

Nye forestillinger om den moderne organisation

- En teoretisk sammenvævning
af kompleksitetsteori og ny-materialisme

Uddannelsessted: Aalborg Universitet

Studieretning: Kommunikation

Semester: 10. semester

Vejleder: Lise Billund

Afleveringsdate: 31. maj 2012

Antal tegn med mellemrum: 163.236

Antal normalsider: 68

Uarbejdet af: Anja Klitgaard-Hermansen

Anja Klitgaard-Hermansen

Forord

Denne specialeafhandling er et teoretisk projekt udarbejdet på Det Humanistiske Fakultet, Institut for Kommunikation, ved Aalborg Universitet i foråret 2012.

Jeg vil her benytte lejligheden til at rette tak mod min vejleder Lise Bilund, der gennem hele specialeperioden har bidraget med opbakning samt kyndig og konstruktiv vejledning.

God læselyst!

Maj 2012

Anja Klitgaard-Hermansen

Indhold

Kapitel 1.....	7
Indledning	9
Problemindkredsning.....	10
Problemformulering.....	12
Begrebsafklaring	13
Læsevejledning	16
Kapitel 2.....	19
Metode	21
Den multimodale konstitueringsanalyse.....	21
Socialkonstruktivismen.....	22
Analysemetodik.....	27
Kapitel 3.....	31
Analyse af kompleksitetsteorien	33
Kompleksitetsteoriens grundsyn.....	33
Forståelse af individet.....	38
Udviklings- og forandringsforståelse.....	42
Det videnskabsteoretiske grundlag.....	44
Konklusion på kompleksitetsteorien.....	45
Kapitel 4.....	49
Analyse af ny-materialismen	51
Ny-materialismens grundsyn.....	51
Forståelse af individet.....	56
Udviklings- og forandringsforståelse.....	59
Det videnskabsteoretiske grundlag.....	61
Konklusion på ny-materialismen.....	63

Kapitel 5.....	65
Diskussion	67
Opbygning af diskussion.....	67
Første diskussionsdel	69
At koble teorier.....	69
Fokus på sammenvævning.....	72
Praksisorienterede teorier.....	74
Mennesket i organisationen.....	75
Objektivitet.....	76
Forandring og udvikling.....	77
Anden diskussionsdel	80
Intentionel handlen og spørgsmålet om indflydelse.....	80
Mønstre og handling.....	81
Emergens ud fra intra-aktion.....	83
Legitimering gennem det agentielle snit.....	83
Forståelsen af en ny forståelse.....	84
En ændret ledelsesforståelse.....	86
Kapitel 6.....	89
En ny forståelse	91
Refleksion	95
Paradigmepluralitet.....	95
Min socialkonstruktivistiske optik.....	96
Abstract	99
Litteratur	101



KAPITEL 1



Indledning

Det er efterhånden ved at være et accepteret faktum inden for ledelsesverdenen, at organisationer eksisterer i en kompleks og foranderlig verden. Såvel eksterne som interne forhold ændres konstant, og organisationen skal agere i forhold til de konstante forandringer og en kompleks omverden. Uforudsigelighed og forandringer er således et eksistensvilkår for den moderne organisation [Brandi, 2010: 7], og det er vigtigt, at forståelsen af organisationer tager højde for dette.

Jeg har gennem det meste af min tid som studerende tilsluttet mig den systemteoretiske forståelse af organisationen, hvor organisationen opfattes som et system med en omverden, og hvor det centrale er relationerne mellem elementerne i systemet [Moeslund, 2011:18]. Min opfattelse er, at meget af den litteratur, der udgives om ledelse, organisationsforandringer og forandringsledelse, indeholder et systemteoretisk perspektiv¹, men at dette syn på organisationen ikke er tidssvarende i forhold til de udfordringer, organisationer står over for, og at den systemteoretiske tanke ikke formår at indfange den kompleksitet, der er kendetegnende for såvel organisationen som den verden, den er en del af.

Med afsæt i dette fandt jeg interesse og potentiale i kompleksitetsteorien, da jeg blev præsenteret for denne. Med sin tanke om, at alt er komplekse responsive processer, og at intet kan styres, bidrager kompleksitetsteorien med et interessant syn på, hvordan den moderne organisation kan anskues. Kompleksitetsteorien tager afstand fra systemteoriens syn på konkrete sammenhænge mellem årsag og virkning i en organisation og mener ikke, at det er muligt at forudsige sammenhænge og fremtidsudsigter i organisationen. Dette må give nogle udfordringer i forhold til eksempelvis lederens forståelse af og ageren i organisation, idet det er en klar modsætning til den forståelse, systemteorien tilbyder.

Kompleksitetsteorien inddrager blandt andet menneskets responsive ageren i forståelsen af, at organisationer ikke kan styres. Individet ses som agerende efter egne intentioner og behov, hvorved det ikke er muligt at opsætte konkrete sammenhænge. Teorien inddrager således

¹ Blandt andet Lars Qvortrup, Steen Hildebrandt og Preben Moeslund gør brug af den systemteoretiske tankegang.

individets bevidste handlinger og intentioner, samt relationens betydning, som en betydelig faktor i organisationers praksisser. Perspektivet på menneskets behov, intentioner og motivation finder jeg interessant i forhold til, hvad jeg tidligere har beskæftiget mig med inden for organisationsanalyse.

På trods af det umiddelbare potentiale i kompleksitetsteorien anser jeg den ikke som fuldkommen i forhold til at indfange organisationens kompleksitet. Når man går ind i tanken om, at organisationer er så komplekse, at man ikke kan skabe præcise sammenhænge, og at alt påvirker alt i tilfældige retninger, er min formodning, at det må være fordi, der er så uendeligt mange faktorer, der er med til at konstituere mennesket og organisationen. Min umiddelbare fornemmelse er, at kompleksitetsteorien inddrager mange konstituerende faktorer, men at det fysiske aspekt af verden ikke er en udtalt del af teorien. Jeg har tidligere arbejdet med ny-materialismen², som inddrager det fysiske (materialiteten) sammenvævet med sproget som konstituerende. Tanken om den fysiske verden, og dermed også de omgivelser mennesket befinder sig i, som havende betydning, finder jeg interessant i forhold til at forstå, hvordan mennesket og organisationen konstitueres. Jeg finder derfor potentiale i ny-materialismen, hvor materialitetens betydning beskrives, og hvor der lægges vægt på, at alt har en konstituerende kraft. Hvis alt indregnes som betydningsfuldt for organisationen, er min formodning, at organisationsforståelsen i højere grad kobler sig til den kompleksitet, der er et vilkår for organisationen, og derfor er ny-materialismen interessant.

Det forholder sig dog således, at menneskets bevidste intentioner og behov – så vidt jeg ved – ikke indregnes i ny-materialismen, og jeg mener derfor ikke, at teorien indeholder alle de faktorer, som jeg anser for betydningsfulde i en forståelse af organisationen. Min tanke er, at såvel menneskets bevidste handlinger og behov, det sproglige samt det fysiske er konstituerende for mennesket i organisationen, og jeg finder derfor potentiale i en videreudvikling af kompleksitetsteorien, hvor ny-materialismen inddrages for, at også materialiteten anses som havende betydning i organisationens kompleksitet.

Problemindkredsning

Den tankegang, som kompleksitetsteorien tilbyder, indeholder umiddelbart nogle udfordringer i forhold til en systemteoretisk forståelse,

² Ny-materialismen er en teoretisk retning, som blandt andet Karen Barad forsker inden for.

hvor det er muligt for lederen, via lineære sammenhænge, at have overblik over det system, som organisationen anskues som. Ny-materialismen er med sit syn på materialitet med til yderligere at udfordre den systemteoretiske tilgang, og min formodning er, at kompleksitetsteorien og ny-materialismen tilsammen kan være med til at give et mere nuanceret bud på en organisationsforståelse.

Da mit kendskab til kompleksitetsteorien og ny-materialismen kun er af overfladisk karakter, vil jeg i specialet forholde mig undersøgende til teorierne og forholde mig til deres teoretiske fundament i forhold til en potentiel kombination af de to. Dette vil jeg gøre med et organisatorisk og ledelsesmæssigt perspektiv for øje, for at kunne forholde mig til, hvad en kombination vil betyde for den teoretiske forståelse af organisation og ledelse.

Ud fra den viden, jeg tilegner mig omkring de to teorier, er mit mål med specialet, at undersøge om det er muligt at kombinere kompleksitetsteorien og ny-materialismen med det formål at skabe en forståelsesramme for organisationer, der rummer den kompleksitet, som jeg mener, er kendetegnende for den moderne organisation. Hvis dette lader sig gøre, hvordan kan de så kombineres, hvilke potentialer og udfordringer medfører det, og hvad kan teorierne kombineres til?

En potentiel ny forståelse vil have konsekvenser for ledelsesforståelsen, og jeg finder det derfor interessant at undersøge, hvad de teoretiske konsekvenser for ledelse er. Ledelse beskrives ofte som en lineær proces, hvilket kompleksitetsteorien opponerer imod, men hvordan skal man bedrive ledelse, hvis man ikke kan styre processerne? Lederen skal vel stadig gøre noget i forsøget på at målrette organisationen, men hvis det ikke er styring, hvad er det så? Og hvordan er materialiteten med til at nuancere billedet?

Ovenstående relaterer sig til de processer, der forekommer i den moderne organisation. Den forståelse, jeg søger at opnå i dette speciale, vil således have indflydelse på forståelsen af processer, medarbejdere og ledere i organisationer. I forhold til at kombinere de to teorier med hinanden er mit fokus på forståelsen af organisationen ud fra et ledelsesmæssigt synspunkt, idet jeg mener, at kompleksitetsteoriens fokus på tilfældigheder og uforudsigelighed giver nogle udfordringer i forhold til lederens rolle i organisationen. Jeg ønsker derfor at un-

dersøge, hvad den potentielle nye forståelse af organisationen har af konsekvenser for ledelsen. Jeg forholder mig alene til dette ud fra et teoretisk perspektiv, og mit mål er således teoriudvikling med fokus på konsekvenser for organisationsforståelse og ledelse af organisationen.

Problemformulering

Med udgangspunkt i de overvejelser, der er blevet belyst i indledningen, vil jeg præcisere dette speciales anliggende i følgende problemformulering:

Er det muligt at kombinere kompleksitetsteorien og ny-materialismen med det formål at skabe et nuanceret bud på forståelsen af den moderne organisation, og måden hvorpå denne skal ledes, der rummer den kompleksitet, den moderne organisation er kendetegnet af?

Hvis dette er muligt, hvilke udfordringer og muligheder er der forbundet med det, og hvad kendetegner denne nye forståelse?

Begrebsafklaring

For at øge forståelsen og læsevenligheden af såvel ovenstående problemformulering som hele specialet vil jeg i nedenstående forklare nogle af de begreber, der er blevet præsenteret i problemformuleringen, og som muligvis kan indeholde flere forskellige forståelser.

Kompleksitetsteori

Kompleksitetsteori beskriver en hel teoretisk retning, hvorunder der befinder sig flere forskellige teoretiske perspektiver. Her kan blandt andet nævnes kaosteori, komplekse adaptive systemer og dissipative strukturer, der dog alle i en vis grad forholder sig til organisationen som et system [Stacey 2003: 216]. Herved kan ordet kompleksitetsteori fremkalde flere forskellige tanker om den komplekse organisation og skabe forvirring om det teoretiske grundlag, hvorfor jeg vil gøre rede for, hvilken teoretisk retning jeg vil arbejde ud fra i dette projekt.

Kompleksitetsteorien har gennem flere år været genstand for interesse fra diverse forskere³, men nogle af de mest fremtrædende er i skrivende stund Ralph Stacey, Douglas Griffin og Patricia Shaw, der er tilknyttet The Complexity and Management Centre på University of Hertfordshire, hvor de arbejder med organisationsudvikling, læring og forandring ud fra kompleksitetsteori [Nielsen, 2001: 15]. Stacey, Griffin og Shaw har udviklet en retning inden for kompleksitetsteorien, der adskiller sig fra andre retninger ved i høj grad at tage afstand fra tanken om systemer og understreger, at det ikke er muligt at forudsige sammenhænge i den interaktion, der foregår i organisationen. I stedet tænker teorien kompleksiteten ind i processer, hvorved fokus bliver på komplekse responsive processer, som også er betegnelsen for dette perspektiv af kompleksitetsteorien. Hvad der yderligere er kendetegnende for de komplekse responsive processer, vil jeg komme ind på i projektet.

Min brug af kompleksitetsteorien forholder sig således til de komplekse responsive processer, men jeg vil for læsevenlighedens skyld blot benævne teorien som kompleksitetsteorien i indeværende projekt.

Organisationen

Jeg har som tidligere nævnt haft et systemteoretiske perspektiv på or-

³ Teorier som kaosteori og komplekse adaptive processer omtales også som kompleksitetsteori, men det er ikke disse, der vil blive udfoldet i dette speciale.

ganisationen, men er blevet optaget af det kompleksitetsteoretiske syn, der forholder sig anderledes til de organisatoriske processer. Dette speciale omhandler udviklingen af en ny organisationsforståelse, hvorfor jeg forventer at blive udfordret på min egen forståelse i takt med, at min forståelseshorisont udvider sig.

Min afklaring i forhold til begrebet "organisation" forholder sig derfor til, at jeg mener, at der i dag, i højere grad end tidligere, er brug for en mere dynamisk forståelse af organisationen, idet den verden, organisationen eksisterer i, bliver mere og mere kompleks, og kontante forandringer er et vilkår, som organisationen skal acceptere [Brandi, 2010: 7]. Min brug af ordet organisation i problemformuleringen forholder sig således ikke umiddelbart til en konkret teoretisk forståelse (da dette vil blive udfoldet i løbet af projektet), men er en mere generel forståelse af organisation i forhold til de vilkår, denne eksisterer under i det moderne samfund.

Ledelse

Alt efter hvilken tankegang omkring organisationer man tillægger sig, er der flere forskellige forståelser af ledelse. Dette både i forhold til hvilken organisationsforståelse, der ligger til grund for ledelsesforståelse, men også i forhold til det menneskesyn ledelsesforståelsen baserer sig på. Der er eksempelvis stor forskel på, hvordan mennesket anskues og motiveres ved eksempelvis John Kotters teori om forandringsledelse og ved David Cooperriders teori Appreciative Inquiry⁴. Yderligere bliver ledelse brugt i mange forskellige kontekster; værdibaseret ledelse, systemisk ledelse, situationsbestemt ledelse, ledelse med fokus på følelser mv., hvor det skifter, hvilke der er i fokus inden for ledelsesverdenen. Målet med dette projekt er at udvikle forståelsen af ledelse inden for perspektivet kompleksitetsteori og ny-materialisme. Da jeg forholder mig undersøgende til de to teoretiske retninger, gælder det også, at jeg på nuværende tidspunkt ikke er bekendt med teoriernes forståelse af ledelse, hvorfor jeg vil arbejde med dette i projektet. Min umiddelbare generelle forståelse af begrebet kan dog formuleres således:

"Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process

⁴ Kotter arbejder ud fra tanken om en brændende platform, hvor medarbejderen skal motiveres ved at "skræmmes", mens Cooperrider arbejder med tanken om anerkendelse som motiverende for mennesket.

of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives.”

[Schermerhorn et.al., 2008: 243]

Denne forståelse ligger tæt op af en systemteoretisk forståelse af ledelse, hvor lederen er i stand til at gå ind og påvirke systemet, således organisationen når sine mål. Man kan sige, at det er denne forståelse, jeg tager udgangspunkt i, for så at udfordre den ved brug af kompleksitets-teorien og ny-materialismen, idet jeg mener, at ovenstående definition ikke er tidssvarende (på samme måde som systemteorien), og der derfor er brug for en ny forståelse af ledelse.

Læsevejledning

Jeg vil i dette afsnit gøre rede for specialets struktur, hvor jeg vil komme ind på grundlaget for de anvendte teoretiske retninger; kompleksitetsteorien og ny-materialismen.

Projektet er opbygget således, at indeværende **kapitel 1** består af indledning, problemformulering, begrebsafklaring samt læsevejledning.

Kapitel 2 består af de metodiske overvejelser, hvor jeg blandt andet vil komme ind på den multimodale konstitueringsanalyse, som jeg tilgår projektet med og den videnskabsteoretiske optik, som jeg arbejder ud fra.

Selve behandlingen af min problemformulering har jeg opdelt således, at jeg vil begynde med en redegørelse for og analyse af de to teoretiske tankegange, som er bærende i forhold til projektet. Opdelingen af de to teorier i to separate analyser skyldes, at jeg på nuværende tidspunkt kun har et overfladiske kendskab til begge. Det er min ambition at forholde mig undersøgende til teorierne og lade mig lede videre i projektet af de spændingsfelter og interessante elementer, som jeg finder frem til i den teoretiske undersøgelse og analyse af teorierne. Jeg vil komme nærmere ind på analysernes struktur i analysemetodikken.

Kapitel 3 er således et analytisk refleksivt kapitel omhandlende kompleksitetsteorien i forhold til at opnå en forståelse af, hvordan kompleksitetsteorien anskuer organisationen, og hvilke perspektiver, der kunne være interessante at bringe med videre i den senere diskussion. I begrebsafklaringen er beskrevet hvilket teoretisk fundament, jeg baserer min forståelse af kompleksitetsteorien på, men jeg finder det relevant at nævne, at jeg i min analyse bevæger mig omkring teoriens teoretiske fundament, der trækker på blandt andet Georg Wilhelm Friedrich Hegel, Norbert Elias og George Herbert Mead. Jeg tilgår disse på Stacey m.fl.'s præmisser, men forsøger at nuancere forståelsen af dem ved at gå til kilderne selv og skabe en forståelse af teorierne ud fra litteratur, som Stacey ikke eksplicit forholder sig til.

Kapitel 4 er et analytisk refleksivt kapitel, der fokuserer på ny-materialismen. I forståelsen af denne teoretiske retning tager jeg udgangspunkt i Karen Barads værk *"Meeting the universe halfway"*. Yderligere

inddrager jeg Malou Juelskjærs Ph.d. afhandling *"En ny start"* og Lis Højgaard og Dorte Marie Søndergaards *"Multimodale konstitueringsprocesser i empirisk forskning"*, der alle på forskellig vis forholder sig til Barads arbejde.

De to analysekapitler skaber grundlag for en analytisk funderet diskussion i **kapitel 5**, hvor jeg vil inddrage kompleksitetsteorien og ny-materialismen i en diskussion omkring organisationsforståelse, ledelse og dybere grundlæggende antagelser, der har betydning for en teoriudvikling med grundlag i begge teorier.

Kapitel 6 vil være det afsluttende kapitel, der består af konklusion og refleksion.

KAPITEL 2



Metode

Jeg vil i dette afsnit beskrive de metodiske overvejelser, der er forbundet med indeværende projekt. Jeg vil her gøre rede for den multimodale konstitueringsanalyse, som jeg metodisk forholder mig til, og jeg vil komme ind på den videnskabsteoretiske tilgang, som jeg tilgår projektet ud fra. Slutteligt vil jeg komme ind på min analysemetodik, der leder op til de efterfølgende analytiske kapitler.

Den multimodale konstitueringsanalyse

Formålet med dette projekt er at lade forskellige teoretiske tilgange komplementere hinanden for at kunne belyse et problemfelt og heraf skabe en ny forståelse af organisationen og ledelsen. En analytisk tilgang med udgangspunkt i forskellige teorier er en del af den multimodale konstitueringsanalyse – en tilgang, der præsenteres af Lis Højgaard og Dorte Marie Søndergaard [Højgaard & Søndergaard, 2010]. Den multimodale konstitueringsanalyse er grundlagt i tanken om, at den analytiske tilgang baserer sig på flere former for konstituerende kræfter [Højgaard & Søndergaard, 2010: 316].

I det traditionelle analysearbejde vælges der ofte tilgange, der placerer sig inden for den samme forståelse, hvilket betyder, at teoretiske tilgange, der muligvis kunne have bidraget positivt til forskningsområdet, bliver fravalgt på grund af en placering inden for et andet paradigme. Med den multimodale konstitueringsanalyse bliver det derimod muligt at inddrage forskellige tilgange, der er grundlagt i forskellige videnskabsteoretiske grundtanker og ikke traditionelt bruges sammen. Fordelen ved dette er, at det er muligt at vælge teoretiske tilgange på baggrund af, hvad man finder mest konstruktivt i belysningen af et problemfelt. Der vælges således teorier på empiriens præmisser [Højgaard & Søndergaard, 2010: 337].

Tendensen til brug af forskellige tilgange ses også i tankegangen omkring paradigmepluralitet, der præsenteres af John Hassard, Mihaela Kelemen og Julie Wolfram Cox [Hassard et.al., 2008]. Skiftet til denne analytiske tilgang har ifølge Hassard m.fl. flere årsager, hvoraf en grund er en ændring i forhold til den verden, organisationer eksisterer i. Hassard m.fl. skriver følgende:

“It is almost commonplace to suggest that organizations populate a universe qualitatively different from that of the past, a universe which

is far from closed and settled, and which is in many respects indeterminate and in the making. In such a plural universe it is regularly argued that no single point of view can ever account for such multifaceted, contentious and continuously changing organizational realities.”
[Hassard et.al, 2008: 5]

Dette grundlag hænger i høj grad sammen med min problemstilling, der netop er motiveret af en tanke om, at organisationer eksisterer i så foranderlig og kompleks en verden, at der er brug for et nyt – og nuanceret – bud på forståelsen af organisationer.

For mit projekt betyder det, at jeg har valgt teoretiske tilgange på baggrund af, hvad, jeg mener, er med til at konstituere organisationen. De nævnte tilgange understreger, at man ved brugen af teorierne ikke arbejder ud fra eksempelvis en komparativ analyse, men at teorierne sammenvæves for at give et samlet billede af problemstillingen. *“The use of multiple paradigm approach is ‘a better way of fostering more comprehensive portraits of complex organizational phenomena.”* [Gioia & Pitre, 1990 i Hassard et.al., 2008: 7].

Brugen af forskellige optikker kræver dog en bevidsthed omkring de problematikker, der kan være forbundet med at kombinere forskellige tilgange – her særligt i forhold til det videnskabsteoretiske fundament. Problematikken omkring dette vil jeg komme ind på senere samt reflektere over igennem projektet.

Socialkonstruktivismen

Gennem dette speciale arbejder jeg grundlæggende med en socialkonstruktivistisk optik. En optik, der ikke er valgt bevidst ud fra, hvad der ”passer bedst” på min problemformulering, min metode eller mit teorivalg, men derimod ”valgt” fordi det er den måde, jeg som studerende, forsker og specialeskrivende, umiddelbart anskuer verden og kommunikation på. Socialkonstruktivismen er baseret på en tankegang om, at menneskets erkendelse af virkeligheden er skabt af det sociale, idet menneskets opfattelse af omverdenen er konstrueret af de sociale processer, den enkelte indgår i [Wenneberg, 2000: 15]. Yderligere er opfattelsen inden for socialkonstruktivismen, at menneskets viden skabes gennem sproget, som strukturerer virkeligheden, men som også er en social størrelse, idet sproget skabes i den menneskelige relation. Dette syn på sproget kan anskues af følgende citat. *“Sproget er socialt konstru-*

eret og derfor bliver vores opfattelse af virkeligheden – vores erkendelse – også socialt konstrueret” [Wenneberg, 2000: 16]. Den socialkonstruktivistiske tankes erkendelse af sproget og det sociale som skabende er blandt andet den optik, jeg deler, idet jeg mener, at det sociale er afgørende for måden, hvorpå mennesket opfatter virkeligheden. Yderligere indeholder socialkonstruktivismen en kritisk kraft, idet den ikke tager det umiddelbare for givet [Wenneberg, 2000: 13]. Dette stemmer overens med den tilgang, jeg har i forhold til min problemformulering, hvor jeg finder det interessant at undersøge, om der findes en anden måde at anskue organisationen og ledelse på, end den der blandt mange opfattes som den gængse opfattelse.

Hertil skal det nævnes, at jeg i høj grad er tilhænger af den multimodale tilgang, hvilket også gælder i forhold til en videnskabsteoretisk optik, hvor jeg mener, at det kan give mening at have et mere nuanceret og knap så ensartet syn på verden, som hvis man udelukkende tillægger sig én optik. Jeg er derfor åben overfor komplementerende perspektiver i forhold til socialkonstruktivismen, men arbejder, som tidligere skrevet, grundlæggende ud fra denne tankegang og vil i dette afsnit derfor gøre rede for, hvad der kendetegner den socialkonstruktivistiske optik. Jeg vil i min gennemgang tage udgangspunkt i Søren Barlebo Wennebergs udlægning af socialkonstruktivismen¹, da han bidrager med en overskuelig beskrivelse af feltet.

Wenneberg beskriver det socialkonstruktivistiske felt ved hjælp af en glidebanemetafor, hvor han præsenterer fire socialkonstruktivistiske positioner. Glidebanemetaforen illustrerer, at jo længere man bevæger sig hen ad glidebanen, des mere radikal bliver positionen, idet glidebanen begynder med opfattelsen af, at sociale fænomener ikke må opfattes naturlige og ender med den yderste, ontologiske position, hvor også den fysiske virkelighed opfattes som socialt konstrueret [Wenneberg 2000: 18]. Metaforen bidrager med en viden om, at det er vigtigt at være bevidst om, hvilken grad af radikalitet man arbejder ud fra i den socialkonstruktivistiske optik. I min beskrivelse af de fire socialkonstruktivistiske positioner begynder jeg med position I, den mindst radikale position, og slutter med den mest radikale, position IV.

¹ Der findes flere forskellige bud på, hvad det betyder, at have en socialkonstruktivistisk optik, og flere forskellige tænkere, såsom Ludwig Wittgenstein, Bruno Latour m.fl. har bidraget til den socialkonstruktivistiske tanke [Wenneberg 2000: 14].

Det kritiske perspektiv

Den første position indeholder et kritisk perspektiv, idet antagelsen er, at det naturlige ikke kan tages for givet, og der under overfladen på det naturligt givne befinder sig en social påvirkning, der gør, at det naturlige potentielt kunne være anderledes [Wenneberg, 2000: 73]. Dette syn opsummeres i det princip, der ligger til grund for socialkonstruktivisme I: *"... ikke at godtage sociale fænomeners "naturlighed". At de altid har været sådan. At de ikke kunne være anderledes. At de ikke skulle være menneskeskabte størrelser."* [Wenneberg, 2000: 77]. Dette kritiske perspektiv er anvendeligt idet, det giver mulighed for at nedbryde nogle af de traditionelle forestillinger, man har omkring, hvad der er naturligt. Problematikken i socialkonstruktivisme I er dog, at selv når man er trængt ind bag overfladen, så er spørgsmålet, om det, man når frem til, ikke kan demaskeres yderligere. Herved bliver det kritiske perspektiv en uendelig spiral, som giver en noget flydende verden [Wenneberg, 2000: 84]. Socialkonstruktivisme II prøver at imødekomme denne problematik ved at sætte noget i stedet for naturligheden.

Den sociale teori

I den 2. position inden for socialkonstruktivismen benyttes det kritiske perspektiv på den sociale orden. Positionen mener, at de sociale fænomener også kan anskues som værende anderledes, idet forståelsen af dem er grundlagt i den socialisering, der sker i samfundet [Wenneberg, 2000: 18]. Heri ligger det kritiske perspektiv, som socialkonstruktivisme I bidrager med, men som den sociale teori prøver at bidrage yderligere til, ved at komme med: *"Forskellige bud på teoretiske forklaringer af hvordan den sociale virkelighed eller konkrete sociale fænomener er opbygget og fungerer."* [Wenneberg, 2000: 87-88]. Den sociale teori kommer således med en teoretisk forklaring af det sociale, idet antagelsen er, at alt det, der ikke er naturligt, kan forklares ved hjælp af samfundsvidenskabelige metoder², hvor positionen mener, at det sociale skabes gennem en konstruktionsproces [Wenneberg, 2000: 89].

Her bliver den sociale teori interessant i forhold til nærværende projekt, idet organisationen er et socialt fænomen, der kan tænkes anderledes, og her kan den sociale teori bidrage med et bud på, hvordan organisationen er konstitueret ud fra de sociokulturelle forestillinger, der er om den. Forestillingerne omkring den sociale orden leder videre til også at

² Det betyder, at den sociale teori breder sig over et større felt, da det sociale kan forklares ved hjælp af mange forskellige teoretiske metoder. Wenneberg forholder sig her særligt til Berger og Luckmanns teori om det sociale [Wenneberg 2000: 89].

inddrage, hvorledes viden om de sociale fænomener er konstrueret. Ét er dog spørgsmålet om, hvad der opfattes som viden i samfundet, og noget andet er spørgsmålet om, hvad viden er, hvilket bringer mig videre til socialkonstruktivisme III.

Den erkendelsesteoretiske position

Socialkonstruktivisme III beskæftiger sig med viden som en social konstruktion og tager dermed form af en erkendelsesteoretisk position – en position omhandlende viden og ikke hvad der opfattes som viden i samfundet. Positionen beskrives som følgende: *“Socialkonstruktivisme-III er således den erkendelsesteoretiske position, der siger, at viden om virkeligheden udelukkende er bestemt af sociale faktorer.”* [Wenneberg 2000: 101-102]. Som det ses af citatet, er antagelsen i denne position, at viden om virkeligheden bestemmes af sociale faktorer såsom eksempelvis magt [Wenneberg, 2000: 102]. Socialkonstruktivisme III har to forskellige underpositioner, hvor der skelnes mellem at tale om viden om den sociale virkelighed og viden om den fysiske virkelighed.

Ved viden om den sociale virkelighed skelnes der mellem, om et fænomen er ontologisk objektiv eller ontologisk subjektiv. Det ontologisk objektive betyder, at en ting eller fænomen eksisterer uafhængigt af, om der er nogen, der erkender den – eksempelvis en sten. Det ontologisk subjektive betyder, at tingens eller fænomenets betydning tillægges af os [Wenneberg 2000: 103] – eksempelvis hvorledes en stol skal benyttes. Pointen er, at der ved viden om den sociale virkelighed stadig ikke stilles spørgsmålstejn ved eksistensen, men blot ved betydningen – den subjektive erkendelse – af fænomenet. Virkeligheden er således stadig erkendelsesmæssigt objektiv, og Wennebergs pointe er, at de sociale fakta konstrueres over tid gennem sproget [Wenneberg, 2000: 103-104]. Ved viden om den fysiske virkelighed er tanken, at viden om det fysiske udelukkende skabes gennem sociale påvirkninger og ikke fra naturen selv, hvilket indeholder implikationer for f.eks. naturvidenskaben, og Wenneberg mener, at man bør sætte en stopklods, inden man når til denne mere radikale del af socialkonstruktivisme III [Wenneberg, 2000: 136].

Den erkendelsesteoretiske position er i nærværende projekt relevant i forhold til at stille spørgsmålstejn ved, hvorledes en organisation opfattes. Dette skal ses i forhold til viden om den sociale virkelighed, idet jeg ikke mener, at der kan stilles spørgsmålstejn ved selve organisa-

tionens fysiske eksistens, men derimod måden hvorpå organisationen perciperes, og hvilken betydning såvel organisation som ledelsen tillægges.

Den ontologiske position

Den fjerde og mest radikale position inden for socialkonstruktivismen beskæftiger sig med, hvad virkeligheden er – ontologien. Positionen er en videreudvikling af den radikale del af socialkonstruktivisme III, hvor man glider fra at se viden om den fysiske virkelighed som socialt konstrueret til også at anskue selve virkeligheden som socialt konstrueret [Wenneberg, 2000: 117]. På trods af at Wenneberg sætter en stopklods midt i socialkonstruktivisme III, mener han dog, at der kan være rimelighed i at bruge socialkonstruktivisme IV på den sociale virkelighed, men tager afstand fra at bruge den på den fysiske virkelighed [Wenneberg, 2000: 124].

Socialkonstruktivismen som en del af projektet

Ved gennemgangen af de forskellige socialkonstruktivistiske positioner har jeg nævnt, i hvilken grad positionerne har betydning og hænger sammen med dette projekt. Jeg vil gennem projektet have den socialkonstruktivistiske optik som grundlæggende forståelse, hvorfor jeg løbende vil inddrage dette syn, hvor det synes relevant, og hvor brugen af teorier og videnskabsteoretisk tilgang lægger op til diskussion.

Jeg er bevidst om, at indeværende projekt i høj grad er præget af min subjektivitet. I en analytisk og refleksiv bearbejdning af forskellige teorier har mit perspektiv betydning for det resultat, der fremkommer. Selvom jeg vil prøve at fralægge mig forudindtagede holdninger og syn på såvel teorier som min forståelse af organisation og ledelse, gælder det dog, at jeg stadig fortolker og reflekterer som subjekt. Mine ord, vendinger og mit perspektiv er blandt andet bestemt af min erfaring, socialisering og min erkendelse af verden, hvilket har betydning for min analyse og refleksion. På trods af at jeg vil tage udgangspunkt i konkrete teoretiske henvisninger og kilder, er det stadig mig, der afgør hvilke aspekter, der lægges vægt på samt med hvilke ord, det formidles. Det er således mig, der gennem projektet konstruerer en forståelse af de to inddragede teoretiske positioner i forhold til et organisatoriske og ledelsesmæssigt afsæt.

Analysemetodik

Jeg vil i dette afsnit redegøre for analysernes opbygning og måden hvorpå, jeg tilgår kompleksitetsteorien og ny-materialismen.

Kapitel 3 og 4 er analytiske kapitler, der forholder sig til hver sin teoretiske retning. Formålet med analysen er, ved hver teori, at opnå en forståelse af nogle af de centrale punkter, der forholder sig til det organisatoriske og ledelsesmæssige. Min analyse struktureres derfor ud fra temaer, der relaterer sig til projektets problemstilling.

I hvert analysekapitel tager jeg udgangspunkt i de samme punkter ved hver teori. Denne meget stringente opdeling er ikke helt tro mod den multimodale konstitueringsanalyse, idet denne fordrer en analyse på teoriernes egen præmisser. Ved på forhånd at lave opdelinger, der for teorien måske vil virke kunstige, risikerer jeg at miste noget af den kompleksitet og de sammenhænge, der naturligt er i teorien. Dette vil jeg dog prøve at have for øje gennem analysen. Jeg vælger alligevel at lave opdelingerne for bedre at skabe et overblik over de to teoretiske retninger. Ved analyse på teoriernes egne præmisser vil feltet hurtigt komme til at virke uoverskueligt, hvilket vil gøre den senere diskussion, med udgangspunkt i analyserne, besværlig og muligvis hindre at få de relevante pointer frem³.

Jeg vil ved hver analyse komme ind på følgende for den enkelte teori:

Teoriens grundsyn

Jeg vil i dette afsnit komme ind på de elementer, der er grundlæggende for teorien. Afsnittet skaber således fundament for den overordnede forståelse af teorien og præsenterer nogle af de begreber, der er vigtige for den videre behandling af den teoretiske retning.

Forståelse af individet

Måden, hvorpå en teori anskuer mennesket, har stor betydning for, hvorledes teorien kan anvendes i praksis. Det har stor betydning, hvordan kompleksitetsteorien og ny-materialismen forholder sig til individet i forhold til at arbejde videre med disse to teorier sammen. Teoriernes menneskesyn er yderligere relevant i forhold til det erkend-

³ Hvilket der selvfølgelig også er risiko for, at den kunstige opdeling kan gøre. Jeg anskuer dog denne risiko som mindre.

elsesteoretiske fundament, som jeg arbejder med teorierne ud fra.

Udviklings- og forandringsforståelse

Forståelsen af, hvorledes der sker udvikling og forandring, er relevant i forhold til, om de to anvendte teorier har forskelligt syn på dette. Forandringsforståelsen indeholder teoriens syn på en organisations dynamik, hvilket er relevant i forhold til diskussionskapitlet.

Det videnskabsteoretiske grundlag

Det videnskabsteoretiske grundlag ved hver enkelt teori har betydning for min intention om, at ville kombinere de to teorier til et mere nuanceret bud på den moderne organisation. Yderligere spiller det ind i forhold til den videnskabsteoretiske grundlag, som jeg arbejder ud fra i analysen af de to teorier.

Ovenstående opstilling virker meget opdelt, hvorved teoriernes kompleksitet ikke afspejles. Jeg finder det derfor vigtigt at understrege, at de forskellige temaer er sammenvævet i teoriernes tankesæt.

Da jeg forholder mig undersøgende til teorierne i hvert analyseafsnit, er det muligt, at de forskellige punkter vil blive vægtet forskelligt under hver analyse afhængig af, hvor meget teorien beskæftiger sig med emnet. Yderligere er det muligt, at jeg ser mig nødsaget til at inddrage yderligere punkter, hvis teorien fordrer dette.

30



KAPITEL 3



Analyse af kompleksitetsteorien

Dette kapitel har kompleksitetsteorien som omdrejningspunkt og omhandler således ét af de to teoretiske perspektiver, der skal belyse forståelsen af nutidens organisation. For at skabe et overblik over hvilke perspektiver kompleksitetsteorien indeholder og baserer sig på, vil dette kapitel blive en analytisk refleksion af kompleksitetsteoriens syn på organisationer ud fra de overskrifter, der blev opstillet i analysemetodikken.

Kompleksitetsteoriens grundsyn

Som beskrevet i begrebsafklaringen forholder jeg mig til Stacey, Shaw og Griffins udlægning af kompleksitetsteorien. Denne betegnes ofte som teorien om de komplekse responsive processer, hvilke anskues som det, der skaber organisationen.

Kompleksitetsteorien er i en vis grad funderet i naturvidenskaben, idet teorien er en videreudvikling af de komplekse adaptive systemer. Denne tilgang baserer sig på den interaktion, der foregår i grupper af agenter, hvor der skabes et system, der ændrer sig i forhold til omgivelserne. Her nævner de komplekse adaptive systemer eksempelvis termitter, der skaber store strukturer, og millioner af fugle, der flokkes [Stacey, 2005: 3]. De komplekse responsive processer udvider dog forståelsen via det responsive, hvor mennesket anskues som interagerende og via det processuelle, hvor der tages afstand fra systemtanken.

Kompleksiteten, det responsive og det processuelle er dermed kendetegnende for kompleksitetsteorien og det, forståelsen af organisationen kredser omkring. Kompleksiteten skal forstås som et grundlæggende og ufravigeligt vilkår i organisation, mens det responsive ligger i det faktum, at der altid er interaktion mellem organisationens aktører, og at der i denne interaktion forefindes respons. Det er i interaktionen, at praksis skabes, og dette på trods af, at det enkelte individ agerer ud fra sin egen plan og intention.

Det processuelle eksisterer i forhold til en nonlinear forståelse af kausalitet og en forståelse af, at processerne i organisationen er konstante bevægelser, der er kendetegnet ved samspil og uadskillelighed.

Alt dette vil jeg komme nærmere ind på i indeværende kapitel.

For at kunne forstå, hvad der kendetegner kompleksitetsteorien, er det nyttigt at vide, hvad det er, teorien tager afstand fra. Det er i sin afstandstagen, at kompleksitetsteorien definerer sin organisationsforståelse,

hvorfor jeg i nedenstående afsnit vil inddrage dette.

Et opgør med systemtankegangen

Systemtankegangen stammer fra systemteoriene, der er et bredt felt af perspektiver inden for en teoretisk retning, hvor fællesnævneren er, at organisationer anskues som værende systemer. Systemteoriene har fokus på, at organisationen som system kan inddeles i forskellige niveauer eller hierarkier, og fælles for de første udviklinger inden for systemteorien er tanken om en objektiv verden (systemerne), der kan observeres af udenforstående [Stacey 2003: 167]. I en ledelsesmæssig kontekst, mener jeg, at det betyder, at ledere kan have et perspektiv på organisationen, der indebærer, at organisationen anskues som noget, der kan styres fra en udenforstående position. Senere udviklinger af systemteorien distancerer sig fra den kontrol- og styringstankegang, der er at finde i de første udviklinger, og indeholder en antagelse om, at individet selv definerer den verden, der opleves (en tanke, der stammer fra den konstruktivistiske psykologi¹). Det betyder, at ledere skal reflektere over, hvordan de selv opfatter verden og organisationen, da dette har betydning for måden, hvorpå de agerer [Stacey 2010: 119].

Inden for systemteorien er der således flere forskellige udviklinger og forskellige teorier, hvor nogle placerer sig langt fra kompleksitetsteoriens tankegang, mens andre har antagelser, der nærmer sig nogle af de perspektiver, kompleksitetsteorien indeholder.

Blandt andet Humberto Maturana og Francisco Varela udvikler systemteorien med tanken om autopoiesis, der beskriver, at systemet er selvproducerende i den form, at det reproducerer sig selv i cirkulære processer [Maturana & Pörksen 2011: 152]. Derved tager Maturana og Varela afstand fra de lineære processer, der ellers er en stor del af de tidligere systemteoretiske udviklinger og en tankegang, som også kompleksitetsteorien opponerer imod. Tanken om forskellige systemer og en omverden er dog stadig iboende i Maturanas og Varelas perspektiv.

Selvom systemteorien som bred teoretisk retning indeholder forskellige perspektiver, er et grundlæggende kendetegn ved systemtankegangen forholdet til dualisme². Systemtanken fastholder en dualistisk

¹ I den konstruktivistiske psykologi er tanken, at menneskets viden konstrueres gennem livet – ved interaktion – og dermed ikke er givet på forhånd. Blandt andet Jean Piaget placerer sig inden for den konstruktivistiske psykologi

² Dualismen er en kantiansk måde at tænke på. Kant havde også en systemteoretisk forståelse, men forholdt sig udelukkende til, at inddelingen i systemer eksisterede mentalt ved individet og ikke, at verden i sig selv bestod af systemer [Stacey 2003: 293].

inddeling på baggrund af den spatiale metafor, som systemet er [Stacey 2003: 169]. Der opdeles i del og helhed og inden for og udenfor – et system og en omverden, der dog ikke er en helt klar definition af. Dette på trods af, at den dualistiske inddeling er en måde at forsøge at overskueliggøre arbejdet med organisationer på. Som jeg vil komme ind på senere, opererer kompleksitetsteorien ikke med opdelinger og tager afstand fra hele dualismetanken.

Et andet kendetegn ved systemtankegangen er forholdet til kausalitet, hvor der anskues en sammenhæng mellem årsag og virkning. En sammenhæng, der betyder, at variableerne er gensidigt afhængige, og hvis der er ”mere af” en årsag, bliver der tilsvarende ”mere af” en effekt [Stacey 2003: 10].

Dette forhold behandles dog forskelligt ved forskellige perspektiver, hvor nogle af de systemteoretiske retninger også tager afstand fra non-lineære sammenhænge³, som, kompleksitetsteorien mener, hænger sammen med forholdet til kausalitet.

De overordnede kendetegn ved systemteorien er således tanken om dualisme og forholdet til kausalitet, hvilke har stor betydning for den måde, hvorpå organisationsforståelse og ledelse tænkes på inden for dette paradigme og dermed også for måden, hvorpå kompleksitetsteorien har en anderledes tilgang til organisationen og ledelsen af denne.

Kausalitet

Kompleksitetsteoriens forhold til kausalitet er noget af det, der adskiller tankegangen fra systemteoriene. I kompleksitetsteoriens proces-tankegang (se næste afsnit) forefindes ikke en forestilling om sammenhæng mellem årsag-virkning, men kausalitet anses som transformativ ved, at interaktionsmønstre opstår kontinuerligt, og der ved gentagen interaktion er potentiale for transformation. Det betyder, at fremtiden, ifølge proces-tankegangen, er under konstant skabelse [Stacey 2003: 313].

I dette perspektiv forefindes også tanken omkring det nonlineære, idet det nonlineære betyder, at én variabel kan have mere end proportional effekt på en anden variabel – hvis der overhovedet kan anskues en sammenhæng mellem variableerne. Dette oppositionerer sig til det

³ Her kan nævnes den systemteoretiske retning system dynamics, samt at flere perspektiver inden for kompleksitetsteorien også benytter termen nonlineær og dermed tager afstand fra tanken om lineære sammenhænge.

lineære forhold, hvor variablerne er afhængige af hinanden, og hvis der er "mere af" en årsag, bliver der tilsvarende "mere af" en effekt [Stacey 2003: 10].

Dette aspekt af kompleksitetsteorien kan tolkes som værende af stor betydning for organisationsforståelsen, idet en mangel på sammenhæng mellem årsag og virkning kan virke altafgørende for en leder, der har brug for at kunne skabe disse sammenhænge i arbejdet med organisationen.

Procestænkning – afstandstagen fra dualisme

Som beskrevet i ovenstående er procestankegangen et af de grundlæggende elementer i kompleksitetsteorien og er interessant, da den udfordrer en ellers gængs forståelse af organisationen og dermed også kræver, at man tænker anderledes omkring denne.

Til forskel fra systemtankegangen opfatter kompleksitetsteorien alt som processer. Samfundet forstås ikke som værende produceret af individer på et bestemt niveau, men i stedet opfattes individer (og individets identitet) og det sociale som én og samme proces. Der tages her afstand til en dualistisk inddeling, og der hersker dermed ikke en niveauinddeling i forhold til samfund og individ. Der fokuseres i stedet på interaktion, der ikke er skabende for noget på højere niveauer, men blot skaber yderligere interaktion og mønsterdannelser i organisationen [Stacey, 2003: 312].

Procestankegangen er dermed ikke med til at give det overblik, som for nogle er kendetegnende for systemteorien. Processerne er diffuse og er netop med til at definere den kompleksitet, der anskues som herskende i organisationen.

I stedet for en dualistisk tankegang forholder kompleksitetsteorien sig til en paradoksal tankegang⁴, der kan anskues som et modstykke til dualismen, som eliminerer paradokset [Stacey, 2003: 293]. Filosofen Georg Wilhelm Friedrich Hegel og sociologen Norbert Elias ligger til grund for den procestankegang, der eksisterer i kompleksitetsteorien [Stacey, 2003: 294]. Dette både i forhold til forståelsen af individet i organisationen og i forholdet til paradokset som en del af organisationen. Betydningen af paradokser i den organisatoriske tænkning vil jeg komme ind på i afsnittet "udviklings- og forandringsforståelse", mens jeg i

⁴ Ifølge kompleksitetsteorien defineres et paradoks som to modstridende elementer, der eksisterer samtidigt og hvor ingen af dem kan elimineres. Det betyder, at paradokser og dermed konflikt er et vilkår i organisationen.

nedenstående vil komme ind på det sociale aspekt af kompleksitetsteorien for at bevæge mig videre til, hvorledes individet anskues.

Organisationen som sociale mønstre

Kompleksitetsteoriens forståelse af individet gør også op med dualisme-tanken. I kompleksitetsteoriens forståelse af mennesket og de sociale processer, tager Stacey m.fl. udgangspunkt i blandt andet Hegel og Elias [Stacey 2003: 295], da disse som beskrevet ligger til grund for procestankegangen.

Ifølge Hegel er individets bevidsthed manifesteret i sociale institutioner, som er identitetsskabende for den enkelte. Hegel mente, at alt har udgangspunkt i sociale praksisser, og at mennesket og det sociale ikke kan adskilles [Westphal 2009:16-17]. Dette kan man anskue som forbundet med den afstand, kompleksitetsteorien tager til dualismen, idet tanken om uadskillelighed også går igen i forholdet til individet og det sociale. I dette syn forefindes et paradoksalt eller dialektisk perspektiv i, at det individuelle sind simultant formes og formes af de sociale relationer. Dette minder i høj grad om den socialkonstruktivistiske tankegang (mere herom i diskussionskapitlet).

I forståelsen af samfundet understregede Hegel vigtigheden af samarbejde mellem individer, hvoraf betydningen af det sociale ses. I sin fortolkning af Hegel skriver Yirmiyahu Yovel:

“At all levels we know ourselves (and our environment) through a “lived” experience embodied in actual life-forms. This is due in part to the social dimension of the human self, whose individuality is mediated by intersubjective relations, and partly to the affective character, that of a lived experience, which rationality has in Hegel. The Hegelian self is gradually constituted and known to itself through involvement and interaction with other selves within a common world of work, language, conflict over recognition, love, shared beliefs, social institutions, religious symbols and cult, and other forms of concrete life which, by nature, are entwined with affective elements: emotions, drives and moods.”
[Yovel i Hegel, 2005: 7]

Individet formes således ud fra sociale institutioner, som den enkelte er den del af, og som er med til at definere individets sociale identitet gennem interdependens og gensidig anerkendelse [Stacey 2003: 295].

Der lægges stor vægt på det sociale betydning i forhold til den enkelte – og omvendt –, hvilket er en grundlæggende del af kompleksitetsteoriens forståelse af organisationen som bestående af individer. Organisationen er således skabt af interaktion mellem individer, der responderer på hinandens ageren. Interaktion er skabende for processerne, som skaber organisation (disse skabelsesprocesser skal forstås som sammenvævede, da kompleksitetsteorien ikke mener, at man kan opdele i forskellige niveauer eller dele). Samtidig er selve organisationens processer skabende for individet, idet mennesket agerer i forhold til det sociale. I en ledelsesmæssig kontekst kan det tolkes som at betyde, at lederen skal være bevidst omkring den skabende kraft i såvel medarbejderens ageren, men også i forhold til den socialisering der kommer fra selve organisationen som en social institution.

Det dialektiske forhold mellem individet og det sociale kan også ansues i Norbert Elias' tanker om det sociale, hvilket ses af nedenstående citat.

"Structures of personality and of society evolve in an indissoluble interrelationship."
[Elias 1994: 456]

Elias fokuserer i sin teori på interaktionsprocesserne mellem mennesker og bevæger sig ind på, at skabelsen af social orden sker på baggrund af ustruktureret forandring baseret på interaktion mellem mange forskellige individer. Det enkelte menneske kan have en bestemt plan eller intention med sin ageren, men da individet altid indgår i et samspil med andre (og disses intentioner), og da man ikke kan planlægge eller forudsige andres intentioner, kan man således heller ikke på forhånd definere samspillet mellem de forskellige intentioner og handlinger [Stacey 2003: 299]. Det betyder, at selvom individer og grupper agerer intentionelt, kan konsekvenserne af denne ageren ikke forudses af nogen parter. Den sociale orden emergerer fra tilfældige interaktioner, hvilket har stor betydning for det ledelsesmæssige aspekt af kompleksitetsteorien.

Forståelse af individet

I sin forståelse af mennesket i organisationen bevæger kompleksitetsteorien sig væk fra den individcentrerede psykologi og fokuserer i stedet på socialpsykologien, der centrerer sig om relationen frem for

individet [Stacey, 2003: 291]. Den kompleksitetsteoretiske forståelse af individet er dermed i høj grad knyttet op på forståelsen af det sociale og interaktion, hvorfor der i dette afsnit kan forekomme overlap i forhold til foregående afsnit om organisationen som sociale mønstre. Kompleksitetsteoriens forståelse af individet og det menneskesyn, der knytter sig til forståelsen, hænger således også sammen med det responsive aspekt i teorien, da det netop indebærer, at hvert enkelt individ responderer på andres ageren.

Socialpsykologen George Herbert Mead er en af de grundlæggende inspirationskilder til kompleksitetsteoriens forståelse af såvel interaktion som individet, hvor han især har fokus på betydningen af den menneskelige bevidsthed. Dette er særlig interessant i forhold til individets autonomi i forhold til de responsive processer.

Den menneskelige bevidsthed

Mead mener, at den menneskelige bevidsthed kan forstås som opstående i den kommunikative interaktion mellem mennesker. Menneskets kommunikation er en social proces, hvor sproget og kropslige tegn er de symboler, der bærer kommunikationen.

”Sproget er en del af den sociale adfærd. [...] Vi aflæser meningen i andre menneskers handlinger, også i sammenhænge, hvor de selv, måske, ikke er sig denne mening bevidst. Små tegn fortæller os hvad de er ude efter. [...] Her ser vi en procesform, ud af hvilken sproget kunne dannes, forstået på den måde, at en bestemt attitude hos det ene individ fremkalder en reaktion hos det andet individ, hvilket i næste omgang giver anledning til en ny reaktion og en ny reaktion og så fremdeles.

[Mead, 2005: 44-45]

Af dette følger, at bevidstheden er en social proces, inden for hvilken mening opstår i den sociale handling gestus-respons – en handling, hvor gestus og respons ikke kan adskilles [Stacey, 2005: 7]. Mead definerer termen gestus som ”...den del af den sociale handling, der tjener som stimulus for andre biologiske organismer, som er involveret i den samme sociale handling.” [Mead, 2005: 75]. Mening ligger således ikke i gestussen, men i gestussen sammen med den respons, der følger med. Mennesket er dermed bevidst om andre menneskers respons, når der kommunikeres. Det betyder, at mennesket er i stand til at generalisere

i forhold til den gruppe af mennesker eller den kontekst, den enkelte befinder sig i. Dette beskriver Mead som, at man tager attituden af den "generaliserede anden"⁵. Det minder om social kontrol – en ubevidst ageren, der grunder i individets bekymring om, hvad andre tænker og mener om, hvad de siger og gør [Stacey, 2005: 7]. Den enkeltes handlinger er dermed også påvirket af den sociale kontekst.

I forklaringen af sociale handlinger understreges også procesankegangen. Dette ses af følgende citat.

"Forklaringen på den sociale handling findes ikke ved, at vi bygger handlingen op ved hjælp af stimulus- og responsenheder; den må behandles som en dynamisk enhed – som et procesforløb, hvis enkelte dele ikke kan begribes eller forstås isoleret: en kompleks organisk proces, som i logisk forstand er forudsat i forbindelse med hver eneste enkeltstående stimulus og respons, den er sammensat af."
[Mead, 2005: 36]

Ovenstående angiver, at selvom der skabes en distinktion mellem gestus, respons og stimulus, så er dette en rent forklaringsmæssig distinktion, da hele det sociale handlingsmønster er komplekst og dynamisk.

Den menneskelige bevidsthed er således et "resultat" af den menneskelige erfaringsdannelse og den sociale proces, hvori gestus og respons er afgørende. Herved understreges betydningen af interaktionen med andre mennesker, idet det er i denne, at mening opstår. Sammenhængen mellem individets bevidsthed og det sociale er på den måde gensidigt afhængig og sammenflydende. Dette dialektiske forhold understreges også i kompleksitetsteoriens – og Meads – forståelse af selvet, der er endnu et aspekt ved forståelsen af individet.

Selvet

Mead mener, at samfundet består af "selver", men at disse kun eksisterer i relation til andre "selver". Et selv defineres som et individ, der i sin respons til andre, indregner, hvorledes den anden part vil respondere

⁵ Den generaliserede anden er et af Meads begreber, der beskriver, hvordan individet ser sig selv gennem andres øjne. Dette beskrives gennem det dialektiske forhold mellem "jeg" og "mig", der skaber selvet [Stacey, 2002: 156]. Selvom Meads beskrivelse af "jeg" og "mig" er af stor betydning i hans teori, har jeg valgt ikke at inddrage det, da, jeg mener, at dette vil tillægge Mead for stor betydning i forhold til kompleksitetsteoriens andre dele. En så omfattende teori, som kompleksitetsteorien, kræver, at jeg, inden for den ramme specialet opsætter, er nødt til at være selektiv i forhold til de inddragede pointer.

på hans eller hendes egen ageren [Stacey, 2005: 7]. Dette kræver dog, at mennesket indgår i sociale relationer, idet kroppen alene ikke udgør et selv, *"...kroppen bliver først til et selv, når den har udviklet et sind eller en bevidsthed i den sociale erfaringsdannelses sammenhæng"* [Mead, 2005: 82]. Den menneskelige kommunikation og interaktion ligger dermed til grund for konstitueringen af sindet eller selvet.

Tankegangen omkring selvet bevæger sig ind på det område af psykologien, der arbejder med selvet og menneskets kerne, hvorved man kan foranlediges til at mene, at dette ikke harmonerer med den vægt, kompleksitetsteorien lægger i det sociale betydning i konstitueringen af individet. Det afgørende er dog, at selvet netop kun eksisterer på baggrund af den sociale interaktion og den socialisering, som mennesket oplever i de første leveår. Det er her, at socialpsykologien, som Mead placerer sig inden for, distancerer sig fra individpsykologien.

Også Hegel bidrager til kompleksitetsteorien med sine tanker om individet og dennes identitet, hvor Hegels forståelse af individets selv-refleksivitet understreger betydningen af det sociale i forhold til individet. Hegel mente, at udviklingen af individets tanker sker gennem konflikt, og at den verden, det enkelte individ oplever, er den verden, den enkelte skaber i sine tanker [Stacey, 2003: 295]. Han mente, at der ikke eksisterer en verden ud over den, som subjektivt erkendes, og Hegel anerkendte dermed ikke tanken om, at der eksisterer et system uden for den enkeltes erkendelsesverden.

Hegel lagde også vægt på betydningen af selv-refleksivitet i formningen af individets identitet. Af nedenstående citat ses Hegels antagelse om, at menneskets identitet skabes gennem forhandling og konflikt, når individet rekonstruerer sin identitet. Yderligere betones betydningen af refleksivitet, hvor Hegels dialektik ses i formuleringen "self-reflection in being-other", der netop understreger refleksivitet både i forhold til individet selv og i forhold til andre.

"... only this self-reconstituting identity, this self-reflection in being-other – and not some original unity as such, or an immediate thing as such – is true."
[Hegel, 2005: 98-99]

Kompleksitetsteoriens breder sig over flere teoretiske grundtanker, hvor det i forhold til individet er gældende, at det sociale har en af-

gørende betydning for, hvordan den enkelte agerer. Yderligere har det sociale og andre individers ageren betydning for, hvorledes individets selv eller identitet formes – også i forhold til individets eget syn på sig selv. Det betyder, at selvom teorien anerkender det menneskelige selv, så sker det inden for en kontekst, hvor menneskets såkaldte indre ikke er noget på forhånd givet, men formet gennem socialisering.

Udviklings- og forandringsforståelse

Kompleksitetsteoriens forståelse af, hvad der skaber udvikling og forandring i en organisation, er funderet i procesankegangen, interaktion og forståelsen af paradokser som en grundlæggende del af organisationen.

Det paradoksale

Det paradoksale indgår som en del af kompleksitetsteorien, da paradokset accepteres som en del af organisationens dynamik. Organisationer anskues som eksisterende med paradokser, der ikke kan (eller nødvendigvis skal) løses, da det spændingsfelt, som paradokserne skaber, er med til at give mulighed for udvikling og nyskabelse [Stacey 2003: 12].

Et paradoks defineres ifølge Stacey som:

“... a state in which two diametrically opposing forces/ideas are simultaneous present, neither of which can ever be resolved or eliminated. There is therefore, no possibility of choice between the opposing poles or of locating them in different spheres”
[Stacey 2003: 11]

Denne forståelse, hvor paradokset giver ”tilladelse” til, at modstridende elementer kan eksistere samtidig, oppositionerer sig til en mere dualistisk forståelse af paradokset, der defineres som to konfliktende elementer, og hvor paradokset kan ”løses” ved at foretrække ét element frem for et andet. Denne dualistiske forståelse ligger dermed tæt op af en systemteoretisk tankegang, idet den indeholder en forståelse af, at elementer kan elimineres fra helheden [Stacey 2003: 11]. En anskuelse af kompleksitetsteorien ikke tillægger sig – den accepterer konflikten.

Dette forhold til paradokser er meget sigende for den kompleksitetsteoretiske organisationsforståelse, da forståelsen af, at paradokser skal leves med, medfører et syn på organisationen, hvor der er *“...continuing tension-generating behavior patterns that are irregular, unstable and un-*

predictable, but lead to creative novelty" [Stacey 2003: 12].

Tanken er, at ustabiliteten og uforudsigeligheden kan være med til at skabe en positiv udvikling for organisationen, hvilket er væsentligt at forholde sig til i en organisationsverden, hvor det ofte pointeres, at organisationer skal være i stand til at være innoverende og forny sig for at følge med udviklingen. Her mener kompleksitetsteorien, at man skal se uforudsigeligheden og ustabiliteten som noget givende, og at paradokserne og konflikter dermed er med til at skabe fornyelse og forandring. I citatet ses ordet "patterns" – mønstre – der dog omtales som irregulære, ustabile og uforudsigelige. Kompleksitetsteorien mener dermed, at den enkelte kan have nogle bestemte handle-mønstre, men at disse ikke kan forudsiges på grund af den autonomi, der ligger ved det enkelte individ og den uforudsigelige respons, som den enkeltes handling medfører ved andre individer. Heri anskues også kompleksitetsteoriens forhold til kausalitet (jf. afsnittet om kompleksitetsteoriens grundsyn).

Interaktion og emergens

Som tidligere beskrevet og i forlængelse af ovenstående er interaktionen af grundlæggende betydning for kompleksitetsteorien. Det kendetegnende for kompleksitetsteoriens syn på interaktion er, at det ikke ses som skabende for et større system, men derimod skabende for yderligere interaktion, og det er dette, der skaber fornyelse og forandring. Her kan igen nævnes citatet omkring de uforudsigelige mønstre (jf. foregående afsnit), da kompleksitetsteorien mener, at der ud fra interaktionen emergerer/opstår nytænkning. Den ustabilitet, der er herskende i organisationen, skal dermed ikke anskues som værende negativ, hvilket ville være antagelsen i nogle systemteoretiske tankegange, hvor målet er orden og stabilitet [Stacey 2003: 25]. Den kompleksitetsteoretiske tankegang baserer sig i stedet på Elias' tanker om, at den orden, der emergerer af interaktion, ikke skal forstås som en orden defineret af stabilitet og balance, men som en orden, der er defineret af både stabilitet, ustabilitet, konflikter, balance og mange andre paradokser. Organisationen såvel som samfundets orden er dermed fyldt med paradokser, hvor ud fra udvikling emergerer. Elias beskriver forholdet til orden således:

"...the development of a society was not caused by 'mysterious' social forces but was the consequence of the interweaving, the *interplay* of the intentions and actions of many, many people. [...] However, despite the development of a society being unplanned and outside the

immediate control of its members, the interplay of individual plans and intentions nevertheless produces an orderly pattern of development, tending in a particular direction”
[Elias, 1991: 146 i Stacey2011: 302]

Det betyder, at selvom hvert enkelt individ interagerer efter egen intention i små lokale situationer, emergerer der ud fra alle disse lokale interaktioner et globalt mønster. Dette globale mønster er dog ikke planlagt på nogen måde, da ingen kan forudsige, hvad der emergerer ud af de mange forskellige handle-mønstre og intentioner, der er med til at skabe det globale mønster.

Mead omtaler også emergens – skabelsen af noget nyt. Han beskriver det således:

”Emergens finder sted gennem en reorganisering, men reorganiseringen bringer noget ind, som ikke var der før. Første gang ilt og brint bringes sammen, opstår vandet. Vand er jo på den ene side en sammenkobling af brint og ilt, men vandet fandtes ikke i komponenterne før de blev sammenkoblet. [...] Hvis man konsekvent og entydigt betragter verden i den matematiske lignings perspektiv, således at der er fuldstændig ækvivalens på begge sider af lighedstegnet, kan intet nyt ske”.
[Mead 2005: 223]

Reorganiseringen i ovenstående citat kan man tolke som værende ændrede interaktioner, da det er interaktion, der skaber samfundet. Det er i disse, at der sker noget nyt. Samtidig påpeger Mead – ligesom Elias –, at der skal være en form for uligevægt for, at der kan opstå nyskabelse. Komplexitetsteoriens udviklingsforståelse er således funderet i tanken omkring emergens som opstående ud af interaktion og paradokser, hvor ustabilitet og konflikt anskues som medskabende for, at udviklingen sker.

Det videnskabsteoretiske grundlag

Komplexitetsteorien vedkender sig ikke eksplicit en bestemt videnskabs- eller erkendelsesteoretisk tilgang, men på baggrund af det syn på mennesket og organisationen, der er i teorien, samt de teorier hvorpå kompleksitetsteorien baserer sig, er det muligt at pege sig i den retning, hvor inden for kompleksitetsteorien befinder sig.

I sit syn på mennesket og det sociale forholder kompleksitetsteorien sig til blandt andet Mead, som placerer sig inden for socialpsykologien. Som beskrevet tidligere har socialpsykologien, til forskel fra den individuelle psykologi, ikke en forestilling om, at individet fra fødslen er udstyret med en sjælelig substans, der indeholder det menneskelige selv. Socialpsykologien mener i stedet, at det individuelle selv og selvbevidsthed skal betragtes som en del af den personlige erfaringsdannelse, hvor sindet og selvet anskues som sociale produkter [Mead, 2005: 31]. Yderligere har Mead et social-behavioristisk perspektiv⁶, hvilket ses i, at det er de sociale handlingsprocesser mellem mennesker, der er genstand for interesse [Mead, 2005:37]. Her kan man dog stille spørgsmålstegn ved, hvor godt den behavioristiske tanke passer ind i kompleksitetsteorien, da behaviorismen er funderet i tanken om kausalitet. Denne sammenhæng mellem årsag og virkning tages der afstand fra i kompleksitetsteorien, men i og med at kompleksitetsteorien trækker på forskellige teorier, kan dette modsætningsforhold måske accepteres. Det skyldes, at kompleksitetsteorien netop pointerer en kompleksitet, der måske bedst kan beskrives ved hjælp af flere forskellige paradigmer jf. afsnittet om den multimodale konstitueringsanalyse og paradigmepluralitet.

I store dele af den kompleksitetsteoretiske tankegang kan der spores socialkonstruktivistiske træk, idet der er et grundlæggende fokus på det sociale betydning og på et dialektisk forhold mellem individet og det sociale. Det er også det, der kan anskues i socialpsykologien, der netop understreger det sociale betydning for menneskets indre udvikling.

Dog kan man også argumentere for, at kompleksitetsteorien vil tage afstand fra socialkonstruktivismen. Dette med grundlag i teoriens tanke om mennesket som havende intentionalitet og behov. Selvom intentionaliteten og behovene eksisterer i relation til andre mennesker (det sociale), passer tanken omkring menneskets selv ikke ind i den socialkonstruktivistiske tanke.

Konklusion på kompleksitetsteorien

Kompleksitetsteorien er et bredt felt, der trækker på flere forskellige teoretiske kilder, hvorfor jeg i rammen af dette speciale ikke finder det muligt at lave en total gennemgang og analyse af teorien. Jeg har dog

⁶ Meads tilgang baserer sig dog ikke på en radikal behaviorisme (eks. John Watsons fortolkning, hvor udelukkende den observerbare adfærd er genstand for fortolkning), men en behavioristisk tilgang, hvor menneskets bevidsthed anerkendes [Mead, 2005: 40].

trukket de aspekter frem, som jeg finder relevante at inddrage i en diskussion af organisationsforståelse og ledelse.

Som understreget i indeværende kapitel er kompleksitetsteorien funderet i en tankegang om nonlinear processer, hvor det ikke muligt at lave klare adskillelser mellem enheder. Netop derfor er det vanskeligt at lave en klar og overskuelig opdeling og analyse af denne teoretiske tilgang, da de forskellige elementer og perspektiver i teorien er overlappende og sammenflydende. Feltet kan derfor forekomme diffust, hvilket betones af den høje grad af kompleksitet. På trods af dette mener jeg, at jeg gennem analysen har fundet frem til nogle af de perspektiver, der er kendetegnende for den kompleksitetsteoretiske organisationsforståelse, og som er relevante i forhold til det senere diskussionskapitel.

Kompleksitetsteoriens procesanekgang indeholder en tanke om alt som processer, hvorved der tages afstand fra systemteoretiske elementer som dualisme og forholdet til kausalitet. I kompleksitetsteorien eksisterer der som nævnt hverken klare adskillelser, niveauinddelinger eller sammenhænge. Heraf ses også forholdet til kausalitet, hvor teorien ikke finder, at der er sammenhæng mellem årsag og virkning. Det har stor betydning for forståelsen af en organisation, da alt er sammenvævet og dermed komplekst.

Kompleksitetsteorien har yderligere et stort fokus på såvel det sociale som individet – ikke som adskilte enheder, men som sammenvævede processer. Der er et dialektisk forhold mellem det sociale og individet, hvilket blandt andet ses i beskrivelsen af individet, hvor det sociale og kommunikationen mellem mennesker understreges igen og igen. Samtidig har individet afgørende betydning for, hvorledes de sociale mønstre skabes, idet samfundet netop består af individer. Kompleksitetsteorien anskuer individet eller selvet som betinget af det sociale – den socialisering, der sker gennem hele livet. Yderligere er det også her, det responsive i teorien træder frem, idet mennesket anskues som responderende over for andres handlinger, hvilket blandt andet er med til at skabe den uforudsigelighed, der er kendetegnende for den interaktion, der er skabende for hele samfundet.

Individet anskues som havende et selv, der ikke er noget på forhånd givet, men som skabes gennem socialisering. Mennesket er således menneske i form af de sociale handlinger, det gennemlever. Hvad der

er særlig vigtigt i forhold til individet, som en del af organisationen, er kompleksitetsteoriens forhold til den menneskelige bevidsthed. Det faktum, at mennesket anskues som selv-refleksivt og agerer intentionelt i forhold til sine omgivelser, mener jeg, er vigtigt i forhold til den måde, en leder skal agere på i ledelsen af menneskene i organisationen. Dette vil jeg komme yderligere ind på i diskussionskapitlet.

Uforudsigeligheden og ustabiliteten er vigtige grundpiller i teorien, da det blandt andet er herigennem, at der opstår emergens – nyskabelse. Nyt emergerer gennem interaktionen og de responsive processer, hvori der også opstår paradokser, der igen er medskabende for, at nyt emergerer. Det hele er sammenvævet, og netop det er kendetegnende for kompleksitetsteorien. Komplekse responsive processer kan ikke inddeles i start og slut eller andre former for niveauinddeling, der kan give en form for overblik over, hvordan det hele ”hænger sammen”. Netop det er udfordringen i teorien – særligt i forhold til et organisatorisk og ledelsesmæssigt perspektiv.



KAPITEL 4



Analyse af ny-materialismen

Jeg vil i dette kapitel beskæftige mig med, hvordan ny-materialismen anskuer organisationen. Dette på baggrund af en interesse i at undersøge, hvorledes materialiteten har betydning for de processer, der skaber organisationen. Kapitlet er, ligesom det foregående, en analytisk refleksion over den aktuelle teoretiske retning og er opbygget efter den, i metoden, præsenterede struktur.

Ny-materialismens grundsyn

I mit arbejde med ny-materialismen tager jeg afsæt i Karen Barads teori¹ om agentiel realisme, der behandler materialitet med udgangspunkt i kvantefysikken, hvorfor denne teoretiske tilgang, ligesom kompleksitetsteorien har rødder i naturvidenskaben².

Kvantefysikken er kendetegnet ved kvantespringet, der udfordrer Newtons forståelse af tid og rum, hvor der er kontinuitet i måden, hvorpå et objekt bevæger sig gennem tid og rum, hvilket betyder, at tid og rum er stabile måleenheder [Juelskjær, 2010: 62]. Kvantespringet påviste i stedet, at en elektron kan springe fra ét stadie til et andet, og at det ikke er muligt at forudsige, hvornår dette finder sted. Med denne opdagelse var det ikke længere relevant at bruge ordet "bevægelse", idet der ikke er en kontinuerlig sådan [Juelskjær, 2010: 62].

Denne opdagelse omkring elektroners bevægelse er, hvad der inspirerer Barad i hendes teori, hvor tid og rum ikke er måleenheder, men tilblivelseskræfter.

Ny-materialismens begreber

Barad bruger i sin teori begreberne "matter" og "material"³. "Matter" oversættes på dansk til "stof"⁴, hvilket ikke helt gengiver den mening, som ordet har på engelsk. Jeg vælger derfor at bruge ordet materialitet for Barads "matter" og "material"⁵. Denne problematik er gældende for flere begreber inden for ny-materialismen, idet mange af ordene, ved

1 Andre teoretiske retninger, der beskæftiger sig med materialitet, er blandt andet Aktør Netværksteori og Judith Butlers teori om feministisk materialitet.

2 Hvad dette har af betydning for det videnskabsteoretiske afsæt, vil jeg komme ind på i diskussionen.

3 Barads værk "Meeting the universe halfway" er endnu ikke oversat til dansk.

4 Dette henviser til den kvantefysiske forståelse, hvor alt regnes som stof – bestående af atomer.

5 I ny-materialismen forstås materialitet som værende alt – naturen, mennesker, kønsroller, tid, rum mm. –, idet materialitet skal ses som noget processuelt, der eksisterer i en sammenhæng. Jeg vil komme yderligere ind på materialitetens betydning senere i dette afsnit.

oversættelse til dansk, mister noget af den betydning og nuance, de har i sig på originalsproget. Dette gælder blandt andet også ordet "entanglement", som Barad flittigt bruger gennem sin teori. Finder jeg ikke dækkende ord for de engelske termer gennem mit arbejde med teorien, kan det hænde, at jeg i stedet forholder mig til det engelske udtryk for ikke at miste betydning.

Det materielt-diskursive

Kendetegnede for ny-materialismen er, at den inddrager materialitet sammenvævet med diskurser som konstituerende [Højgaard & Søndergaard, 2012: 316], hvilket er interessant i forhold til kompleksitetsteoriens stærke fokus på det sociale som konstituerende kraft. Barad understreger i sin teori sammenvævningen mellem det materielle og det diskursive – det sociale og det naturlige –, hvilket anskues i følgende citat.

"What is needed is an analysis that enables us to theorize the social and the natural together, to read our best understandings of social and natural phenomena through one another in a way that clarifies the relationship between them. To write matter and meaning into separate categories, to analyze them relative to separate disciplinary technologies, and to divide complex phenomena into one balkanized enclave or the other is to elide certain crucial aspects by design."
[Barad, 2007: 25]

Barad mener således, at materialitet og mening ikke kan adskilles og anskues som separate konstituerende kræfter, men i stedet skal behandles som sammenvævede, hvilket ikke tidligere er blevet gjort. Hun beskriver, at:

"Language has been granted too much power. The linguistic turn, the semiotic turn, the interpretative turn, the cultural turn: it seems that at every turn lately every "thing" – even materiality – is turned into a matter of language or some other form of cultural representation."
[Barad, 2007: 132]

Ovenstående beskriver Barads kritiske forhold til sproget som det betydningsbærende. Med ny-materialismen sker en bevægelse væk fra den magt, sproget har, og der fokuseres i stedet på, at alt har betydning – også materialitet. Sammenvævningen mellem det materielle og

det diskursive indebærer, at ingen af de to skal forstås som en ramme, hvor inden for det andet aspekt forstås, og hvor det ene element fungerer som referent for det andet [Barad, 2007: 30] – "... *the material and the discursive are mutually implicated in the dynamics of intra-activity*"⁶ [Barad, 2010: 152].

Dette fokus på sammenvævning – entanglements –, mener jeg, har betydning for måden hvorpå, organisationen forstås. Organisationens må i dette perspektiv opfattes som værende konstitueret af såvel det materielle som det sociale.

Spørgsmål er dog hvad materialitet dækker over. For nogle vil materialiteten betyde alle fysiske objekter, som kan observeres og berøres af mennesket. Det kan være vægge, et træ, en stol eller andre ting i det fysiske rum. Denne forståelse gør Barad op med:

"Matter is neither fixed and given nor the mere end result of different processes. Matter is produced and productive, generated and generative. Matter is agential, not a fixed essence or property of things."
[Barad, 2007: 137]

Denne forståelse af materialitet understreges yderligere:

"Things" do not preexist; they are agentially enacted and become determinately bounded and propertied within phenomena. Outside of particular agential intra-actions, "words" and "things" are indeterminate. Matter is therefore not to be understood as a property of things but, like discursive practices, must be understood in more dynamic and productive terms – in terms of intra-activity."
[Barad, 2007: 150]

Af ovenstående citater kan man således anskue en forståelse af, at alt kan høre under materialitet. Barads kvantefysiske grundlag er med til at klargøre, at alt er atomer og partikler, der i forskellige sammenhænge skaber, hvad der er, og selvom materialitet ofte forstås som ting, er det i den ny-materialistiske forståelse praksisser. Med dette menes, at fysiske objekter også skal ses som praksisser, idet de er stærknet handling. Materialitet er således både naturen, kropssprog, kønsroller, tid, rum mm. I det første citat beskriver Barad, at "matter is agential", hvilket betyder, at alt har virkningskraft – "agency".

⁶ Se følgende afsnit for forklaring af "intra-aktion".

Agential realism og intra-aktion

Barad præsenterer termen "agential realism" som en epistemologisk-ontologisk ramme, der kan give en forståelse af den rolle, som alt spiller i de materielle-diskursive [Barad, 2007: 26]. Den agentielle realisme skal anskues som Barads teoretiske ramme for ny-materialismen. Med den agentielle realisme skifter fokus "*...from the nature of representations (scientific and other) to the nature of discursive practices (including technoscientific ones), leaving in its wake the entire irrelevant debate between traditional forms of realism and social constructivism.*" [Barad, 2007: 45]. Hermed sker et skift fra repræsentationalismen med fokus på forholdet mellem beskrivelse og virkelighed til de performative tilgange, hvor fokus er på handlepraksis [Barad, 2007: 28]. Det betyder, at verden ikke er konstrueret ud fra forståelser og beskrivelser af fænomener, men i stedet er konstrueret gennem praksisser og handlen, hvorved individet eksisterer i verden⁷. Herved sker en bevægelse fra et ensidigt fokus på epistemologien, der drejer sig om viden, til at ontologien med fokus på væren også inddrages. Ved at både viden og praksis inddrages og anses som uadskillelige, sammenvæves epistemologien med ontologien. Ud fra dette kan man tolke, at det ikke er muligt at forstå verden fra en udenforstående position, men at man som individ er uløseligt bundet sammen med al andet i sin væren. Uadskilleligheden betyder også, at man ikke kan tale om væren og viden hver for sig, idet de kun eksisterer i en sammenhæng.

Barad præsenterer begrebet "intra-aktion", der ligesom den agentielle realisme understreger sammenvævningen af flere konstituerende kræfter. Hun definerer intra-aktion som betegnende for "*...the mutual constitution of entangled agencies*", hvor det er vigtigt at gøre sig klart, at de forskellige instanser eller elementer kun er forskellige eller distinkte i relation til den gældende sammenvævning, og ikke eksisterer som individuelle elementer [Barad, 2007: 33]. Det er gennem intra-aktion, at der skabes egenskaber for fænomener samt mening og grænser [Barad, 2007: 139], og det er som en del af en intra-aktion, at individet konstitueres i sammenhæng med andre fænomener:

"Rather subjects (like objects) are differentially constituted through specific intra-actions"
[Barad, 2007: 342]

⁷ Mere om dette i afsnittet "Forståelse af individet" side 56

Fænomener eksisterer ikke forud for intra-aktionen, men opstår gennem den [Barad, 2007: 33].

Fokus på sammenvævning betyder også, at ny-materialismen lægger vægt på uadskillelighed. Det betyder, at man skal være forsigtig med at opstille adskillelser og afgrænsninger, og at de adskillelser og afgrænsninger, der laves, alle kommer indefra – fra mennesket selv (mere om dette i næste afsnit) [Højgaard & Søndergaard, 2010: 322].

Det agentielle snit

Barad præsenterer termen agentialt snit – agential cut – for at forklare, hvordan man kan lave en form for adskillelse mellem subjekt og objekt, hvorved der kan herske en art objektivitet i den begrebsverden, hvor objektiviteten ellers ikke accepteres som eksisterende [Barad, 2007: 140]. Det agentielle snit skabes indefra, og det er dermed fænomenet – eller individet, – der i intra-aktionen selv skaber en skæring i verden, hvor individet oplever subjekter, elementer, rum mm. som noget specifikt [Juelskjær, 2010: 68]. Det betyder, at betydningen af enheder ikke eksisterer på forhånd – virkeligheden, kroppe⁸, individer, tid og rum produceres samtidig i det agentielle cut.

Den form for objektivitet, der opstår i den agentielle snit kaldes for agential adskillelighed – agential separability –, og angiver, at der kan ske en adskillelse inden i fænomenet [Barad, 2010: 175]. Adskillelsen skabes af subjektet selv, hvorved denne adskiller sig fra det oplevede. Denne adskillelse eller indre objektive forholdemåde i intra-aktionen er det tætteste, ny-materialismen kommer på objektivitet.

I en organisatorisk kontekst kan det agentielle snit og relationen til objektivitet tolkes som havende betydning for lederens rolle. Den eneste form for objektivitet, der kan anskues, er den, der eksisterer i det agentielle snit, når lederen anskuer en situation på en bestemt måde. Det, som lederen opfatter og forstår, og som former og formes af ham eller hende, er en sammenvævning af tid, rum, krop, diskurs og alle andre konstituerende elementer. Det udsnit og de adskillelser, lederen anskuer, kommer således indefra og kan dermed ikke siges at være en universel sandhed. Lederen vil derfor altid handle på baggrund af intra-aktion, der skabes i nuet, og er unik for den pågældende intra-aktionskonstellation.

At der lægges vægt på uadskillelighed, og at individet er en del af verden,

8 Kroppe, eksempelvis den menneskelige krop, forstås også som materielle-diskursive fænomener og ikke som objekter med medfødte egenskaber [Barad, 2007: 153].

betyder, i min optik, også, at lederen ikke er i stand til at "gribe ind" som en udenforstående observatør. Organisationen er ikke en enhed for sig, der formes for øjnene af lederen, men et fænomen, der skabes i sammenvævning med lederen, og forståelsen af organisationen sker i lederen selv. Lederen kan således kun forholde sig til og handle på baggrund af og i de agentielle snit, hvor intra-aktionen former en fremtid, der ikke kan forudsiges.

Den ny-materialistiske forståelse

Hvis man tolker ud fra en ny-materialistisk forståelse, skal en organisation opfattes som konstitueret af mange forskellige (eller alle tilgængelige) kræfter, hvorved lederen befinder sig som en del af en kompleks organisme. Yderligere kræver en organisationsforståelse inden for ny-materialismen en forståelse for, hvorledes materialiteten har indvirkning, hvilket kan vise sig svært i praksis i og med, at alt er en del af intra-aktioner og dermed sammenvævet i en sådan grad, at der ikke kan anskues konkrete sammenhænge.

Barad pointerer selv, at:

"... entanglements are highly specific configurations and it is very hard work building apparatus to study them, in part because they change with each intra-action."
[Barad, 2007: 74]

Det er således svært at skulle studere sammenvævninger eller sammenfiltringer, hvilket i en organisatorisk kontekst kan kobles til, at det som leder kan være svært at forstå og lede en organisation, hvor sammenvævningerne konstant ændres på grund af de momentane intra-aktioner.

Forståelse af individet

Som nævnt plæderer Barad i sin teori for at bevæge sig fra repræsentationalismen til de performative tilgange. Den performative forståelse mener, at viden ikke opstår ved observation, men som et resultat af "... *direct material engagement with the world.*" [Barad, 2007: 49]. Denne tilgang indeholder en forståelse af individet som del af intra-aktioner, der også konstituerer individet. I beskrivelsen "direct material engagement" ser jeg en forståelse af, at involveringen i verden sker i form af krop, køn, tid og ikke kun i form af sproglige og sociale diskurser. Med afsæt i dette er det således hele mennesket, der er i fokus, og ikke kun

hvorledes den enkelte perciperer og udtrykker verden.

Individet er dermed involveret direkte i verden – den enkelte vil altid være en del af intra-aktion og sammenvævet med alt andet. En af Bohrs vigtigste læresætninger fra kvantefysikken var *"We are a part of that nature that we seek to understand"* [Barad, 2007: 67], og denne understreger menneskets position som deltagende subjekt. Pointen understreges yderligere af Barad:

"To theorize is not to leave the material world behind and enter the domain of pure ideas where the lofty space of the mind makes objective reflection possible. Theorizing, like experimenting, is a material practice."
[Barad, 2007: 55]

Citatet referer til at teoretisere, men ud fra det kan man anskue en tanke om, at individet ikke bare kan stå som udenforstående og observere verden – det er en del af den.

Denne forståelse af menneskets rolle ser jeg som betydningsfuld i forhold til en leders forståelse af sin rolle i organisationen. Ny-materialismen vil ud fra ovenstående ikke mene, at det er muligt at placere sig som observatør og være i stand til at skabe det forkromede og objektive overblik over en organisation. Lederen er en del af den verden, han eller hun eksisterer i, og denne er med til at skabe lederen selv, samtidig med at lederen i intra-aktioner også påvirker andre eller andet. Dette kan tolkes ud fra følgende:

"Med intra-aktion forstås en interageren [intra-ageren] mellem fænomener, der kun momentant og midlertidigt afgrænses fra hinanden, og som virker aktivt og gensidigt transformativt ind på hinanden"
[Lykke, 2008: 231; Barad, 2007: 224ff i Juelskjær, 2009: 58]

De intra-agerende fænomener, såsom mennesker eller non-humane fænomener, påvirker således hinanden i intra-aktionen, hvorved, i den organisatoriske kontekst, lederen også vil blive påvirket og skabt af den situation, han eller hun befinder sig i.

Konstitueringen af individet ses yderligere i forhold til, at ny-materialismens i høj grad er anti-essentialistisk. Dette ses af, at teorien ikke mener, at mennesket har et indre, der er på forhånd givent. Forståelsen

af individet eller subjektet handler heller ikke om sproget (som ved socialkonstruktivismen), men derimod om det konstituerende aspekt i de materielle-diskursive praksisser [Barad, 2007: 57]. I sin behandling af emnet refererer Barad til Judith Butler, der i sine teoretiseringer om materialitet og køn beskriver, at menneskets køn ikke er medfødt, men en tilblivelsesproces [Barad, 2007: 57]. Dette ses i følgende citat, der understreger performativiteten i teorien.

“Butler proposes that we understand identity not as an essence
but as a doing.”
[Barad, 2007: 62]

Dette hænger yderligere sammen med forståelsen af kroppen, der også anskues som en materiel-diskursiv praksis. Individet er dermed ikke på forhånd givent, men konstitueres gennem intra-aktioner.

Individets autonomi

Barad beskriver menneskets mulighed for ansvar og mulighed for at vælge i det følgende:

“We are responsible for the cuts that we help enact not because we do the choosing (neither do we escape responsibility because “we” are “chosen” by them), but because we are an agential part of the material becoming of the universe. Cuts are agentially enacted not by willful individuals but by the larger material arrangements of which “we” are a “part”. The cuts that we participate in enacting matter.”
[Barad, 2007: 178]

Her ses en forståelse af, at selvom individet ikke selv vælger, hvilke agentielle snit det hjælper til at skabe, så er den enkelte alligevel ansvarlig, idet han eller hun er en del af verden, og de agentielle snit har en betydning. Barad skriver, at individet ikke er “willful”, hvilket må betyde, at den enkelte ikke ses som havende egen vilje. Heraf kan man tolke, at ny-materialismen ikke anerkender tanken om det autonome individ. Mennesket kan tolkes som værende en del af verden på samme måde som alle andre fænomener og ikke have en vilje, der giver en særlig position eller særlig handlekraft. Spørgsmålet er så, om individet ikke har nogen mulighed for at være medskabende ud fra egne præmisser? Hvis ikke har det konsekvens for måden, hvorpå såvel ledere som medarbejdere tænker om sig selv i organisationen⁹.

⁹ Dette vil blive udfoldet yderligere i diskussionskapitlet.

Udviklings- og forandringsforståelse

Som beskrevet i ovenstående afsnit virker de intra-agerende fænomener "aktivt og transformativt ind på hinanden". Med afsæt i dette kan man anskue, at der i alle intra-aktioner er grundlag for forandring, hvilket understreges i følgende citat.

"... practices of knowing are specific material engagements that participate in (re)configuring the world."
[Barad, 2007: 91]

I ny-materialismen udfoldes således en forståelse af, at deltagelse i og viden om verden¹⁰ er med til at skabe verden, hvorved forandring og udvikling sker – verden rekonfigureres.

Det er her vigtigt at understrege, at det ikke kun er de sociale intra-aktioner¹¹, der danner grundlag for forandring – alt har en skabende kraft og dermed en forandrende kraft. Barad beskriver, at intra-aktionerne konstant rekonfigurerer, hvad der er muligt og umuligt, hvorved der altid er nye muligheder. Intra-aktioner er på den måde begrænsende, men ikke bestemmende [Barad, 2007: 177]. Med afsæt i dette kan man konkludere, at der ikke er en deterministisk forståelse i ny-materialismen, hvilket i et udviklingsperspektiv betyder, at handlinger og beslutninger ikke kan anskues som værende endegyldige. Der vil altid være grundlag for forandringer.

Forholdet mellem årsag og virkning er af stor betydning for, hvorledes udvikling og forandring opfattes i organisationen. I ny-materialismen forstås kausalitet som opstående i fænomenet i det agentielle snit og ikke som opstående mellem to afskilte enheder [Barad, 2007: 175]. Forholdet til årsag og effekt som emergerende gennem intra-aktioner ses af nedenstående citat.

"... what is important about causal intra-actions is that "marks are left on bodies": bodies differentially materialize as particular patterns of the world as a result of the specific cuts and reconfigurations that are enacted. Cause and effect emerge through intra-actions. Agential intra-actions are causal enactments."
[Barad, 2007: 176]

¹⁰ Her menes ikke viden om verden af ren epistemologisk karakter, men viden sammenvævet med deltagelse.

¹¹ Da der ikke findes "rene" sociale intra-aktioner – alt påvirker i intra-aktionen.

Der sker således en effekt i intra-aktionen ved, at der efterlades "marks" på kroppe (som kan være af såvel human som nonhuman karakter). Hvis den betydning, der efterlades ved en interaktion, opfattes som effekten, så er årsagen selve det, der sker og opleves i intra-aktionen. Kroppen kan her være den leder, medarbejder eller anden, der er en del af intra-aktionen, og som laver det agentielle snit, hvor inden for kausaliteten opleves.

Kausalitetsforståelsen kan tolkes som at bero på den individuelle intra-aktion og kan ikke underlægges en lineær forståelse, hvor der er en bestemt sammenhæng mellem årsag og virkning. Forholdet mellem disse vil altid afhænge af den pågældende intra-aktion.

Med Barads grundlag i kvantefysikken sker også en retænkning af kontinuitet, da tid og rum tænkes anderledes. Processer eller dynamikker kan ikke siges at følge en tidsmæssig linje eller ske i et bestemt rum [Barad, 2007: 179]. Barad beskriver, at temporalitet er konstitueret gennem verdens gentagne intra-aktivitet, og at materialitetens dynamik er impliceret i produktionen [Barad, 2007: 180]. Tid er således ikke på forhånd givet og kan ikke anses som værende en konstant enhed.

Spatialiteten kan ligeledes ikke regnes som en konstant enhed – rum produceres også gennem intra-aktion. Rum beskrives som en konstant proces af materiel rekonfigurering af grænser, der ikke markeres i rum, men af rum [Barad, 2007: 181]. Den afstandstagen, der ligger i forholdet til "i rum", kan man tolke som knyttet til en forståelse af, at rum ikke skal anskues som en beholder, men som noget processuelt.

Tid, rum og materialitet er således foldet sammen i en bevægelse i intra-aktionen, hvorfor Barad beskriver fænomenet som "spacetime-mattering", der understreger sammenvævningen [Barad, 2007: 179].

Her ser jeg en kobling til den organisatoriske kontekst i forhold til, at udvikling ikke kan holdes op mod en fast tidsmæssig ramme. Ud fra den ny-materialistiske forståelse sker udviklingen i en proces af tid-rum-materialitet, hvilket må betyde, at man ikke kan bruge eksempelvis tid som et parameter, hvilket kan give vanskeligheder i forhold til at planlægge forandring og udvikling.

Ny-materialismens forandringsforståelse kan tolkes som influeret af teoriens syn på objektivitet. Når der ikke eksisterer objektivitet i den form, som eksisterer i tankegange, hvor der kan adskilles mellem indre og ydre, men der i stedet eksisterer en objektivitet, der er forankret i subjektet og indre adskillelser, har det betydning for den måde, hvorpå

lederen kan vurdere organisationens situation og retning¹². Udvikling er således ikke noget, der kan planlægges fra en overordnet eller udenforstående position, men noget lederen skal forholde sig til som en grundlæggende del af organisationens eksistens. Dermed er lederen også ude af stand til at være objektiv på anden måde end via, hvad jeg vil kalde, sin "subjektive objektivitet".

Det videnskabsteoretiske grundlag

Med et fokus på sammenvævningen af ontologi og epistemologi gennem hele sin teori, er Barads videnskabsteoretiske grundlag relevant og gennemskinnende i alle aspekter af ny-materialismen. Dette anskues blandt andet i, at grundelementet, den agentielle realisme, er en onto-epistemologisk ramme for forståelse, og selve teorien er et opgør med forskellige former for forståelsesrammer såsom socialkonstruktivismen og realismen. Da ny-materialismen tydeligt tager afstand fra visse videnskabsteoretiske retninger, er det interessant at se nærmere på, hvilket videnskabsteoretisk fundament teorien er baseret på.

Med et udgangspunkt i kvantefysikken vil det være naturligt at antage, at Barads tanker er funderet i realismen, hvor tanken er, at det, der observeres, er det, der er, og hvor der i nogle grene forefindes en tanke om objektivitet. Barad er dog inspireret af Niels Bohrs "philosophy of physics", der tænker den naturlige og sociale verden sammen [Barad, 2007: 67], hvorved Barad kombinerer forskellige tankegange.

Barad arbejder med sin teori ud fra, hvad hun kalder en diffraktiv metode, hvor forskellige discipliner kombineres, og grænser nedbrydes for at give plads til vigtige detaljer inden for de givne felter [Barad, 2007: 25 & 71]. Dermed legitimerer Barad en bevægelse inden for forskellige paradigmer, hvorved forskellige videnskabsteoretiske tilgange kan tænkes at udfoldes sideløbende med hinanden. Dette relaterer sig til den multimodale konstitueringsanalyse, hvilket jeg vil komme ind på i diskussionskapitlet.

At Barad ikke tillægger sig en bestemt videnskabsteoretisk retning ses af selve teorien omkring agentiel realisme, idet denne onto-epistemologiske ramme skifter fokus, således at debatten mellem realisme og socialkonstruktivisme gøres irrelevant [Barad, 2007: 45]. Der skal, som tidligere skrevet, fokuseres på praksis frem for repræsentation, og med

¹² Retning er et ord, der ikke hører under det ny-materialistiske paradigme, idet det angiver en vis kontinuitet, der ikke eksisterer. Jeg benytter dog ordet for at understrege, hvad der ikke lader sig gøre i en ny-materialistiske forståelse af ledelse.

et skift til den performative tilgang skifter fokus fra at være på forholdet mellem beskrivelse og virkelighed til at være på praksisser, gøren og virkningskraft [Barad, 2007: 135].

Med denne bevægelse lægges der også vægt på de ontologiske spørgsmål, hvor repræsentationalismen i højere grad har fokuseret på epistemologien. Viden om væren bliver således et spørgsmål på højde med viden om viden. Herved bliver Barads term onto-epistemologi relevant.

Barad ser performativiteten som et alternativ til socialkonstruktivismen, hvorved det bliver yderligere tydeligt, at socialkonstruktivismen ikke er et paradigme, som Barad er placeret inden for.

I sin teori foreslår Barad dog en posthumanistisk tilgang til forståelsen af de materiel-diskursive praksisser [Barad, 2007: 66 & 135]. I denne optik anskues mennesket ikke som havende en særlig position, og der findes ikke en opdeling mellem natur og kultur, hvorfor tilgangen fokuserer på, hvordan forholdet mellem disse kan rekonfigureres [Barad, 2007: 135]. Den posthumanistiske tilgang giver mulighed for at se både naturen, kulturen, mennesket, materialitet mm. som konstituerende, og tilgangen indeholder ikke en tanke om adskillelse, hvilket er i overensstemmelse ny-materialismen.

Onto-epistemologi

I ny-materialismen kommer hverken det diskursive eller det materielle ontologisk eller epistemologisk før det andet [Barad, 2007: 152]. Viden og væren er sammenfiltret, og det ene eksisterer ikke uden det andet. I en forskningsmæssig kontekst – som det at skrive speciale om ledelse og organisationsforståelse – betyder det, at man ikke blot kan tale om den viden, en leder skal have. Viden og handling hænger uløseligt sammen, og det bliver derfor eksempelvis svært at tale om viden versus værktøjer, som der ofte gøres inden for ledelseslitteraturen. Heraf kan tolkes, at den ny-materialistiske tilgang giver nogle udfordringer i forhold til italesættelser og forståelse af selve tilgangen i en ledelsesmæssig kontekst¹³.

I forhold til ny-materialismens fokus på at inddrage ontologien på lige vilkår med epistemologien (som repræsentationalismen fremhæver), skriver Barad følgende:

_____ "The primary ontological units are not "things" but phenomena –

¹³ Ordet kontekst vil dog ikke benyttes inden for det ny-materialistiske paradigme, idet dette angiver en form for beholder af diskursivitet, normer, kultur mm.

dynamic topological reconfigurings/entanglements/relationalities/ (re)articulations of the world. And the primary semantic units are not "words" but material-discursive practices through which (ontic and semantic) boundaries are constituted. This dynamism is agency. Agency is not an attribute but the ongoing reconfiguring of the world. The universe is agential intra-activity in its becoming."
[Barad, 2010: 141]

Ontologi betyder således ikke et fokus på ting – på objekter – men på praksis og handlen. Væren sættes således lig processer og handlen (agency).

Konklusion på ny-materialismen

Barads teori beskriver en onto-epistemologisk ramme, som verden skal forstås inden for. Det er således en teori, der i højere grad er af erkendelsesteoretisk form frem for en praksisorienteret teori¹⁴. Den fremlægger et fundament, hvorpå man kan fundere sin forståelse af organisationen¹⁵ og de praksisser, der relaterer sig hertil. Her skal dog nævnes, at forståelsen af organisationen inden for ny-materialismen også skal opfattes som værende en praksis i sig selv jf. bevægelsen fra repræsentationalisme til performativitet.

Fokus på praksis frem for repræsentation betyder yderligere, at lederen befinder sig som en del af praksis (og som medskabende for og af denne), hvorved objektivitet ikke er mulig. Den eneste objektivitet, der kan anskues, kommer indefra gennem de agentielle snit, der skabes. Denne tanke er som tidligere påpeget kendetegnende for ny-materialismen, der netop finder, at alle adskillelser kommer indefra, hvorved en ydre form for dualisme afskrives. Dette skyldes blandt andet teoriens store fokus på, at alt er sammenvævet og skabes i intra-aktioner, hvor materielle-diskursive praksisser skabes. Fokus er på handlings- eller virkningskraft – agency – der er skabende for verden.

Denne sammenvævning af alt, mangel på målbare enheder – eksempelvis forholdet til kausalitet samt tid og rum –, og synet på alt som havende virkningskraft kan give nogle udfordringer både i forhold til forståelsen af organisationen og i ledelsen af denne, idet det ikke er muligt at skabe overblik over organisationen.

¹⁴ I denne beskrivelse forefindes en adskillelse, som inden for dette paradigme ikke anerkendes, og yderligere mener ny-materialismen ikke, at der kan laves en opdeling mellem teori og eksperimenteren (her ledelsespraksis), da begge skal anskues som dynamiske praksisser [Barad, 2007: 55 & 56].

¹⁵ Barad fremlægger ikke selv en organisationsforståelse.

KAPITEL 5



Diskussion

Jeg vil i dette kapitel bringe den forståelse, jeg har opnået gennem analysekapitlerne, videre i en diskussion af væsentlige pointer i forhold til skabelsen af en ny forståelse af organisation og ledelse. Kapitlets formål er at klargøre, hvorvidt kompleksitetsteorien og ny-materialismen tilsammen kan danne grundlag for en ny forståelse, samt hvad der kendetegner denne potentielle nye forståelse.

Da jeg indledte mit arbejde med dette speciale, var min umiddelbare interesse funderet i den nye forståelse af organisationer, som kompleksitetsteorien bidrager med. Jeg havde dog en formodning om, at det materielle, såsom fysiske rammer, ikke var en faktor, der blev medregnet i teorien. Af denne grund så jeg potentiale i at undersøge, om kompleksitetsteorien kunne kombineres med ny-materialismen for at få et mere nuanceret bud på en organisationsforståelse. Min indledende tanke omkring en kombination var derfor at lade kompleksitetsteorien være det teoretiske fundament, hvor ny-materialismen kunne bidrage med nogle elementer. Gennem mit arbejde med de to teoretiske retninger i analysekapitlerne, er jeg dog blevet klogere på, hvad teorierne indeholder, samt nogle af de metodiske udfordringer, der er knyttet til brugen af dem.

Analysekapitlerne har således været med til at skabe en forståelse af henholdsvis kompleksitetsteorien og ny-materialismen i forhold til et perspektiv inden for ledelse og organisation. Jeg har gennem analysen fokuseret på de elementer af teorierne, der har været interessante i forhold til en organisations- og menneskeforståelse, og det er disse elementer, jeg i diskussionen vil bringe i spil. Yderligere har analyserne været med til at revidere mit syn på, hvorledes teorierne kan kombineres.

Opbygning af diskussion

Som tydeliggjort i problemformuleringen er mit mål med dette speciale, at undersøge hvorvidt kompleksitetsteorien og ny-materialismen kan kombineres, i så fald hvordan de kan kombineres, og hvad de kan kombineres til i forhold til en ny forståelse af organisation og ledelse.

Diskussionen er opbygget ud fra at kunne besvare ovenstående, og jeg har derfor valgt at arbejde med en todelt inddeling af diskussionen. Dette skyldes, at min problemformulering forholder sig til to forskellige niveauer i arbejdet med teorierne.

Første diskussionsdel omhandler den metodiske del af problemformuleringen og søger at besvare, hvorvidt ny-materialismen og kompleksitetsteorien kan sammenvæves, samt hvordan dette kan lade sig gøre. Denne diskussionsdel behandler de teoretiske muligheder og udfordringer ved en sammenvævning af teorierne, og det er på basis af disse, at anden del af diskussionen er funderet.

Jeg begynder med en diskussion af, hvorvidt det, på baggrund af det metodiske og videnskabsteoretiske fundament, kan lade sig gøre at koble kompleksitetsteorien og ny-materialismen. Herefter bevæger jeg mig videre til en teoretisk funderet diskussion af de to teoriers væsentlige pointer ud fra overskrifter, der relaterer sig til organisation og ledelse.

Anden del af diskussionen omhandler i højere grad det organisatoriske og ledelsesmæssige aspekt, og det er her, jeg søger at besvare, hvad en potentiel kombination af teorierne betyder for måden at forstå organisation og ledelse på. Dette kapitel vil således bygge videre på det teoretiske fundament, der præsenteres i diskussionens første del, og diskussionens anden del er struktureret ud fra de temaer, der gennem første del har vist sig relevante i forhold til en ny organisationsforståelse.

På samme måde som inddelingen i analysekapitlerne kan diskussionsopdelingen virke lidt kunstig, idet såvel kompleksitetsteorien som ny-materialismen understreger sammenvævningen af elementer, og at det ikke er muligt at anskue adskillelser i fænomener, hvilket ikke harmonerer med en opdeling. Min struktur i diskussionen kommer derfor via en indre adskillelse jf. ny-materialismens agentielle adskillelighed. Som pointeret i analyserne er verden kendetegnet ved sammenvævninger, hvilket gør alting komplekst. Barad pointerer, at disse sammenvævninger er svære at studere, da de er meget komplekse konfigurationer og ændres ved hver intra-aktion [Barad, 2007: 74]. Dette er relevant i forhold til diskussionen, idet Barad anskueliggør, hvor svært det er at skabe en forståelse af fænomener såsom organisation og ledelse. I min behandling af diskussionens temaer skal jeg derfor være bevidst om, hvor svært det er (eller umuligt) at skabe en forståelse, og hvor meget forskellige fænomener er sammenfiltret.

Første diskussionsdel

Fokus i dette diskussionsafsnit er på det metodiske og det teoretiske grundlag for en eventuel kobling af ny-materialismen og kompleksitetsteorien. Formålet er at give indblik i de udfordringer og muligheder, der knytter sig til en sammenkobling af teorierne, og jeg vil forsøge at besvare, hvorvidt det kan lade sig gøre at sammenvæve de to.

At koble teorier

I forhold til en kobling af teorier mener jeg, at det metodiske og videnskabsteoretiske grundlag har betydning. Disse skal ses som det fundament, hvorpå det teoretiske aspekt af en ny forståelse baserer sig, og jeg vil i dette afsnit derfor undersøge, hvordan de to teorier forholder sig metodisk og videnskabsteoretisk til hinanden. Yderligere vil jeg koble det til den metode, jeg er tilgået projektet med, idet denne også har betydning for måden, hvorpå teorierne forstås.

Det metodiske

I det metodiske afsnit beskrev jeg, hvordan dette projekt er bygget op omkring den multimodale konstitueringsanalyse, idet jeg anskuer mange forskellige kræfter som konstituerende. Tanken om det multimodale minder om ny-materialismens syn på, at alt har en konstituerende og skabende kraft. Den multimodale konstitueringsanalyse undviger endvidere en privilegering af enten diskurs eller materialitet [Højgaard & Søndergaard, 2010: 337], hvilket også gøres i ny-materialismen.

Yderligere nærmer ny-materialismen sig den multimodale konstitueringsanalyse i beskrivelsen af diffraktion som metode til at forstå fænomener eller teorier. Ved den diffraktive metode fokuseres der på forskellighed eller nærmere effekten af forskellighed [Barad, 2007: 72]. Det betyder, at der skal fokuseres på betydningen af forskelligheder frem for blot at konstatere, at de er der. Barad påpeger ydermere, at det ved diffraktion er vigtigt at være opmærksom på detaljerne ved de forskellige analytiske tilgange og behandle dem med respekt frem for at give et grovkornet portræt af dem [Barad, 2007: 93]. Jeg mener, at jeg i dette speciale har tilstræbt mig netop dette¹.

Ved en metode som den multimodale konstitueringsanalyse eller diffraktion er det vigtigt ikke at favorisere én retning frem for en anden,

¹ Jeg tager dog forbehold for, at de behandlede teoretiske tilgange er så omfattende, at jeg ikke har kunnet fordybe mig detaljeret i alle aspekter af dem.

og betydningsfuldt at læse teorierne gennem hinanden – dette kalder Barad for en "transdisciplinær metode" [Barad, 2007: 93]. Jf. mine indledende tanker omkring en kombination af kompleksitetsteorien og ny-materialismen var mine tanker i begyndelsen af projektet ikke i overensstemmelse med Barads metode, da jeg forestillede mig kompleksitetsteorien som det teoretiske grundlag. Yderligere skete min læsning og forståelse af kompleksitetsteorien i analysekapitlet ikke gennem ny-materialismen, hvorfor det første analysekapitel ikke kan siges at følge den diffraktive metode. Dog er teorien læst gennem socialkonstruktivismen, hvilket taler for en grad af diffraktion. Med analysen af ny-materialismen forholder det sig anderledes, idet jeg på daværende tidspunkt havde beskæftiget mig med kompleksitetsteorien. Min forståelse af ny-materialismen er derfor skabt med såvel kompleksitetsteorien som socialkonstruktivismen i baghovedet, men stadig med en forståelse af, at teorien i sig selv skal behandles på egne præmisser. Det var også gennem dette andet analysekapitel, at jeg blev klogere på, at ingen af de to behandlede teorier skal favoriseres som værende det teoretiske grundlag.

Det er således klart, at der er elementer i den multimodale konstitueringsanalyse og i ny-materialismen, der er lignende hinanden, men spørgsmålet er, om kompleksitetsteorien distancerer sig fra dette eller ej. Som beskrevet i analysen anskuer jeg ny-materialismen som en langt mere metodisk funderet tilgang, idet selve tankegangen drejer sig om en ny onto-epistemologisk ramme for forståelse (eller i dette paradigme; handlen). Jeg mener dog, at kompleksitetsteorien også kan tale for en metodisk tilgang, hvor flere perspektiver inddrages, da teorien netop fokuserer på en kompleksitet, som jeg – i overensstemmelse med tanken om paradigmepluralitet – mener, kun kan belyses ved brug af et komplekst analyseapparat [Gioia & Pitre, 1990 i Hassard et al., 2008: 7]. Derudover drejer den multimodale konstitueringsanalyse "*optikken fra stabil tilstand, definition, kausalitet og forudsigelse/kontrol til tilblivelsesprocesser, bevægelighed og forstyrrelse/ændring*" (Højgaard & Søndergaard, 2010: 331], hvilket kompleksitetsteorien også gør.

Ud fra et metodisk synspunkt er den multimodale tilgang og den diffraktive metode med til at legitimere en sammenvævning af teorier. Jeg mener ikke, at der ved kompleksitetsteorien eller ny-materialismen kan anskues synspunkter, der opponerer mod den multimodale forståelse, men at teorierne derimod fordrer en sådan forståelse, idet den åbner

op for andre perspektiver. Yderligere er det, i arbejdet med at skabe en ny forståelse ud fra de to teorier, vigtigt, at ingen af dem fungerer som det grundlæggende fundament, men at de i stedet sammenvæves og dermed som udgangspunkt tillægges lige stor betydning.

Det videnskabsteoretiske fundament

Gennem analyserne er ordene ontologi og epistemologi jævnlige dukket op. Det viser den store betydning af videnskabsteorien i arbejdet med kompleksitetsteorien og ny-materialismen. Særligt ny-materialismen fokuserer på emnet, idet selve teorien er en onto-epistemologisk ramme for forståelse. Kompleksitetsteorien behandler ikke emnerne ontologi og epistemologi eksplicit, hvorfor forholdet til disse skal findes implicit i teoriens videnskabsteoretiske grundlag. Som beskrevet i analysen vedkender kompleksitetsteorien sig dog heller ikke en konkret videnskabsteoretisk retning, hvilket betyder, at forholdet til ontologi og epistemologi er noget, jeg analyserer mig frem til på baggrund af det agentielle snit, jeg laver i forhold til teorien.

Selvom der kan anskues en forskel i forholdet til ontologi og epistemologi ved kompleksitetsteorien og ny-materialismen², har teorierne en fællesnævner i det forhold, at begge er funderet i naturvidenskaben. Det er det naturvidenskabelige, der er grundlaget for ny-materialismens inddragelse af ontologien, men er det ensbetydende med, at kompleksitetsteorien også gør det? Det mener jeg ikke, da naturvidenskaben sagtens kan forholde sig rent epistemologisk til verden, hvis fokus udelukkende er på, hvad der observeres, frem for hvad der sker i interaktionen med verden. Forskere kan både forholde sig observerende til verden og mene, at der findes helt klare kendsgerninger, eller de kan have et syn på verden, der (som ny-materialismen) følger Bohrs forståelse af, at man er en del af den verden, som man søger at forstå.

I kompleksitetsteorien er der flere elementer, der taler for et rent epistemologisk grundlag³, og spørgsmålet er, om ontologien berøres. På den ene side kan et rent epistemologisk grundlag anskues i tanken om mening som opstående i den sociale relation, samt Hegels tanke om den menneskelige erkendelse af verden. Yderligere ser jeg heller ikke ontologien i det socialpsykologiske grundlag for kompleksitetsteorien, da det indebærer en tanke om menneskets væren som skabt ud fra det sociale. På den anden side kan der anskues en ontologisk tanke om væren ud fra Staceys forståelse af menneskets krop. I analysen af kom-

² Dette vil blive berørt senere i diskussionen – se side 74

³ Dette vil jeg komme ind på senere i diskussionen – se side 74

pleksitetsteorien inddragede jeg følgende citat, "...kroppen bliver først til et selv, når den har udviklet et sind eller en bevidsthed i den sociale erfaringsdannelse sammenhæng" [Mead, 2005: 82]. Dette henviser både til en epistemologisk forståelse, idet selvet først skabes i relationen, men jeg mener også, at ontologien kan spores, idet kroppen anerkendes. Dette ses også i følgende: "*The essential and distinctive characteristic of human agents is that they are living bodies who are conscious and self-conscious beings capable of emotion, spontaneity, imagination, fantasy and creative action.*" [Stacey i Shaw & Stacey, 2006:126]. Selvom menneskets selv skabes i interaktionen, er der også en forståelse af kroppen som eksisterende.

Der kan således tales både for og imod ontologiens inddragelse, men jeg mener, at kompleksitetsteorien som udgangspunkt forholder sig til et epistemologisk grundlag. Jeg tænker dog, at fraværet af ontologien ikke er af afgørende betydning for en sammenvævning, hvilket jeg finder belæg for i den multimodale konstitueringsanalyse. Dog har det den betydning, at det vil være ny-materialismens onto-epistemologiske ramme, der sætter rammen for forståelsen.

Spørgsmålet er således, om kompleksitetsteorien og ny-materialismen, ud fra et videnskabsteoretisk perspektiv, kan sammenvæves. Jeg mener ikke, at jeg kan komme med et endegyldigt svar på dette, men jeg ser potentiale i den ny-materialistiske tanke om onto-epistemologi, da denne understreger sammenvævningen i verden og åbner op for en ny forståelse af konstituerende fænomener. Selvom kompleksitetsteoriens vægt på det sproglige ikke harmonerer med dette, finder jeg, at teoriens vægt på uadskillighed giver mening i forhold til en onto-epistemologisk ramme. Dette kan give nogle gnidninger i forhold til det teoretiske aspekt af en sammenvævning, men dette vil jeg berøre senere i diskussionen.

Fokus på sammenvævning

I forhold til at skabe en ny forståelse ud fra kompleksitetsteorien og ny-materialismen mener jeg, at det er relevant at komme ind på det store fokus, der er på sammenvævning i begge teorier. Dette kan være med til at forklare teoriernes grundlæggende antagelser, men også åbne op for en diskussion af de muligheder og udfordringer, der er ved, at alting ansues som vævet sammen.

I forståelsen af sammenvævning tager kompleksitetsteorien afstand

fra en dualistisk inddeling og mener, at man ikke kan tale om verden eller organisationen som skabt af noget bestemt. Individet og det sociale smelter sammen, idet alt er interaktion, der blot skaber yderligere interaktionsmønstre. Denne vægt på sammenvævning ses også i ny-materialismen, men hvor kompleksitetsteorien lægger vægt på interaktionen som et socialt fænomen, anfægter ny-materialismen interaktionsbegrebet med den ændrede formulering "intra-aktion", som er en understregning af fokus på uadskilleligheden. Yderligere inddrager ny-materialismen alle fænomener og elementer, som konstituerende og dermed som en del af intra-aktionen, hvorved teorien tager afstand fra den store betydning, kompleksitetsteorien ser i det sociale.

I kompleksitetsteoriens beskrivelse af individet og det sociale kan det dog virke som om, der forefindes noget dualistisk i eksempelvis Hegels tanke om, at individet både former og formes af de sociale relationer. Dette harmonerer ikke med tanken om sammenvævning og slet ikke med den ny-materialistiske tankegang, der ikke ser denne distinktion mellem det sociale og individet. Dog understreger kompleksitetsteorien flere steder, at forholdet mellem individ og det sociale skal ses som en dynamisk proces, hvorved det kan tænkes, at kompleksitetsteorien i sine beskrivelser nogle gange bliver fanget i forhold til det paradigmatisk sprogbud, idet de anvendte beskrivelser nogle gange falder ind under et systemorienteret paradigme. Som jeg også selv har erfaret gennem dette projekt, er det svært at beskrive fænomener eller teoretiske tilgange, hvor de termer, man ønsker at bruge (og altid har brugt), ikke harmonerer med den virkelighedsforståelse, der forefindes i tankegangen.

Her mener jeg, at ny-materialismen i højere grad er stringent i forhold til sit paradigme og er mere bevidst omkring de sproglige nuanceringer⁴, det kræver. Jeg mener, at der ligger et stort potentiale i ordet "intra-aktion", der i højere grad end kompleksitetsteoriens "interaktion" (der henviser til en form for dualisme) formår at indfange den sammenvævning, som begge teorier prøver at understrege. At indfange sammenvævningen er svært, hvilket er en problematik, der relaterer sig til den ledelsesmæssige kontekst såvel som den forskningsmæssige. I min beskrivelse og forsøgte opdeling af temaer bliver det klart, i hvilken grad alle fænomener er knyttet sammen. Det viser med al tydelighed, at det ikke er muligt at anskue organisationen som et system med indivi-

⁴ Selvom sproget som fænomen, inden for paradigmet, ikke tillægges en særlig betydning, som det eksempelvis gør i socialkonstruktivismen.

det et sted, processer et andet, forandring et tredje og nogle linjer, der forbinder det hele. Der er dog ingen tvivl om, at den systemteoretiske beskrivelse gør det nemmere at få en fornemmelse af, at man kan navigere i det organisatoriske landskab og forsøge at opnå en forståelse for, hvad der sker. Men pointen ved både kompleksitetsteorien og ny-materialismen er netop, at det ikke er muligt at skabe dette forkromede overblik og overordnede forståelse⁵.

Praksisorienterede teorier

Et fællestræk ved kompleksitetsteorien og ny-materialismen er et fokus på praksis – dog med forskellige perspektiver. Kompleksitetsteoriens fokus er på de sociale praksisser, hvor interaktionen som en handling er det afgørende for skabelse af verden. Ny-materialismens fokus er i stedet på det materielle og det diskursive som sammenvævet, hvorved det er handlen eller virkningskraft, der bliver det centrale. Her ses et modsætningsforhold til kompleksitetsteorien, idet ny-materialismens fokus på den performative tilgang medfører en afstandtagen til repræsentationalismen. Selvom kompleksitetsteorien mener, at praksis er centralt, kan man stille spørgsmålstegn ved, om epistemologien (der er kendetegnende for repræsentationalismen) ikke har en mere central position end ontologien jf. afsnittet om det videnskabsteoretiske fundament. Dette ser jeg ved kompleksitetsteoriens syn på individet, hvor Mead beskriver, at individet aflæser andre mennesker. Yderligere forholder teorien sig til Hegels tanke om, at individet skaber den oplevede verden gennem sin erkendelse, og den eneste verden, der opleves, er den, der subjektivt erkendes. Ud fra dette kan det tolkes, at der reelt er et stort fokus på den erkendelsesteoretiske dimension.

Ny-materialismen beskriver også "det oplevede", men dette sker ud fra det agentielle snit, hvor subjektet i sig selv erkender et bestemt snit af verden. Derved lægges der vægt på, at det også er det ontologiske, der erkendes individuelt, hvorved ikke blot epistemologien er nærværende.

Selve ny-materialismens kerne er, at alt har handle- eller virkningskraft. Viden eksisterer, men kun som sammenvævet med handlen. Mennesket, som alt andet, opstår i intra-aktioner og perciperer ikke blot verden. Dette perspektiv ser jeg ikke ved kompleksitetsteorien, hvorved jeg mener, at der er større potentiale i ny-materialismens perspektiv på praksis, idet det indeholder flere facetter og større nuancering.

Den konkrete betydning af fokus på praksis har betydning for, hvordan

⁵ Der kan netop ikke tales om under- eller overordnet, da dette hører sammen med en dualistisk niveauiddeling.

ledere skal forholde sig til egen position i organisationen, hvilket jeg vil berøre i anden del af diskussionen.

Mennesket i organisationen

I en forståelse af organisationer og ledelse, mener jeg, at opfattelsen af mennesket er af afgørende betydning. Denne holdning kommer af mit umiddelbare socialkonstruktivistiske perspektiv og ses også af min interesse i kompleksitetsteorien, der understreger dette syn på mennesket og yderligere bidrager med et socialpsykologisk perspektiv. I forhold til den betydning, der tillægges individet, kan der være nogle udfordringer i forhold til ny-materialismen. Her er mennesket også af betydning, men ikke større end hvad alt andet har af betydning. Spørgsmålet bliver så, om teorierne er uforlignelige på dette område, og hvad forståelsen af mennesket har af konsekvenser for skabelsen af en ny organisationsforståelse.

Ifølge kompleksitetsteorien er det sociale konstituerende for mennesket. Mennesket socialiseres gennem sociale institutioner, men dette sker i et dialektisk forhold, således at også mennesket er skabende for det sociale. En tanke, der læner sig op af det socialkonstruktivistiske perspektiv. Dette perspektiv befinder sig dog langt fra ny-materialismen, der decideret tager afstand fra den tanke i og med, at det materielle anses som lige så betydningsfuld som det sociale eller diskurser.

Der kan dog stadig anskues en fællesnævner ved begge teorier, idet begge er ikke-essentialistiske. Forholdet til mennesket er kendetegnet ved en forståelse af det som konstitueret gennem noget andet og ikke som født med en kerne eller selv. Her bliver det interessant at inddrage ny-materialismens forhold til ontologien, idet ontologien forholder sig til væren, der også anskues i essentialismen. På baggrund af analysen af ny-materialismen, mener jeg dog ikke, at ontologien forholder sig til en essentialistisk ontologi, hvor det er selve menneskets indre væren, der er i centrum, men i stedet til en ontologi, der beskriver, at alt er væren – alt er materialitet.

Ny-materialismen inddrager således alt (eller alt udover og inklusiv det sociale) som havende betydning. Forskellen mellem ny-materialismen og kompleksitetsteorien kan anskues gennem et citat fra analysen af kompleksitetsteorien:

"...kroppen bliver først til et selv, når den har udviklet et sind eller en bevidsthed i den sociale erfaringsdannelses sammenhæng."
[Mead, 2005: 82]

Ved dette citat bliver det tydeligt, at den betydning, ny-materialismen tillægger kroppen, ikke findes ved kompleksitetsteorien, hvor kroppen kan tolkes som en form for beholder, der først får betydning, når den fyldes med mening gennem de sociale relationer. Ny-materialismen ser derimod kroppen som lige så betydningsfuld som alt andet. Dette kan være svært at forstå, men giver mening, hvis man tænker det således, at hvis kroppen ikke havde betydning, ville køn kun være skabt på baggrund af socialisering. De fysiske attributter må også have betydning for, hvordan individet formes. En tanke, der igen udfordrer det socialkonstruktivistiske perspektiv.

I forståelsen af mennesket adskiller kompleksitetsteorien og ny-materialismen yderligere fra hinanden ved forholdet til, om mennesket har intention eller ej. Dette aspekt af menneskesynet vil jeg komme ind på i diskussionens anden del.

Selvom det kan virke lige til blot at sige, at ny-materialismen inddrager lidt mere i forhold til menneskets konstituering, så har det nogle udfordringer i forhold til det videnskabsteoretiske grundlag, idet konstitueringstanken, i forhold til ny-materialismen, forholder sig til onto-epistemologien, hvor der ikke kan adskilles mellem viden og væren. Da kompleksitetsteorien i højere grad er epistemologisk funderet, vil ny-materialismen muligvis ikke vil "finde sig i" at blive sammenvævet med en sådan tilgang. Her trækker jeg dog på potentialet i den multimodale tilgang og diffraktive metode, som Barad også tager afsæt i.

Objektivitet

Hvorvidt objektivitet er muligt, blev behandlet i begge analysekapitler. Dette emne er af relevans for en ny forståelse af organisationen, idet kompleksitetsteorien og ny-materialismen begge har en anden forståelse af objektivitet end den systemteoretiske tilgang, som dette speciale stiller spørgsmålstejn ved.

Kompleksitetsteorien og ny-materialismen tager begge afstand fra en dualistisk tanke, hvilket betyder, at ingen af tilgangene anerkender tanken om organisationen som én del og mennesket som en anden. Alt er

sammenvævet, og individet eksisterer i organisationen, hvorved det ikke er muligt at placere sig i en udenforstående og objektiv position. Forholdet til objektivitet indeholder dog nogle facetter ved hver teori. Ny-materialismen beskriver, at der i det agentielle snit kan forekomme en art objektivitet, som jeg har valgt at kalde "den subjektive objektivitet". Dette ordvalg skyldes, at objektiviteten alene forholder sig til det subjekt, eksempelvis lederen, der er medskabende for det agentielle snit. Objektiviteten er således blot en illusion, der opleves af subjektet i det agentielle snit, og ikke en "ægte" objektivitet, der betyder, at organisationen kan anskues fra en udenforstående position.

En sådan form for subjektiv objektivitet beskrives ikke ved kompleksitetsteorien, men spørgsmålet er, om den kan siges at eksistere alligevel. Ud fra Hegels tanke om menneskets subjektive erkendelse og synet på, at der ikke eksisterer en verden ud over den som subjektivt erkendes, er det klart, at objektivitet ikke er eksisterende. På den anden side, vil jeg mene, at individet selv kan have en opfattelse af, at det, der erkendes, er en objektiv sandhed. Objektiviteten vil således også her komme fra individet selv. Dette er dog et fortolkningsspørgsmål og ikke en udtalt del af kompleksitetsteorien.

Selvom både kompleksitetsteorien og ny-materialismen tager afstand fra, at objektivitet eksisterer, er afsættet for forståelsen ikke det samme. Her er det igen forholdet til epistemologien og ontologien, der adskiller de to teorier.

Forandring og udvikling

Emnet forandring og udvikling har betydning for en ny organisationsforståelse, da det blandt andet er forandringer som eksistensvilkår (jf. indledning), der er med til at skabe behovet for en ny forståelse af de processer, der relaterer sig til organisationers eksistens.

I kompleksitetsteoriens komplekse responsive processer ses vægtningen af procesanekgangen, der understreger det dynamiske perspektiv, som også ny-materialismen indeholder. Begge teorier har en forståelse af, at alt konstant ændrer sig, og at man ikke kan antage, at der er konstante og tilbagevendende mønstre, som man kan agere ud fra. Det betyder, at hvis man har opnået en forståelse af noget – i det agentielle snit –, så er denne forståelse en anden et øjeblik senere. Nye parametre eller fænomener vil hele tiden dukke op i processerne eller intra-aktionen og ændre, hvad der var.

Teoriene har således et stærkt fokus på nuet, da man ikke kan forudsige fremtiden, og fordi det er i nuet, at praksis eksisterer. Ny-materialismen understreger, at nutiden er sammenviklet med fortid og fremtid i én bevægelse, hvilket betyder, at der ikke kan laves adskillelser mellem fortid, nutid og fremtid, da dette vil være ensbetydende med en dualistisk tankegang. At intet kan forudsiges, giver nogle klare ledelsesmæssige udfordringer, da de fleste ledere ønsker, at kunne forholde sig til, hvad fremtiden bringer.

Forandring anskues som et grundvilkår ved kompleksitetsteorien på grund af teoriens tanke omkring paradokser, som en del af processerne og som skabende for konflikt, ustabilitet, udvikling og nyskabelse. Dette kan kobles til ny-materialismens begreb intra-aktion, idet intra-aktioner er med til at rekonfigurere verden. Yderligere er det for begge teorier gældende, at forandring er noget, der sker⁶ konstant, og som ikke kan styres. Ved kompleksitetsteorien fremkommer forandringer gennem de konstante processer, mens det ved ny-materialismen er gennem konstante intra-aktioner, og fælles for processerne og intra-aktionerne er, at de aldrig er de samme som tidligere. Kompleksitetsteorien lægger vægt på, at interaktion blot skaber yderligere mønstre af interaktion og ikke skaber noget overordnet og på forhånd defineret mønster. Teorien beskriver ved hjælp af ordet emergens, hvordan nyt opstår, hvilket henviser til det konstant emergende i processerne.

Dette syn på forandring hænger sammen med teoriernes forståelse af kausalitet, hvor begge tager afstand fra en konkret sammenhæng mellem årsag og virkning. Her er kompleksitetsteorien mere skarp i sin afstandtagen, mens ny-materialismen nuancerer ved at beskrive, hvorledes der er en form for sammenhæng mellem årsag og effekt i det agentielle snit, hvor det er subjektet selv, der oplever en effekt, på grund af hvad der opleves i intra-aktionen. På samme måde som objektiviteten kan kausaliteten dermed tolkes som værende af subjektiv karakter og ikke sidestilles med den lineære kausalitet, der forefindes i systemtankegangen. Denne type af kausalitet, der opstår i det agentielle snit, har jeg valgt at kalde "subjektiv kausalitet".

Det non-lineære er således eksisterende i både kompleksitetsteorien og ny-materialismen, hvor sidstnævnte også beskriver det i forhold til kontinuitet, hvor hverken tid eller rum anses som konstante enheder.

⁶ Her tages forbehold for en lineær beskrivelse, der hverken stemmer overens med kompleksitetsteorien eller ny-materialismen.

Dette forhold til enhederne som sammenvævet – spacetimetæmmering – giver udfordringer i forhold til håndteringen af forandring og udvikling i organisationen.

Anden diskussionsdel

Denne anden del af diskussionen fokuserer på, hvilken betydning en kobling af kompleksitetsteorien og ny-materialismen har for en ny forståelse af organisation og ledelse. Hvad kendetegner denne nye organisationsforståelse, og hvad er det for nogle begreber, der knytter sig hertil? Indeværende afsnit bygger videre på foregående teoretiske diskussion af de to teorier.

Intentionel handlen og spørgsmålet om indflydelse

Ét af de aspekter, jeg fandt interessant ved kompleksitetsteorien, var synet på mennesket som havende vilje og intention. Et aspekt, der umiddelbart kolliderer med en socialkonstruktivistisk forståelse, men som jeg mener, er relevant at inddrage i en forståelse af organisationen for netop at skabe et så nuanceret billede af denne som muligt. Tanken om mennesket som intentionelt findes ikke i ny-materialismen, hvor mennesket ikke anskues som viljefyldt og ikke tildeles en særlig plads i verden jf. tanken om alt som havende lige stor betydning. Spørgsmålet er dog, hvad teoriernes menneskesyn har af konsekvenser for måden at tænke organisation og ledelse på.

Ny-materialismens tankegang giver en fornemmelse af, at mennesket ikke har en særlig intentionalitet og vilje bundet til handlen, men at det stadig er med til at skabe i form af sin deltagelse i verden – dog på lige fod med alt andet. Hvis dette overføres til organisationen, kan hverken leder eller medarbejder forvente at have intentionel indflydelse på, hvad der foregår i organisationen. De vil stadig have indflydelse, men ikke på den måde, at de ud fra en given ageren kan være sikker på at opnå en ønsket respons og dermed ændre på praksis.

Denne ny-materialistiske forståelse af menneskets rolle understøtter den kompleksitetsteoretiske tanke om organisationen som noget, der ikke kan styres. Selvom kompleksitetsteorien anser mennesket for intentionelt, er det ikke ensbetydende med, at individet har indflydelse på de globale mønstre, der skabes. Det er her, det responderende spiller ind, idet andres respons ikke kan forudsiges. Dette giver nogle ledelsesmæssige udfordringer i forhold til forståelsen af de medarbejdere, man ønsker at lede – og dermed også i forhold til ledelsen af organisationen. Når lederen ikke kan anskue lineære sammenhænge og vide, at det, han eller hun gør, medfører en given effekt, er den eneste

mulighed at forsøge at påvirke menneskene i organisationen og håbe, at denne påvirkning er med til at skabe den udvikling, der ønskes. Dette vil inden for det socialpsykologiske paradigme betyde, at lederen skal være meget selv-refleksiv og forsøge at tyde, hvilken respons den anden person vil komme med på en given gesture og agere ud fra dette. Lederen skal således besidde en god menneskeforståelse og et kendskab til de mennesker, der er i organisationen⁷.

Selvom teorierne mener, at organisationen ikke kan styres, kan lederen måske stadig opfatte det således, i og med at denne, i det agentielle snit via den subjektive objektivitet, får sin egen forståelse af, hvad der foregår. Jeg mener dermed, at på trods af ny-materialismens forståelse af individet som ikke havende vilje, vil den enkelte stadig kunne mene, at det handler ud fra egen vilje. Dette sker i form af den subjektive forståelse, der skabes i det agentielle snit.

Mønstre og handling

Ny-materialismens og kompleksitetsteoriens perspektiv på forandring giver udfordringer i forhold til den systemteoretiske forståelse af ledelse af organisationen. Det systemteoretiske paradigme er langt nemmere at begribe i forhold til en forståelse af organisationen og lederens rolle. Det er her muligt at identificere mønstre og sammenhænge, og hele tankesættet er baseret på, at der eksisterer lineære forbindelser, hvilket giver mulighed for overblik og handling. I analysen af kompleksitetsteorien beskrev jeg, at der ud fra de lokale interaktioner fremkommer et globalt mønster, der dog ikke er planlagt, da det opstår ud fra uidentificerbare handle-mønstre og intentioner. Ser man på dette perspektiv gennem ny-materialismens briller, giver det mening, at mønstret ikke kan "bruges til noget" i ledelsen af organisationen, idet det først viser sig i nuet i det agentielle snit. Her vil et nyt globalt mønster allerede være ved at skabes gennem intra-aktioner, hvilket betyder, at hvis man handlede på baggrund af det mønster, der havde vist sig, ville man handle ud fra noget, der allerede var væk.

I og med at det globale mønster opstår ud fra interaktioner (i kompleksitetsteoretisk perspektiv), er de baseret på menneskelig interaktion, som netop er uforudsigelig, og som lederen ikke har indflydelse på eller kan forudsige. Som jeg beskrev tidligere, mener jeg, at oplevelsen

⁷ Her ser jeg også magt spille ind (som den spiller ind i alle relationer jf. Foucaults magtdefinition), da magtpåvirkningen kan have stor betydning for, hvordan lederen tror, andre reagerer, i forhold til hvordan de reelt reagerer. Dette er dog en diskussion, jeg har valgt at udelade, da det blot vil forøge kompleksiteten i et allerede komplekst afsnit.

af indflydelse bliver et spørgsmål af subjektiv karakter, hvilket forklares af det agentielle snit, hvor det er et individuelt spørgsmål, om subjektet – lederen – kan anskue en effekt og dermed anser sine handlinger som indflydelsesrige.

Hvis lederen er bevidst omkring denne verdensanskuelse, vil det betyde, at han eller hun godt ved, at det ikke er muligt at styre egen indflydelse. Lederen skal dog ikke anskues som magtesløs, men pointen er, at tanken om, at indflydelse kan styres, er en illusion. Derved mener jeg, at såvel kompleksitetsteorien som ny-materialismen vil mene, at det stadig er muligt at påvirke det globale mønster, men udfordringen er, at disse mønstre ikke kan forudsiges, og dermed bliver det ikke en direkte påvirkning fra lederens side.

Forsøget på at påvirke sker ved, at lederen er en del af organisationen og dermed indgår på lige fod med alle andre (og alt andet) som en del af inter-/intra-aktionerne, hvorved han eller hun kan søge at påvirke mønstrene gennem sine handlinger. Lederen må derved agere ud fra den forståelse og den rationalitet, der skabes i det agentielle snit, og de erfaringer han eller hun har, og derigennem forsøge at påvirke organisationens praksis. Her må det også gælde, at erfaringer har en betydning, idet fortid, nutid og fremtid er foldet sammen i en bevægelse jf. ny-materialismen.

Hvis det gælder, at lederen ikke kan forudsige og intentionelt påvirke mønstre, må det også gælde, at det ikke er muligt at planlægge organisationens udvikling.

Som påpeget skabes der konstant udvikling gennem intra-aktion, paradokser og konflikter, men planlagt udvikling er noget, enhver leder forholder sig til, og som er nærværende i det systemteoretiske paradigme. Ved kompleksitetsteorien og ny-materialismen er udvikling ikke noget, der kan planlægges, da det ikke er til at forudsige nogle former for sammenhænge. Yderligere er det i relation til spacetimemattering heller ikke muligt at opsætte en form for tidsmæssigt perspektiv, da også denne enhed ikke er konstant og lineær.

I forhold til organisationens udviklingsperspektiv drejer det sig måske nærmere om, at forsøge at facilitere nogle rammer og processer, der kan være med til at skabe den udvikling, som lederen ønsker.

Emergens ud fra intra-aktion

Inden for perspektivet omkring forandring og udvikling har kompleksitetsteorien og ny-materialismen en lignende forståelse af forandring som et vilkår. Kompleksitetsteorien beskriver, at forandring opstår ud fra interaktioner, mens ny-materialismen ser det ud fra intra-aktioner. Her ser jeg potentiale i blot at benytte intra-aktion, da denne term med sin distance til dualismen yderligere distancerer sig fra det systemteoretiske paradigme, som mit mål er at finde alternativ til. Emergens kan sammenkobles med intra-aktionen, idet denne skaber grundlag for nyskabelse eller rekonfigurationer af verden, som ny-materialismen vil kalde det.

I en ny organisationsforståelse på baggrund af kompleksitetsteorien og ny-materialismen vil jeg således mene, at intra-aktion er et vigtigt begreb og dertil knytte emergens-begrebet fra kompleksitetsteorien, da dette understreger, at nyskabelse og udvikling fremkommer ud fra intra-aktion. Emergens vil i en sammenkobling med intra-aktionsbegrebet dog ikke længere kun knytte sig til det sociale, men til alt som virkningsfuldt.

Anskues dette i forhold til en organisationsforståelse, skal lederen forholde sig til, at ud af enhver intra-aktion – med humane som non-humane fænomener – opstår emergens. Denne forståelse betyder, at organisationen og lederen skal acceptere, at enhver handling (ved intra-aktion) er med til at skabe potentielle forandringer og udvikling, hvorved også utilsigtede forandringer sker⁸. Udfordringen i forhold til det systemteoretiske perspektiv, vil for lederen være, at acceptere emergens som en positiv del af organisationen og ikke tænke på "utilsigtede" forandringer. I og med at nyt konstant emergerer, og at alt har virkningskraft i intra-aktionen, mener jeg, at lederen blot skal "følge med" og forholde sig til nuet. Lederen har dog stadig en beslutningskraft, der kan indsnævre eller åbne op for det felt af muligheder, hvorudfra nyt fremstår, men lederen har ikke reel indflydelse på, hvad der emergerer. Denne forståelse kræver en ændring i måden at tænke omkring organisationen på, og hvilken rolle lederen har.

Legitimering gennem det agentielle snit

Ordene styring og indflydelse er flere gange nævnt gennem diskus-

⁸ Idet det ikke er muligt at anskue tilsigtet forandring og udvikling, da dette kræver en sammenhæng mellem årsag og virkning.

sionen, da der til disse ord knytter sig flere udfordringer i forhold til en ny organisationsforståelse ud fra ny-materialismen og kompleksitetsteorien. Forståelsen af mennesket som responsivt er sammen med intra-aktionsbegrebet, hvor alt har påvirkningskraft, med til at beskrive, at det ikke er muligt at forudsige andres handlinger og dermed ikke det globale mønster

Som jeg anskuer det – og som jeg også mener, at de to teoretiske tilgange anskuer det – er det umuligt at styre respons og fænomener i intra-aktion. Troen på at kunne dette, forefindes kun i en subjektiv position i det agentielle snit, hvor lederen skaber sin egen bevidsthed om at kunne styre handlinger og praksis. Det agentielle snit, med tanken om den subjektive objektivitet og subjektive kausalitet, er med til at legitimere at beskrive, hvordan man har overblik, ser sammenhænge eller lignende, da det netop kun vil henvise til en individuel forståelse.

Her er spørgsmålet dog, om det er nødvendigt med en legitimering af troen på styring og overblik. Med en ny forståelse på baggrund af de to teorier, vil forandring, ustabilitet og uforudsigelighed være vilkår, der kendetegner organisationen og den forståelse, lederen agerer ud fra. Hvis dette vilkår accepteres, accepteres emergens, og lederen skal således lære at "følge med", som tidligere beskrevet. Ledelsesforståelsen skal derfor redefineres til en ny paradigmatiske forståelse, hvor overblik og styring ikke er en del af ledelses- og organisationsforståelsen.

Forståelsen af en ny forståelse

En ny forståelse, der er radikalt anderledes end den gængse forståelse af organisationer, vil, som for mig, være en udfordring for mange andre at forstå. Kompleksitetsteorien og ny-materialismen udfordres på den forståelsesmæssige front af, at der ikke findes en "how to"- manual, der beskriver, hvad det præcis er, lederen skal gøre. Hverken hver for sig eller til sammen kan kompleksitetsteorien og ny-materialismen give et svar og konkrete værktøjer til at håndtere organisatoriske spørgsmål. Pointen er netop, at der ikke findes lineære sammenhænge, der kan bidrage med dette. Hvad de kan, er at bidrage med en ny forståelse, der er med til at forklare, hvorfor det er så svært at "navigere" i en verden af kompleksitet og forandringer. Ud fra denne forståelse er det muligvis muligt at udstikke nogle retningslinjer for meningsfuld praksis, blot med en bevidsthed om, at disse retningslinjer ikke følger et kausalitetsprincip, hvorved lederen ikke kan påregne et bestemt resultat.

En ny begrebsafklaring

En ny organisationsforståelse ud fra kompleksitetsteorien og ny-materialismen vil betyde en ændret terminologi. I en ny forståelse finder jeg potentiale i flere elementer fra hver teori, men mener, at ny-materialismens *onto-epistemogiske ramme* er det fundament, hvorpå forståelsen skal basere sig. Derudover finder jeg, at følgende begreber knytter sig til en ny forståelse.

Intra-aktionen understreger sammenvævningen af fænomener i langt højere grad end det gængse ord interaktion, hvorved en ny organisationsforståelse yderligere distancerer sig fra en systemteoretisk forståelse af organisationer. Såvel humane som non-humane fænomener er en del af intra-aktionen og skaber konstante rekonfigurationer af verden og nye mønstre, hvormed der opstår *emergens*. Jeg finder derfor potentiale i formuleringen "*intra-aktiv emergens*", idet dette understreger, at nyskabelser sker gennem intra-aktion, og at det emergerende har udgangspunkt i alle fænomeners intra-aktion. Herved bliver forståelsen af emergens yderligere kompleks, idet materialiteten også har betydning.

Yderligere mener jeg, at det giver mening at inddrage *responsiviteten* i forhold til en ny organisations- og ledelsesforståelse. Jeg ser mulighed i at inddrage det responsive i forhold til intra-aktionsbegrebet, da det responsive understreger, at subjekter responderer på hinanden i intra-aktionen. Herved mener jeg, at mennesket agerer intentionelt, men at det ikke er ensbetydende med, at individet tillægges en særlig rolle i verden, idet individet stadig er en del af intra-aktionen på lige vilkår med andre fænomener. Det responsive er yderligere med til at understrege uforudsigeligheden i intra-aktionen, da det er det responsive, der blandt andet gør, at de globale mønstre ikke kan forudsiges. Jeg tager her forbehold for, at der kan forefindes nogle udfordringer i forhold til den vægt, der i forståelsen af det responsive individ, lægges i det sociale betydning i forhold til ny-materialismens forståelse af alt som betydningsfuldt.

Det agentielle snit tilbyder en forståelse af, hvordan lederen kan eksistere i en ny organisationsforståelse, hvor alting virker flydende og uforudsigeligt. Dette giver udfordringer i forhold til lederens rolle, idet det hurtigt kan virke som om, at lederen ikke har reel indflydelse på organisationens liv, og dermed ikke har betydning. Når der ikke kan tales

om overblik via objektivitet eller om en sammenhæng mellem årsag og virkning via lederens ageren, kan lederen komme til at opfatte sig selv som magtesløs i forhold til sin rolle i organisationen. Her kan det agentielle snit tilbyde en forklaring af, hvordan lederen kan opfatte sig selv og sine handlinger. Med formuleringen "*subjektiv objektivitet*" og "*subjektiv kausalitet*" mener jeg, at det bliver nemmere at forstå den legitimering, der skabes omkring den individuelle opfattelse af objektivitet og kausalitet i det agentielle snit.

En ændret ledelsesforståelse

En ny organisationsforståelse påkalder sig en ny definition af ledelse. I begrebsafklaringen brugte jeg følgende definition til at forklare min forståelse af ledelse:

"Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives."

[Schermerhorn et.al., 2008: 243]

Denne forståelse læner sig op af en systemteoretisk forståelse, og det er denne, jeg gennem specialet, har søgt et alternativ til. I definitionen er det ordene "influencing", "facilitating" og "accomplish", der springer mig i øjnene i forhold til en ny forståelse af ledelse.

Som beskrevet i ovenstående afsnit er det med en kompleksitetsteoretisk og ny-materialistisk forståelse ikke muligt at skabe sikker indflydelse. Lederen kan således i intra-aktionen blot forsøge at influere andre ved at facilitere nogle rammer, der kan skabe mulighed for at opnå de fælles målsætninger. Målsætningerne skal her ikke anskues som endegyldige, da det ikke eksisterer lineære forbindelser. Yderligere er det vigtigt at være bevidst om, at målsætninger også konstant må genforhandles, idet de er skabt i forhold til nuet, hvilket betyder, at præmisserne for målsætningerne hele tiden ændres.

I definitionen drejer indflydelsen sig om, at influere andre til at forstå og blive enige om, hvad der skal gøres, og hvordan det skal gøres. Definitionen forholder sig dermed ikke til, hvad det er, der skal gøres, men pointerer blot, at det er op til lederen at finde ud af dette og skabe enighed omkring det. Ud fra mit teoretiske fokus på en organisations-

og ledelsesforståelse ud fra kompleksitetsteorien og ny-materialismen, inddrages det konkrete praksisrelaterede heller ikke. Det skyldes blandt andet, at organisationsforståelsen indeholder en forståelse, der betyder, at det ikke er muligt at give konkrete svar og helt faste retningsslinjer for, hvordan ledelse skal bedrives.

En ny lederrolle

Ovenstående beskrivelse af lederen forholder sig til den systemteoretiske forståelse, der blot modificeres ind i det kompleksitetsteoretiske og ny-materialistiske paradigme. Med en ny forståelse og indskrivning i et nyt paradigme vil en ny organisationsforståelse med en vægt på uforudsigelighed og alt som konstituerende betyde, at lederen får en anden rolle.

Hvis mennesket ikke tillægges en særlig betydning, må det betyde, at lederen ikke vil have den samme position, som han eller hun har i en systemteoretisk forståelse. Lederen er stadig leder, men lederrollen skal ses som opstående ud fra intra-aktioner, hvorved hele organisationen er skabende for lederrollen.

I en ny organisationsforståelse skal lederen opgive tanken om forudsigelighed og overblik, men stadig tale ansvar og beslutninger. Med en forståelse af, at han eller hun ikke kan vide sig sikker på resultatet af de handlinger, han eller hun foretager sig, må lederen fokusere på nuet. Handlinger skal foretages i forhold til, hvad der sker her og nu, da alt ing hurtigt kan ændre sig. Dette, mener jeg, vil medføre et langt større fokus på handling, hvilket vil passe ind i en forståelse, hvor handling og virkningskraft er centralt. Lederen vil ikke skulle bruge tid på, at tale om hvad der sker og lægge planer for fremtiden, men agere i forhold til den nutid, der former sig i samspil med lederen.

Et fokus på materialiteten vil helt konkret betyde, at lederen skal forholde sig til nogle andre ting i organisationen. De fysiske rammer skal tillægges betydning og inddrages som en aktiv del af praksis, og der skal måske ændres på strukturer og rollefordelinger, der er med til at konstituere praksis. Her skal lederen være faciliterende og være klar til at ændre strukturer ud fra, hvad der opstår i nuet.

88



KAPITEL 6



En ny forståelse¹

Gennem dette teoretiske projekt er der ingen tvivl om, at jeg har tilegnet mig en ny forståelse. En forståelse af kompleksitetsteorien, af ny-materialismen og af hvilke udfordringer og muligheder, der er forbundet med disse teoretiske tilgange. I dette kapitel vil jeg samle trådene fra diskussionen og derved søge at besvare min problemformulering.

Jeg har gennem specialet arbejdet ud fra følgende problemformulering.

Er det muligt at kombinere kompleksitetsteorien og ny-materialismen med det formål at skabe et nuanceret bud på forståelsen af den moderne organisation, og måden hvorpå denne skal ledes, der rummer den kompleksitet, den moderne organisation er kendetegnet af?

Hvis dette er muligt, hvilke udfordringer og muligheder er der forbundet med det, og hvad kendetegner denne nye forståelse?

Besvarelsen af min problemformulering har jeg valgt at strukturere på baggrund af ovenstående to spørgsmål, hvor det første primært forholder sig til det metodiske og teoretiske, mens andet hovedsagligt er orienteret mod organisation og ledelse. De muligheder og udfordringer, der fremtræder ved en sammenvævning til en ny forståelse, vil blive berørt i relation til begge niveauer i problemformuleringen.

En mulig kombination

Jeg vil her besvare, hvorvidt jeg finder, at det er muligt at kombinere kompleksitetsteorien og ny-materialismen med det formål at skabe et nuanceret bud på forståelsen af den moderne organisation, og måden hvorpå denne skal ledes.

På baggrund af analyserne og diskussionskapitlerne finder jeg elementer, der taler både for og imod en sammenvævning af kompleksitetsteorien og ny-materialismen til en ny organisationsforståelse.

Det metodiske grundlag giver belæg for en sammenvævning, idet den multimodale og den diffraktive metode lægger vægt på at undvige en privilegering af en bestemt retning, på samme måde som ny-materia-

¹ Dette kapitel er, hvad der normalt vil kaldes "konklusion", men idet dette ord indeholder en endegyldighed, der ikke vil forefindes inden for hverken kompleksitetsteorien, ny-materialismen eller socialkonstruktivismen, bruges ordet ikke.

lismen undviger en privilegering af materialitet og diskurs. Sammenvævet kan teorierne være med til at give mere nuancerede forklaringer på forståelsen af organisationer, og der er begreber inden for hver teori, der er med til at udfordre og muligvis forbedre begreber fra den anden teori. Det er netop i form af forskellige perspektiver, at der åbnes op for mere nuancerede forståelser.

Modsat kan der også anskues nogle udfordringer ved en sammenvævning. Det forskellige forhold til ontologi og epistemologi i teorierne betyder, at fundamentet for forståelsen af mange fænomener er forskelligt. Dette viser sig særligt i forhold til forståelsen af mennesket og i forhold til, hvad der anskues som skabende i verden. Her mener jeg, at en sammenvævning vil kræve, at ny-materialismens onto-epistemologiske ramme bliver grundlaget for forståelse. Jeg har gennem projektet revideret min indledende tanke om, at kompleksitetsteorien skulle være basis for en ny forståelsesramme, hvor ny-materialismen blot skulle bidrage med et perspektiv på den fysiske verden. Selvom begge teorier fokuserer på sammenvævning og det komplekse, mener jeg, at ny-materialismen er mere kompleks (og komplekstestetisk) end kompleksitetsteorien. Ved at inddrage den fysiske verden og tid og rum som tilblivelseskræfter åbner ny-materialismen op for en langt mere kompliceret og nuanceret forståelse af verden, der selvsagt forøger kompleksiteten en del. Dette ligger blandt andet i den onto-epistemologiske ramme, som teorien er, idet denne understreger sammenvævningen i verden.

Dermed ikke sagt, at jeg forkaster kompleksitetsteorien, da denne også bidrager med en ny forståelse. Her ser jeg særligt et potentiale i perspektivet omkring emergens, der beskriver, hvordan nyt konstant fremkommer og ændrer, hvad der er, samt teoriens syn på mennesket som intentionelt agerende og responsivt, hvilket ligger til grund for uforudsigeligheden i organisationen. Mennesket som responsivt er dog ikke en tanke, der forefindes i ny-materialismen, idet mennesket ikke tillægges en særlig betydning i forhold til skabelsen af verden, og derved kan der, i forhold til dette perspektiv, være en udfordring ved sammenvævning af teorierne.

Ny-materialismen og kompleksitetsteorien har forskellige forcer og lægger vægt på forskellige elementer i forståelsen af verden, hvorfor en sammenvævning af de to vil give en endnu mere nuanceret (og kompleks) forståelse af organisationen, og måden hvorpå denne skal ledes,

end den systemteoretiske forståelse gør. Der findes dog en problematik i det videnskabsteoretiske grundlag, men her er det muligt, at den multimodale tilgang kan legitimere disse sammenstød af perspektiver.

En ny forståelse af organisation og ledelse

Ved en ny organisationsforståelse på baggrund af kompleksitetsteorien og ny-materialismen finder jeg mulighed i nogle bestemte begreber, der kobler sig til en ny forståelse, og som er med til at beskrive, hvad der kendetegner en kompleksitetsteoretisk og ny-materialistisk forståelse.

Med den onto-epistemologiske ramme for forståelse sker et skift fra det sproglige fokus til, at også materialiteten – væren – inddrages. Denne forståelse, mener jeg, er vigtig i forhold til en ny organisationsforståelse, idet den understreger, at alt er af betydning, samt at fokus er på handlen frem for beskrivelser. Med onto-epistemologien er mennesket en del af verden på lige fod med alle andre fænomener, hvilket også betyder, at objektivitet ikke er mulig. Det betyder, at lederen ikke skal anse sig selv som positioneret uden for organisationen med et overblik over denne. Herved bliver det ny-materialismens videnskabsteoretiske grundlag, der kommer til at danne fundament for en ny forståelse.

Jeg har i diskussion beskrevet nogle af de begreber, som, jeg ser, knytter sig til en ny organisationsforståelse. Her finder jeg særligt potentiale i intra-aktionsbegrebet, som jeg knytter til emergens-begrebet for at understrege den konstante skabelse af forandringer og udvikling.

Jeg mener også, at tanken om mennesket som responsivt bør indfinde sig i en ny organisationsforståelse, om end det kan indebære en udfordring i forhold til den særlige betydning, det sociale herved tillægges, versus den ny-materialistiske forståelse af alt som betydningsfuldt. Yderligere finder jeg potentiale i det agentielle snit, der i en organisationsforståelse kan forklare, hvordan lederen anskuer verden, og hvordan der kan herske en form for objektivitet og kausalitet i en ellers flydende og uforudsigelig verden.

En ny organisationsforståelse er således kendetegnet ved, at organisationen anskues som konstitueret af alle fænomener – det materielle såvel som det diskursive. Alt er sammenvævet, og organisationen genforhandles konstant i intra-aktioner, der er skabende for konstante forandringer.

Forandring og uforudsigelighed som eksistensvilkår medfører en ny

forståelse af ledelse, hvor organisationens forhold konstant genforhandles i intra-aktioner, og ligeledes gælder det, at lederens rolle også konstant genforhandles, idet lederrollen opstår ud af intra-aktioner. Responsiviteten og det faktum, at alt har lige stor betydning, medfører, at lederen ikke kan forvente at have intentionel indflydelse på, hvordan organisationen formes. Lederen har dog beslutningsmagt, og kan via sin "subjektive objektivitet", der opstår i det agentielle snit, stadig forstå sig selv som havende indflydelse.

Selvom lederen, via det agentielle snit, kan opnå en subjektiv forståelse af, at der er lineære forbindelser, eksisterer der ikke sådanne, og globale mønstre kan ikke forudsiges. Det betyder, at lederen skal agere i forhold til nuet, hvilket medfører et større fokus på handling frem for at tale om fremtiden. Denne forståelse medfører muligvis, at der ikke længere skal tales om styring af organisationer, da dette ikke er en reel mulighed. En ny forståelse vil således påkalde sig en terminologi, hvor der ikke er ord som "styring" og "overblik", men hvor lederen i stedet skal "følge med" den konstante udvikling.

De ændrede vilkår for organisationens eksistens, og forståelsen af denne, betyder således, at lederen skal agere ud fra andre parametre, og i højere grad skal være facilitator og søge at skabe nogle rammer meningsfuld praksis.

Refleksion

Jeg vil i dette afsnit reflektere over nogle af de metodiske udfordringer, der har vist sig gennem arbejdet med specialet.

Paradigmepluralitet

En af de store udfordringer ved skabelsen af en ny forståelse er, at det er svært at bevæge sig ud af den forståelsesramme, som man altid har befundet sig inden for. Det har det, i dette projekt, været for mig, da det kompleksitetsteoretiske og ny-materialistiske paradigme er langt mere komplekst og svært at forstå i relation til organisation og ledelse end det systemteoretiske paradigme.

Det har været udfordrende at arbejde inden for forskellige paradigmer, idet det sætter krav til mit mindset og sprogbrug gennem projektet. Jeg har forsøgt at afpasse mit sprogbrug efter det paradigme og den terminologi, jeg har beskrevet, men jeg er bevidst om, at problematikken omkring det muligvis kan spores i projektet. Når man skal gå fra en systemteoretisk og dualistisk måde at beskrive verden på, til en forståelse af, at alt er sammenvævet, giver det nogle udfordringer i forhold til, hvordan den nye forståelse beskrives.

Jeg har gennem specialet søgt en ny forståelse af organisation og ledelse, men har fundet det udfordrende at finde nye beskrivelser for en sådan. Det skyldes blandt andet, at jeg er tilgået projektet ud fra en systemteoretisk og socialkonstruktivistisk optik. Systemteoretisk på den måde, at min hidtidige forståelse af ledelse har været ud fra dette paradigme, og socialkonstruktivistisk i form af min videnskabsteoretiske optik. Med disse briller på bliver det svært at skulle beskrive teoretiske tilgange, der kræver et helt andet paradigmatisk mindset. Dette ser jeg særligt i forhold til ny-materialismen, der med sin onto-epistemologiske forståelsesramme kræver, at man tænker på en helt anden måde – også i sine beskrivelser. Udfordringen ved dette kan blandt andet skyldes, at jeg er socialiseret ind i et paradigme, hvor der fokuseres på det repræsenterede, og hvad vi som mennesker erkender. Det er måske netop denne socialisering, der gør, at ny-materialismen er så interessant, idet den tilbyder et *helt* andet perspektiv end det, jeg tilgik specialet med.

Min søgen efter en ny forståelse og det perspektiv, jeg gennem projektet

er nået frem til, er således påvirket af den optik, jeg er tilgået problemstillingen ud fra. I det metodiske afsnit beskrev jeg, at mine ord, vendinger og perspektiv har betydning for den forståelse, der skabes gennem projektet, og jeg er således medskabende for en ny forståelse. Her mener jeg, at min optik til en vis grad har hindret mig i at skabe en helt ny forståelse. De udfordringer og muligheder, jeg har beskrevet, er beskrevet ud fra en systemteoretisk optik og med ord, der forholder sig til dette paradigme. I udfoldelsen af en ny forståelse er jeg således fangt i en gammel forståelse, hvor jeg eksempelvis fokuserer på "overblik" og "styring" i forhold til organisation og ledelse. Pointen er, at denne terminologi begrænser en ny forståelse.

Nævnte paradigme-problematik er dog naturlig, idet jeg er blevet nødt til at tilgå teorierne et sted fra – særligt på baggrund af, at jeg ikke havde nærmere kendskab til teorierne, før jeg påbegyndte specialet. Dette speciale er således et resultat af det agentielle snit, jeg har (med)formet gennem den praksis, arbejdet med teorierne er.

Min socialkonstruktivistiske optik

At jeg har tilgået projektet med en socialkonstruktivistisk optik har vist sig at give nogle gnidninger i forhold til de belyste teorier, der ikke har et socialkonstruktivistisk grundlag. Her har min behandling af kompleksitetsteorien og ny-materialismen udfordret min socialkonstruktivistiske optik på flere punkter.

Jeg ser et stort potentiale i ny-materialismens onto-epistemologiske forståelsesramme, men idet denne eksplicit tager afstand fra repræsentationalismen, som socialkonstruktivismen er en del af, giver det udfordringer i forhold til mit videnskabsteoretiske ståsted. Yderligere finder jeg kompleksitetsteoriens inddragelse af menneskets behov og intentioner interessant, men heller ikke dette syn på individet forefindes ved socialkonstruktivismen. Selvom menneskets vilje og respons eksisterer i relation til andre individer, tænkes mennesket ikke på den måde ved socialkonstruktivismen.

Jeg har tilgået undersøgelsen af kompleksitetsteorien og ny-materialismen ud fra min socialkonstruktivistiske optik, der har tilladt mig en kritisk indstilling til viden og dermed til eksisterende viden om organisation og ledelse. Herved er jeg nået frem til en ny forståelse, der dog indebærer en revision af min socialkonstruktivistiske optik. Særligt

ny-materialismen udfordrer den socialkonstruktivistiske tilgang, og jeg tror, at en forståelse ud fra en kombination af ny-materialismen og kompleksitetsteorien vil kræve et fravalg af socialkonstruktivismen på trods af potentialet i den multimodale tilgang.

Abstract

The focus of this thesis is on a new way of understanding organizations and leadership. My motivation is found in the thought of the world as a constantly changing phenomenon. For a while now there has been a great interest in change management, but my interest is founded in what these changes mean for the existence of the organization.

The complexity theory offers a new understanding of organizations and it was this way of thinking that led me to question the system theory that I have been working with during my study at the university. The complexity science focus on organizations as complex responsive processes, which means that nothing can be predicted and everything is tied together in complex processes. This way of thinking is, in my perspective, more consistent with the way the world is. Even though the complexity theory seems to offer a new way of understanding organizations, I saw potential in also using the theory of new materialism as a way of understanding the physical aspect of the organization. Therefore, my thesis aims at examine whether the complexity theory and the new materialism can be combined, and joined offer a more varied picture of the modern organization than the system theory. If this is possible what possibilities and challenges are linked to this understanding and what would the characteristics of it be?

The thesis is a purely theoretical analysis and the theoretical foundation is on the complexity theory and the new materialism. Working with the complexity theory my assumptions are based on the complex responsive processes that are presented by Ralph Stacey, Douglas Griffin and Patricia Shaw – all working with the theory at The Complexity and Management Centre at University of Hertfordshire. The basis of my work with the new materialism is Karen Barad's theory of quantum physics and the entanglement of matter and meaning.

These two theoretical foundations is the basis of my multimodal analysis, which focuses on the characteristics of the theories in an organizational perspective. The two analyses are then brought together in a discussion based on themes related to a new organizational understanding.

Furthermore, I bring my social constructivist viewpoint into the mix and reflect upon the science theory of the theories as well as the implications of my own viewpoint.

In the analyses and discussion I find that there are both advantages and difficulties in combining the two theories, but also that the great emphasis on entanglement and nonlinearity proves to hold some difficulties for the understanding of the theories in an organizational perspective. Further there are some challenges in the combination of the scientific foundations of the theories – foundations that also doesn't work well with social constructivism.

In the conclusion I find that it is possible to combine new materialism and complexity theory into a new understanding of organizations. This is due to the potential in paradigm plurality and in the way the two theories offer some different perspectives on the organization. I find that the onto-epistemological framework of new materialism offers a more complex and nuanced understanding, which emphasizes the importance of both materiality and discourse. Furthermore I find potential in several of the terms related to both theories and find that new materialism offers a way of understanding how it is still possible to talk about objectivity and causality through what is called the agential cut.

A new understanding of organizations based on new materialism and complexity theory is very complex and is characterized by entanglement in every way, which makes it much harder to understand than a systemic view on organizations. Further a new understanding presents a new role for leadership, where change must be accepted and the leader must act according to what happens in the present instead of focusing on the future.

Litteratur

Primærlitteratur

Barad, Karen (2007): *"Meeting the universe halfway"*, 2. udgave, Duke University Press

Elias, Norbert (1994): *"The civilizing process"*, 2. udgave, Blackwell Publishers

Hassard, John; Kelemen, Mihaela & Wolfram, Julie Cox (2008): *"Disorganization theory"*, 1. udgave, Routledge

Hegel, George Wilhelm Friedrich (2005): *"Hegel's Preface to the Phenomenology of Spirit"*, 1. udgave, Princeton University Press

Maturana, Humberto & Pörksen, Bernhard (2011): *"Fra væren til handling"*, 1. udgave, Forlaget Mindspace

Mead, George Herbert (2005): *"Sindet, selvet og samfundet"*, 1. udgave (oprindeligt publiceret i 1934 af University of Chicago), Akademisk Forlag

Shaw, Patricia & Stacey, Ralph (2006) ed.: *"Experiencing risk, spontaneity and improvisation in organizational change"*, 1. udgave, Routledge

Stacey, Ralph (2005): *"Chapter 2: Local and global processes in organizational life"* in Stacey, Ralph (2005) ed. *"Experiencing emergence in organizations: local interaction and the emergence of global pattern"*, Routledge

Stacey, Ralph (2003): *"Strategic management and organizational dynamics"*, 4. udgave, Prentice Hall

Stacey, Ralph (2002): *"The emergence of leadership"*, 1. udgave, Routledge

Wenneberg, Søren Barlebo (2000): *"Socialkonstruktivisme – positioner, problemer og perspektiver"*, 1. udgave, Samfundslitteratur

Sekundærlitteratur

Brandi, Søren (2010): "*Forandringens vaner*", 1. udgave, L&R Business

Højgaard, Lis & Søndergaard, Dorte Marie (2010): "*Multimodale konstitueringsprocesser i empirisk forskning*", i Tanggaard, Lene & Brinkmann, Svend (2010) edt.: "*Kvalitative metoder*", 1. udgave, Hans Reitzels Forlag

Juelskjær, Malou (2009): "*En ny start*", Ph.d.-afhandling, Institut for læring, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet

Larsen, Ole Schultz (2010): "*Psykologiens veje*", 1. udgave, Systime

Moeslund, Preben (2011): "*Ledelse i perspektiv – fra lukkede til åbne organisationer*", 1. udgave, Hans Reitzels Forlag

Schermerhorn, John R.; Hunt, James G. & Osborn, Richard N. (2008): "*Organizational behavior*", 10. udgave, John Wiley and Sons, Inc.

Westphal, Ken R. (2009): "*The Blackwell guide to Hegel's phenomenology of spirit*", Blackwell Publishing, 1. udgave

Artikler

Nielsen, Gitte (2001): "*Kompleksitetsteori, kunst og videnskab*", i *Civiløkonomen*, Årg. 48, nr. 9, 2001

Juelskjær, Malou (2010): "*Kvantefysiske subjekter*", i *Nordiske Udkast*, Årg. 38, nr. ½, 2010, Syddansk Universitetsforlag

Andet

Forsideillustration er af Daniel "Tempest" Emmerling, 2004