans tenkning fikk stor betydning og innflytelse over det praksisfeltet organisasjonspsykologien skulle dekke faglig, kom likevel Kenning-tradisjonen ikke i noen vesentlig grad i faglig inngrep med norsk organisasjonspykologi. Kenning-tradisjonen, og den senere avleiringen i «Akerskolen», fikk marginal faglig innflytelse på norsk organisasjonspsykologi, rett og slett fordi organisasjonspsykologene hadde liten faglig plass i det som ble gjort i denne tradisjonen. Det store grosset av norske toppledere ble formet under Kenning-/Akerskolens paraply, noe som reduserte den faglige innflytelsen fra norsk organisasjonspsykologi. Et viktig unntak som vi kommer tilbake til, er den visjonære konserndirektøren Martin Siem i Akerkonsernet. Siem så det åpenbart ikke som problematisk at det var store faglige skiller mellom den ledelsesfilosofi som Kenning-tradisjonen sto for, og det demokratiske verdigrunnlaget som aksjonsforskningen bygget på. Han ble indirekte en sentral aktør i de prosessene som førte aksjonsforskingen til Norge, og åpnet slik ledelsesfeltet for organisasjonspsykologien.

Derimot fikk en radikal faglig utvikling i engelsk samfunnsforskning stor betydning for hvordan organisasjons- og arbeidsmiljø ble faglig forankret i Norge. I London eksisterte det et miljø ved Tavistock Institute of Human Relations (kalt «klinikken»), som selv om de bygget mye av sin forståelse på psykoanalytiske modeller, var levende opptatt av en bred forståelse av mennesket i organisasjoner. En epokegjørende studie ble gjennomført av Trist og Bamforth (1951). Her var problemstillingen hvorfor økt mekanisering av kullgruvedriften i realiteten førte til senkning av produktiviteten. «The Longwall Method of Coalgetting» representerer på mange måter gjennombruddet for den sosiotekniske tenkningen. Hovedfunnet til Trist og Bamforth var at nytt teknologisk i utstyr i seg selv ikke var nok til å skape et effektivt produksjonssystem, men at nøkkelen til et effektivt produksjonssystem snarere lå i å skape et godt samspill mellom teknologi og organisasjon.

Studier av Trist og Murray (1990) og Trist og Emery (1965) problematiserer forholdet mellom vitenskapelig teorier og deres praktiske relevans. Den grunnleggende tesen i den sosiotekniske tradisjonen som Trist, Emerty og Murray befant seg i, var at praktisk problemløsing utgjorde datagrunnlaget for de teoretiske konstruksjonene. Dette var et markert brudd med den hypotetisk-deduktive forståelsen av forskningen. Dessuten problematiseres de kontekstuelle betingelsene for kunnskapsutviklingen uten at denne diskusjonen fører til et brudd med forestillingen om generaliserbar kunnskap. I tillegg til å argumentere for teoretisk utvikling på grunnlag av praktisk problemløsning og kontekstbundet kunnskap var et tredje hovedargument at grunnlaget for en slik forskningspraksis bygget på en helhetlig problemforståelse. Til slutt poengterte aksjonsforskerne at demokratiske verdier var grunnleggende for hvordan en skulle innrette forskningen. Disse fire temaene eller posisjonene utgjorde de sentrale vitenskapsteoretiske problemstillingene i aksjonsforskningen, men de ble aldri utviklet tilstrekkelig til å vekke oppsikt i den internasjonale faglige diskursen.

Tavistock Institute of Human Relations påvirket i høy grad praktiseringen av norsk organisasjonspsykologi. Einar Thorsrud var utdannet psykolog og hadde i en periode vært personalsjef ved Freia sjokoladefabrikk i Oslo. Throne Holst-familien, som eide Freia, ønsket å tilføre samfunnsvitenskapelig kompetanse til norsk arbeidsliv, og hva var vel mer naturlig enn å bidra til at deres egen personalsjef ble stipendiat ved Norges Tekniske Høgskole i Trondheim? Thorsrud etablerte tidlig kontakt med Tavistock-miljøet og ble påvirket av den fagligheten dette miljøet representerte. Modelleringen av sosiale fenomener ble ikke uventet bygget på psykologiske forståelsesrammer, og i boken «Mot en ny bedriftsorganisasjon» argumenterte Thorsrud og Emery (1970) for at det faglige grunnlaget «... er en meget generell oppsummering av behovs-forskningen i industrielt arbeid frem til omkring 1960» (s. 19). Det er interessant at selv om referansen til faglitteraturen er så abstrakt og upresis, er det liten tvil om at psykologien i stor grad påvirket konseptualiseringen av organisasjoner og arbeidsliv.

Kontakten med Tavistock-miljøet ga også en indirekte kopling til Kurt Lewins arbeid ved MIT i USA. Siden Lewin døde i 1947, er det ingen grunn til å tro at det var direkte kontakt mellom Thorsrud og Lewin. Derimot er det åpenbart at Eric Trist ved Tavistock var godt orientert om Lewins arbeid, både med feltteori (Lewin, 1935) og med den aksjonsrettede eksperimentelle forskningsmetoden (se for eksempel Lewin, 1942). Utviklingen av aksjonsforskningens metodiske grep ble trolig utviklet parallelt ved MIT og ved Tavistock, men Lewins arbeider konsentrerte seg etter hvert mer om gruppedynamisk forskning. Tavistock-miljøet utviklet på sin side det sosiotekniske perspektivet, hvor en grunntese var at sosialt liv ikke kunne forstås uten innsikt også i de materielle rammebetingelsene. Ethvert sosialt system var et sosioteknisk system, selv om graden av teknologisk innflytelse ville variere (Emery, 1959). Det sosiales og det materielles gjensidighet var grunnlaget for å kunne forstå menneskers virke.

I denne tidlige fasen i utviklingen av norsk organisasjonspsykologi er det en sterk internasjonal påvirkning. Ikke bare var miljøet ved Tavistock faglig og metodologisk avantgardistisk, det var også politisk og verdimessig radikalt. Flere av forskerne hadde

klare politiske sympatier til venstre i det politiske landskapet, noe som også preget den faglige posisjoneringen. Miljøet ved Tavistock hadde tidlig forlatt det positivistiske objektivitetskriteriet i forskningen, og man anerkjente at forskningen aldri kunne bli verdifri. Den eneste muligheten til være å profesjonell var derfor å ta høyde for at egne verdier påvirket oppfatningen, for slik å korrigere for den fordreining som verdiene nødvendigvis har, enten de er åpent uttrykt eller skjult under objektivismens kappe. Aksjonsforskningsmiljøet ved Tavistock meislet imidlertid aldri ut denne posisjonen i ontologiske og epistemologiske argumenter, selv om de praktiserte på et slikt antipositivistisk grunnlag. Det var først på slutten av 1960-tallet at den betydningsfulle norske filosofen Skjervheim (1974) startet denne debatten i samfunnsforskningen.

Det faglige miljøet ved Tavistock og deres intellektuelle diskurser ble en hovedkilde i utviklingen av arbeidsforskningen, og derved også i utviklingen av organisasjonspsykologien i Norge. Samarbeidsprosjektet mellom norsk fagbevegelse (LO) og arbeidsgiverne (NAF) representerte en formidabel start på norsk organisasjonspsykologisk forskning. Prosjektet var et storskalaeksperiment i en naturlig kontekst, og hadde samtidig betydelig støtte fra alle sentrale aktører i norsk arbeidsliv. Martin Siem fra arbeidsgiversiden og Tor Aspengren fra fagbevegelsen fremsto som visjonære garantister.

Samarbeidsprosjektet var unikt i internasjonal sammenheng. Tavistock hadde forsøkt å etablere et lignende prosjekt i England, men hadde mislyktes på grunn av det høye konfliktnivået mellom partene i arbeidslivet. Politisk sett lå forholdene til rette her til lands både på grunn av det lave konfliktnivået som generelt hersket i Norge, men også fordi sentrale aktører både i LO og NAF borget for prosjektets viktighet. Den sentrale nettverksaktøren var selvsagt Einar Thorsrud. Uten hans initiativ, visjoner og kontaktflate med sentrale aktører i arbeidslivet ville neppe samarbeidsprosjektet ha sett dagens lys. I denne fasen utvikler norsk organisasjonspsykologi seg i symbiose med aksjonsforskningen. Metodisk, epistemologisk og ontologisk er organisasjonspsykologien tett vevd inn i faglig radikale og utfordrende debatter om hva samfunnsforskning skulle være, hvordan den skulle drives, og hvordan forholdet mellom forsker og utforsket skal være. Alt dette var spørsmål som ble reist i kjølvannet av det aksjonsrettede grepet i samarbeidsforsøkene.

Samarbeidsforsøkene vakte betydelig internasjonal oppmerksomhet, og trolig var det organisasjonspsykologiske perspektivet som dette arbeidet bygget på, den delen av norsk samfunnsforskning som fikk størst internasjonalt gjennomslag. Tenkningen om sosioteknisk organisering og utvikling av delvis selvstyrte arbeidsgrupper spredde seg raskt. Veien gikk via Sverige og Europa, til USA, for så endelig å nå Japan. Organisatoriske tiltak som kvalitetssirkler og teambasert produksjon har sine tydelige røtter i samarbeidsforsøkene.

Oppbrudd – konformitet eller randsoneaktivitet

Etter samarbeidsprosjektet fulgte en tid med store endringer. Profesjonsutøvingen var i utgangspunktet sterkt preget av en ekspertorientert rolle (Elden, 1979).

Soveposegenerasjonen – slik de opererte i første fase av samarbeidsprosjektet – bygget på en forskerrolle hvor det ble brukt mye tid i felten, for så å gjennomføre analyser, trekke konklusjoner og utforme konkrete løsninger for hvordan arbeidssystemene skulle utformes. Begrepsdanning og praktisk utvikling av de delvis selvstyrte gruppene som ble skapt i denne fasen, var trolig den viktigste kunnskapen som ble utviklet gjennom samarbeidsprosjektet. Den sosiotekniske forståelsesrammen formet det teoretiske grunnlaget for det som senere fremsto i mange innpakninger, men som alle lot grupper eller team være kjernen i organiseringen av gode og effektive arbeidsplasser.

Erfaringer fra samarbeidsprosjektet reiste imidlertid kritiske spørsmål til den ekspertdrevne forandringsstrategien (Elden, 1979). Paradokset i den sosiotekniske tenkningen var at de delvis selvstyrte gruppene skapte muligheter for medinnflytelse (deltakerdemokrati slik Pateman (1970) argumenterte), men at grunnlaget for deltakelse ble utformet av eksperter og ikke gjennom medvirkning av dem det angikk. Elden (1979) hevder at motsetningen mellom medvirkning og ekspertstyring ble forsøkt løst med to ulike modeller for utviklingsarbeid i de neste to generasjonene av forskere på feltet Modellene ble omtalt som henholdsvis «verktøykassen» og «gjør det selv»-strategiene. I denne perioden foregikk det gradvis en bevegelse i retning av utviklingsprosesser hvor problemeierne (de det angikk) skulle ha avgjørende innflytelse, mens forskerne inntok rollen som ressurspersoner. Denne bevegelsen ble en utfordring for forskerrollen. Det var ikke lenger slik at forskerbasert kunnskap hadde forrang i utforming av arbeid. Snarere fant man de aktuelle løsningene gjennom en forhandling mellom bruker og forskere, mens den endelige beslutningen om hvordan arbeidet skulle utformes, ble besluttet av den lokale ledelsen og de ansatte i bedriften.

Medvirkning fra de involverte ble etter hvert sett på som en grunnleggende forutsetning for en demokratisk utvikling i arbeidslivet. Dette er et interessant paradoks ved utviklingen av den norske aksjonsforskningen: I samarbeidsforsøkets begynnelse var forskerne ekspertene, mens både verdier og retorikk var tydelig på at prosjektet hadde til hensikt å demokratisere arbeidslivet. Senere «generasjoner» la langt mer vekt på medvirkning av alle impliserte (Elden, 1979), men samtidig forsvinner retorikken om og den verdimessige basisen i demokratisering av arbeidslivet av syne.

Det er på mange måter merkelig at denne radikale endringen av profesjonsrollen knapt skaper krusninger på den faglige vannflaten. Den profesjonelle praksis og det teoretiske bakteppet som norsk organisasjonspsykologi er opptatt av på dette tidspunktet, plasserer seg klart i den internasjonale forskningsfronten innenfor arbeidsforskningen. Men det publiseres ikke, og disse problemene blir derfor ikke tatt opp til analyse og drøfting. Et enestående empirisk grunnlag hadde blitt utviklet, men ingen bredere epistemologisk og ontologisk analyse ble foretatt. For vektleggingen av medvirkning og lokal kontroll reiser både ontologiske og epistemologiske utfordringer for de profesjonelle som er engasjert i medvirkningsbaserte utviklingsprosesser. Utviklingen følger heller ikke i kjølvannet av en bredere internasjonal utvikling. Snarere tvert imot. Faglige roller, særlig slik de blir foreskrevet gjennom forskning og praksis i USA, levner ikke medvirkning mye plass. De kontrollerte eksperimentene som for eksempel ble

gjennomført av Milgram (1974), var så positivistisk orientert at organisasjonspsykologer med affinitet til denne fagtradisjonen åpenbart vil oppleve medvirkningsbaserte strategier som problematiske. På samme måte ville de organisasjonspsykologene som bygget sitt grunnsyn på Lewins «naturlige eksperiment», bli utfordret siden det ikke lenger er eksperimentet som dominerer, men medvirkningsbasert utforming. Mitt poeng er at forandringen i roller er radikal, og at det er forunderlig at dette ikke ga grunnlag for en debatt verken internt i aksjonsforskningsmiljøet eller i norsk samfunnsforskning.

En parallell til disse internasjonale trendene i faglig utvikling finner også sted i Norge. Julius Marek overtok Einar Thorsruds dosentur ved Institutt for psykologi og sosialforskning ved NTH. Marek er faglig sett en langt mer konvensjonell samfunnsforsker, klart i tråd med hovedstrømmene i amerikansk sosialpsy-kologi (se for eksempel Marek 1966, 1967). Sentralt i hans forskning sto behandling av store datamengder fra surveybaserte undersøkelser. Denne posisjonen er annerledes enn en organisasjonspsykologi bygget på aksjonsforskning. Selv om Marek ikke aktivt gikk i bresjen for en kritikk av andre metodiske grep, kom han likevel til å representere en mektig, faglig motpol simpelthen ved å arbeide med konvensjonelle metoder.

Parallelt med denne bevegelsen mot en mer konvensjonell og empirisk organisasjonsspykologi, skjer det en bredere rekruttering til den aksjonsorienterte arbeidsforskningen. Sosiologer, antropologer, jurister og pedagoger blir ansatt i forskergruppene, mens ingeniører alt var med i forskning og utviklingsarbeid i samarbeidsforsøkene. Uansett faglig bakgrunn hadde alle en klar metodisk orientering som var langt fra hovedstrømmen av konvensjonell faglig posisjonering i samfunnsfagene. Men aksjonsforskerne var på denne tiden marginaliserte innenfor samfunnsvitenskapene, og noen særlig debatt mellom de forskjellige fagtradisjonene kan knapt spores. Rett nok var det mye snakk i kroker og krinkler, men ingen offentlig diskurs. Et spesialnummer av Tidsskrift for samfunnsforsking i 1969 (Spesialnummer om sosioteknisk forskning) førte knapt nok til at kritikerne hevet øyenbrynene. Kanskje syntes det bedre å holde øynene lukket og håpe på at det hele ville dø hen.

Det eneste som kommer til overflaten, er Moxnes (1980, 1981) sin kritikk av aksjonsforskningstradisjonen, hvor han etterspør de forskningsmessige resultatene fra samarbeidsforsøkene. Dette er et hederlig unntak. Ikke fordi den representerer noen avansert faglig kritikk, men rett og slett fordi den tar opp kontroversielle forskningspolitiske temaer. Moxnes bygger sin kritikk på en konvensjonell organisasjonspsykologisk posisjon, men kritikken ble dessverre ikke fulgt opp seriøst fra aksjonsforskernes side. Et innlegg fra Thorsrud var den eneste responsen på Moxnes' kritikk. Grunntonen var at aksjonsforskning ikke var stueren forskning, og at psykologer burde holde seg for gode til å drive med den slags faglig aktivitet. Norske aksjonsforskere gadd knapt å engasjere seg, noe som i ettertid må ses som en kardinalfeil. En faggruppering utenfor hovedstrømmene i samfunnsfagene marginaliserte seg selv til en sekt ved ikke å være interessert og villig til å gå inn i en åpen faglig diskurs.

Denne manglende viljen og evnen til faglig diskurs er en svakhet ved aksjonsforskningen. På Tavistocks Institutes 50-årsseminar holdt jeg innlegget «The Disappeared Discourse», hvor hovedpoenget var å vise at aksjonsforskningen praktisk talt mangler en kritisk og utfordrende diskurs. Denne manglende vilje til å delta i offentlige faglige diskurser skapte en kritisk holdning til aksjonsforskning hos andre. Det er grunn til å tro at denne manglende stemmen i faglige debatter også bidro til å skyve organisasjonspsykologien over mot en mer konvensjonell faglig posisjonering, rett og slett fordi aksjonsforskningen ikke oppnådde tilstrekkelig legitimitet ved å gjemme seg bort i en faglig krok.

Norsk aksjonsforskning skifter også karakter simpelthen ved at det rekrutteres fagfolk med faglig basis utenfor psykologien. Ingeniører hadde rett nok alltid vært innenfor, noe som nok var en naturlig konsekvens av at Institutt for industriell miljøforskning (IFIM) hadde tilhold ved Norges Tekniske Høgskole (dagens NTNU). Nå entret også sosiologer, antropologer, pedagoger og filosofer scenen. Utvilsomt beriket dette det substansielle og metodiske landskapet, men det hadde også som konsekvens at det i begynnelsen av 1970-tallet var et oppbrudd i emning. Både hos IFIM og på Arbeidsforskningsinstituttet i Oslo førte den brede rekrutteringen til et internt skisma mellom forskere som jobbet konvensjonelt, og de som fulgte en aksjonsforskningsstrategi (Klev & Levin, 1998). Aksjonsforskning kunne ikke lenger betraktes som organisasjonspsykologiens trygge hjemmebane, og tradisjonelle psykologiske forståelsesrammer ble utfordret av aksjonsforskningen. Å kombinere en aksjonsrettet forskningsstrategi med organisasjonspsykologi betydde etter hvert å posisjonere seg selv i ytterkanten av de faglige hovedstrømmene, både substansielt og metodologisk. I et karriereperspektiv var det åpenbart risikabelt å satse på et forskningsparadigme som potensielt kunne være i konflikt med de dominerende forskningsmessige tradisjonene.

Det er også grunn til å tro at Norsk Psykologforening, i tråd med andre profesjonelle organisasjoner, bidro til en konservering av faget gjennom å være en pådriver i arbeidet med å opprettholde tradisjonelle standarder (Silva & Slaughter, 1984).

Atskillelsen som oppstår i den tidlige halvdelen av 1980-tallet mellom organisasjonspsykologien og aksjonsforskningen, var likevel ikke et veiskille som sendte fagfolkene ut på veier som aldri mer skulle krysses. Den internasjonale faglige utviklingen skapte nye muligheter for å kunne reise i samme retning. Argyris og Schöns bok «Organizational Learning» (1978) dannet for eksempel et grunnlag for nytenkning omkring utviklingsprosesser i organisasjoner. Riktignok var verken Argyris eller Schön organisasjonspsykologer, men de bygget faglige modeller for læring som integrerte en solid pragmatisk filosofisk plattform med sosialpsykologiske læringsmodeller. I tillegg bidro Argyris et al. (1985) med boken «Action Science» til å bygge bro mellom aksjonsforskning og organisasjonspsykologi. I perioden fra 1985 til begynnelsen av 1990-årene var både Argyris og Schön flere ganger i Norge. Til sammen ble det arrangert tre seminarer hvor mellom 40 og 50 profesjonelle deltok. Noen av seminarene var organisert av aksjonsforskningsmiljøet i Trondheim, andre var initiert av

organisasjonspsykologene. Det var åpenbart at det var et stort overlapp i hvilke typer problemstillinger aksjonsforskere og organisasjonspsykologer arbeidet med, og hvilke metodiske grep som ble anvendt. Medvirkning og høy grad av involvering kunne kjennetegne både aksjonsforskere og organisasjonspsykologer i prosjektene de var involvert i. I tillegg var det en uttalt verdi hos begge grupperingene at refleksjon og analyse var grunnleggende faglige krav i den profesjonelle gjerning både for forskeren og konsulenten. Grenseflatene, både med hensyn metodisk tilnærming og i substansiell teoretisk posisjonering, var store og tydelige. På mange måter var dette et gyllent øyeblikk, men denne historiske sjansen førte ikke til noe tettere samspill. For selv om veien fremover pekte i samme retning, var det liten vilje og evne til å større faglig integrasjon.

Deltakerne på seminarene til Argyris og Schön var i hovedsak dominert av konsulenter, og kun tre ansatte ved fra psykologimiljøene ved universitetene i Bergen, Oslo og Trondheim deltok. Tenkningen til Argyris og Schön fikk derfor trolig kun moderat gjennomslag i den universitetsbaserte undervisningen, noe som selvsagt preget hva som ble vurdert som et faglig og metodisk grunnlag for organisasjonspsykologisk virke.

Det synes rimelig å konkludere med at organisasjonspsykologien har beveget seg fra å være et faglig paradigme som var sterkt influert av aksjonsforskning, til i større grad å være formet av tradisjonell begrepsdanning og det som er anerkjente metoder innenfor tradisjonell psykologisk forskning. Men et interessant unntak er organisasjonspsykologene som arbeider som konsulenter. Disse har ofte en faglig plattform nær aksjonsforskningen, kanskje fordi deres arbeidsoppgaver så entydig er knyttet til det å skape endring i organisasjonene de arbeider i. De skal omsette teori til praktisk handling, men på grunn av betydningen av engasjement og medvirkning i utforming av løsninger fungerer ikke den lineære kunnskapsmodellen hvor konsulentene bare skal oversette generell forskningsbasert kunnskap til praktisk nytte. Kunnskap i denne type praksis utvikles snarere i et samspill mellom lokal kunnskap og generell teori, hvor de lokale organisasjonsmessige læringsprosessene ligger til grunn for den lokale utviklingen.

Den konfrontasjonsløse separasjonen

Aksjonsforskningen og organisasjonspsykologien har i Norge utviklet seg i et tett samspill, og lenge var organisasjonspsykologi nærmest synonymt med aksjonsforskning og vice versa. Denne symbiosen varte i 20–25 år, men koplingen ble utfordret gjennom den kritikken aksjonsforskningen ble utsatt for på slutten av 1970-tallet. Dette førte til en gjenåpning av den sorte boksen (den faglige og praktiske posisjoneringen), og en redefinering som innebar en tettere integrering i konvensjonell psykologisk forskning. Selv ikke den sterke påvirkningen fra Argyris og Schöns arbeider med organisasjonslæring (1978, 1996) førte til noen radikal dreining tilbake til aksjonsforskningen som en mulig faglig basis for organisasjonspsykologien. Hvordan kan vi forklare denne utviklingen?

Den første fasen av norsk organisasjonspsykologi var preget av aksjonsforskning som faglig grep. På denne tiden var det liten tvil om at aksjonsforskningen var faglig radikal og politisk kontroversiell. Historien har vist at denne tidlige generasjonen av organisasjonspsykologer beskjeftiget seg med problemstillinger som først med tyngde kom på den samfunnsvitenskapelige dagsordenen 50 år senere. Aksjonsforskningens sterke påvirkning på organisasjonspsykologien bygget på overlappende metodiske grep i denne tidlige fasen. Med på kjøpet fikk organisasjonsspykologene også et alternativt forskningsparadigme slik det var utviklet innenfor aksjonsforskningen. I den første fasen var denne symbiosen fruktbar både i vitenskapelig henseende og som grunnlag for praktisk og «klinisk» virksomhet. At betydelige økonomiske resurser var knyttet opp til blant annet samarbeidsforsøkene, skapte også et trykk mot en tett kopling mellom aksjonsforskning og organisasjonspsykologi. Denne første lukningen av «den svarte boksen» kan gjerne betegnes som det kliniske organisasjonspsykologiske paradigmet.

Men paradigmer varer ikke evig, og i løpet av tiåret fra 1975 og til 1985 avløses den kliniske modellen av en modell hvor forskning og anvendelse separeres. Forskere, gjerne lokalisert til universiteter, produserer vitenskapelig basert kunnskap som i neste ledd skal danne grunnlag for operativ anvendelse i organisasjoner. Denne nye «svarte boksen» lukkes både ved at aksjonsforskningen settes under sterk kritikk, og ved at den universitetsbaserte psykologien får sterkere fotfeste. Dette paradigmet kan omtales som det *arbeidsdelte*. Her fremstår den forskningsbaserte kunnskapsutviklingen og anvendelsen av kunnskapen i konkrete kontekster som skilte prosesser. I den kliniske modellen for profesjonell psykologisk arbeid er derimot prosessene med kunnskapsutvikling og konkret «problemløsning» direkte integrert i det konkrete arbeidet.

Konstruksjonen av organisasjonspsykologi i Norge må også forstås ut fra de føringene som lå i psykologiprofesjonens faglige ståsted (ontologisk, epistemologisk og metodisk), og som til sammen dannet en begrunnelse for hva psykologien som fagfelt skulle omfatte. Noe av det fascinerende med psykologien som fagfelt er at det favner alle fasetter av faglige paradigmer, og derfor spenner fra naturvitenskapelig orientert forskning til konstruktivistiske posisjoner. Men selv om dette i prinsippet skulle gi et landskap hvor de fleste metodiske grep og faglige aktiviteter er mulig, viser det seg at konvensjonelle faglige modeller og metodiske grep etter hvert får en dominerende plass.

Både Kuhns (1962) tenkning og de grunnleggende premissene i aktørnettverksteori viser at profesjonelle aktører og deres interesseorganisasjoner anvender sin maktbase for å hevde den faglige posisjon som de representerer. Organisasjonspsykologien må selvsagt navigere gjennom det farvannet som ligger i debatten om hvordan robust faglig kunnskap kan etableres. Men både arbeidene til Gibbons et al. (1994) og Nowotny et al. (2001) drøfter kritisk en disiplinær kunnskapsutvikling som skiller mellom forskningsbasert utvikling av basiskunnskap og konkret anvendelse. Disse to bøkene argumenterer for en samfunnsvitenskap som både er transdisiplinær og som produserer kunnskap i tett samspill med brukerne. Her fremstår kunnskap som et

resultatet av interaksjon eller forhandlinger mellom vitenskapsfolk og involverte samfunnsaktører. Deltakelse fra de samfunnsaktørene den forskningsbaserte kunnskapen angår, vil også gi dem innflytelse over hva som fremstår som ny kunnskap. Toulmin (1996) har i sin drøfting av aksjonsforskning som vitenskapelig aktivitet argumentert med at den best kan forstås som klinisk aktivitet. Det «kliniske» argumentet peker entydig i retning av en faglig og profesjonell aktivitet som kopler kunnskapsutvikling og problemløsning i en og samme prosess, og aksjonsforskningen skapte i de tidlige fasene nettopp en slik kopling.

Veivalget for organisasjonspsykologien kan lett avgrenses til et valg mellom det å bli «klinisk» eller å fortsette i den «arbeidsdelte» retningen som dominerer i dag. Men å resonnere slik vil åpenbart føre til historiske feilsutninger. Det er ingen grunn til å tro at historien gjentar seg. Spørsmålet er snarere hva en kan lære av historien, og hvordan denne innsikten kan brukes til å stake ut en ny kurs. Mens den *arbeidsdelte* forståelsen for faglig virke er mest i vinden i dag, er det også klart at denne måten å utøve profesjonell aktivitet på er under sterk kritikk. Særlig utfordrende er det innenfor denne modellen å jobbe med spørsmål knyttet til lokal læring og utvikling, når den profesjonelle fremstår som formidleren av universitetenes forskningsbaserte kunnskap. Derfor er utfordringen etter mitt syn å gjenskape en «klinisk» modell for profesjonelt virke som samtidig tar høyde for dagens debatt om kunnskapsutvikling som kontekstbasert og ko-generert med problemeierne.

Morten Levin

Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Alfred Getz vei 3

7491 Trondheim

Tlf 73 59 35 06

E-post morten.levin@iot.ntnu.no

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 45, nummer 3, 2008, side 301-307

TEKST
Morten Levin

+ Vis referanser

Referanser

Abbot, A. (1999). Department and Discipline Chicago Sociology at one hundred. Chicago: Chicago University Press.

Argyris, C. & Schön, D. (1978). Organizational learning. Reading MA: Addison Wesley.

Argyris, C. & Schön, D. (1996). Organizational learning II. Reading MA: Addison Wesley.

Aryris, C., Putnam, R. & McClain Smith, L. (1985). Action science: Concepts, methods and skills for research and intervention. San Francisco: Jossey Bass.

Berger, P. & Luckmann, T. (1966). The social construction of reality. Garden City, NJ: Doubleday.

Elden, M. (1979). Three generations of work democracy experiments in Norway. I: G. Cooper & E. Mumford. (Eds.), The quality of working life in Western Europe (ss. 226-257). London: Associated Business Press.

Flyvbjerg, B. (2001). Making social science matter. Why social inquiry fails and how it can succeed again. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, P., Scott, P. & Trow, M. (1994). The new production of knowledge The dynamics of science and research in contemporary societies. London: Sage.

Kalleberg, R. (1991). Kenning-tradisjonen i norsk ledelse. Nytt Norsk Tidsskrift, 8 (3) 218-244.

Klev, R. & Levin, M. (1998). Aksjonsforskning på IFIM - «Den grimme elling» i forkledning? I: T. Nilssen (red.), Mot et bedre arbeidsliv (ss 267-282). Bergen: Fagbokforlaget.

Knoff, R. H. (1994). Psykologi i arbeid: Norsk arbeids- og organisasjonspsykologi. I: S. Reichelt (red.), Psykologi i forandring (ss. 189-205). Oslo: Norsk Psykologiforening.

Kuhn, T. (1962). The structure of scientific revolutions. Chicago: Chicago University Press.

Law, J. (1992). Notes on the theory of actor-network: ordering, strategy and heterogeneity. Systems Practice, 5(4), 379-393.

Latour, B. (1987). Science in action. London: Open University Press.

Latorur, B. & Woolgar, S. (1979). Laboratory life. Beverly Hills: Sage.

Lewin, K. (1935). A dynamic theory of personality. New York: McGraw Hill.

Marek, J. (1966). Information, perception and social context, II. Human Relations, 19, 353-380.

Marek, J. (1967). Technological development, organization, and interpersonal relations. Acta Sociologica, 10, 224 - 257.

Milgram, S. (1974). Obedience to authority. New York: Harper and Row

Moxnes, P. (1980). Hvordan går det med Samarbeidsprosjektet LO/NAF? Kronikk i Dagbladet, 1980.05.07

Moxnes. P. (1981). Hvordan går det med samarbeidsprosjektet LO/NAF? Tidsskrift for samfunnsforskning, 22, 331-340.

Nowotny, H., Scott, P &Gibbons, M. (2001). Rethinking science: Knowledge in and the public in the age of uncertainty, London: Polity.

Pateman, C. (1970). Participation and democratic theory. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Silva, E. T. & Slaughter, S. A. (1984). Serving power. The making of the academic social science expert. Westport, CO: Greenwood Press.

Schjander, N. (1980). Hvis jeg bare hadde en bedre sjef. Georg Kenning om ledelse. Oslo: Hjemmets forlag.

Sørhaug, T. (1994) Ideer om ledelse i Norge: doktriner, makt og praksis. Tidsskrift for samfunnsforskning, Nr. 4, 489-523.

Thorsrud, E. & Emery, F. (1970) Mot en ny bedriftsorganisasjon. Oslo: Tiden.

Tidsskrift for samfunnsforskning (1969). Spesialnummer om sosio-teknisk forskning. Nr. 3/4.

Toulmin, S. (1996). Concluding methodological reflections: Élitism and democracy among the sciences. I: S. Toulmin, & B. Gustavsen (Eds.), Beyond theory. Changing organizations through participation. Amsterdam: John Benjamins.

Trist, E. & Emery, F. (1965). The causal texture of organizational environments. Human Relations, 18 (1), 21-32.

Trist, E. & Murray H. (Eds.). (1990). The social engagement of social science: A Tavistock anthology - volume I: Socio-psychological perspective. London: Free Association Books.

Trist, E. & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the Longwall method of coal getting. Human Relations, 4, 3-38.