

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Macht en organisaties

Reinoud Bosch*

S.R. Clegg & M. Haugaard (Eds.), *Power and organizations (four volume set)*. Los Angeles: Sage, 2012, 1528 pagina's, ISBN 978-0-85702-556-2, € 790 (hbk).

Organisatiesocioloog Clegg is er in de loop van zijn carrière in geslaagd het belang van macht in en door organisaties in te brengen in de bredere discussie rond het voor kwalitatief onderzoek zo belangrijke machtsconcept. Deze bundel van vier boeken geredigeerd door Clegg in samenwerking met politicoloog Haugaard bevat 59 reproducties van artikelen die zich bezighouden met macht en organisaties. Het eerste boek gaat over 'funderingen' en problematiseringen van de analyse van macht en organisaties. Het tweede bespreekt de relatie tussen macht, discours en discipline. Het derde richt zich op macht in de praktijk van het werkende bestaan. En het laatste boek behandelt macht, controle en strategie.

De funderingen

Volgens Clegg en Haugaard worden de funderingen van machtsanalyse in organisaties aangeleverd door de *resource dependency*- en *strategic contingency*-theorieën. In zijn uiteenzetting van de *resource dependency theory* stelt Emerson dat macht uitsluitend voorkomt als een wederzijdse afhankelijkheidsrelatie bepaald door gemedieerde doeleinden en weerstanden. Volgens Hickson et al. stelt de *strategic contingency theory* dat de macht van een organisationele eenheid afhangt van de capaciteiten van zo'n eenheid om met onzekerheid om te gaan, de mate waarin de eenheid kan worden vervangen door een andere, en de centrale locatie en het centrale belang van de eenheid. Het belang van *resource dependency* en *strategic contingency* betekent dat de formele structuur van een organisatie niet noodzakelijkerwijs overeenstemt met de machtsstructuur binnen een organisatie. Aan de hand van een indrukwekkende casestudy bij de US Air Force toont Thompson het belang van de informele organisatie aan, waarbij machtsstructuren afwijken van formele autoriteit. Burns biedt een interessante vergelijking van op hulpbronnen gebaseerde politieke actie in organisaties met eenzelfde soort politieke actie bij de staat. In een uitstekend artikel betoogt Mechanic dat 'lagere' participanten in organisaties informele macht kunnen ontleen aan hun toegang tot personen, informatie en fysieke en financiële hulpbronnen. Pfeffer en Salancik stellen dat besluitvorming over hulpbronallocatie in een organisatie een politiek proces is dat kan worden verklaard door te kijken naar de relatieve macht van een subeenheid en mogelijke bureaucratische criteria. Tot slot bieden Benfari et al. een goede summiere inleiding in manieren van effectieve machtsuitoefening door managers op basis van beloningen, dwang, autoriteit, identificatie, expertise, informatie, affilia-

* Reinoud Bosch is eindredacteur van KWALON. E-mail: reinoudbosch@hotmail.com.

tie en groepsprocessen. Het deel over funderingen vereist een behoorlijke voorkennis van de lezer. Zo mis ik uiteenzettingen over het machtsconcept in het algemeen en van het gedachtegoed van onder meer Mintzberg en Barnard.

Problematisering van macht in organisaties

Het tweede deel van het eerste boek tast de grenzen af van de ‘funderingen’ zoals voorgesteld in het eerste deel. Ranson et al. bieden een overtuigend argument voor het belang van interpretaties van leden van organisaties en beperkingen vanuit de organisatie en haar omgeving voor organisatiestructuren. In een lezenswaardig artikel beschrijft Mintzberg vormen, speltheorieën, en processen van conflicten in organisaties, voor- en nadelen van zulke conflicten en manieren van resolutie. Barbalet wijst op het belang van weerstand bij de analyse van macht en zijn argument dat macht als capaciteitsbegrip altijd relationeel is, is overtuigend. Clegg voegt hier terecht het belang van betekenisgeving, identiteit, disciplinaire praktijken, en de culturele en politieke omgeving voor organisaties aan toe. Digeser pleit voor het belang van het machtsconcept van Foucault, dat de nadruk legt op maatschappij-brede socialisatie en de sociale constructie van kennis en het gebruik daarvan bij disciplineren. En Hinings en Greenwood stellen dat organisatiesociologie zich moet richten op het onderzoeken van maatschappelijke effecten van organisaties en de interne verdeling van macht en voorrecht. In deze context poneert Clegg de holocaust als voorbeeld om te stellen dat organisatiestudies zich te veel hebben gericht op onderzoek van efficiëntie en effectiviteit en te weinig op de studie van andere morele dimensies, macht en taal. Tot slot presenteren Hardy en Clegg een *grand narrative* van de ontwikkeling van organisatietheorie op basis van Marx, Weber, Goffman en Foucault, die geconfronteerd wordt met de analyse van informele organisatie in de managementtheorie.

Macht en discours

Het eerste deel van het tweede boek gaat over de relatie tussen macht en discours. Molotch en Boden presenteren een lezenswaardige conversatieanalyse van een deel van het Watergateverhoor om te analyseren hoe strategische conversatie machtsstructuren tot stand kan brengen. Clegg bepleit een materialistische benadering van de analyse van de manier waarop taal via een rationaliteitsdiscours structuren van dominantie tot stand brengt. Clegg et al. presenteren een casestudy van foucauldiaanse *governmentality*. Hun analyse richt zich vooral op socialisatiepraktijken door middel van discours en *artifacts*, ondersteund door bonussen en boetes. Mumby geeft een overzicht van kritische organisationele discoursstudies. Hierbij maakt hij een onderscheid tussen analyses van verhalen, rituelen, rituelen, en alledaagse conversaties die zich bezighouden met de totstandkoming van structuren van dominantie, en analyses die zich bezighouden met tegenstellingen en spanningen van machtsrelaties bij organisaties. Vaara et al. tonen aan de hand van een casestudy aan dat een gekozen voertaal invloed kan hebben op interacties, identiteits- en subjectiviteitsconstructies en reïficaties van structuren van dominantie.

Macht en discipline

Het tweede deel van het tweede boek gaat over macht en discipline. In een interessant artikel stelt Cooke dat slavernij in de VS moet worden gezien als het begin van modern management, op basis van discipline, tayloriaanse principes en een managementklasse. O'Neill presenteert een interessante aanvulling die Foucaults analyse van de *disciplinary society* biedt op het gedachtegoed van Marx en Weber. Gay en Salaman bespreken hoe de toegenomen maatschappelijke oriëntatie op consumen-tisme een rol speelt in reorganisatie aan de hand van het discours van ondernemer-schap. Dit is een zeer lezenswaardig artikel, maar het verwaarloost de fundamentele tegenstelling tussen consumptie (een beschikkingsmacht) en ondernemerschap (gericht op het bieden van een dienst of goed waarover anderen beschikking uit-oefenen). In een ander lezenswaardig artikel bieden Covaleski et al. een bespreking van de ideeën van Foucault over discipline, *technologies of the self*, en macht en weerstand. Bahnisch merkt op dat *scientific management* zowel een discursieve strategie biedt voor de legitimering van de groei van management en *engineering*, als dat het een foucauldiaanse *technology of power* biedt die gedisciplineerde 'objectieve' lichamen van werkers vormt. Op basis van een casestudy van paratroopers in het Engelse leger beargumenteren Thornborrow en Brown op overtuigende wijze dat zelfsocialisatie plaats kan vinden op basis van gewenste identiteiten. Sewell biedt een interessante bespreking van de schijnbare paradox tussen toegenomen contro-le op het werk en *empowerment*, vertrouwen en autonomie in teams.

Macht bij werk

Het derde boek is gewijd aan de rol van macht bij werk. Het begint met een over-tuigend artikel van Sinclair over tirannie veroorzaakt bij organisaties door team-ideologie. Ashford biedt een belangwekkend artikel over oorzaken en gevolgen van alledaagse tirannie in organisaties. In het volgende, opnieuw uitstekende artikel bespreekt Tuckman *Total Quality Management*, een ideologie voor de introductie van marktwerking in organisaties onder het mom van kwaliteitsverbetering en cultuurverandering. Hardy en Leiba-O'Sullivan geven aan dat *empowerment* primair kan dienen ter verhoging van de legitimiteit van organisationele doelen en ter beïnvloeding van gedrag, maar dat het ook de werkervaring kan verbeteren door een positief effect op identiteiten en betekenisgeving van werknemers. Barker biedt een uitstekende analyse en casestudy van *concertive* control. Omdat dit soort controle werkt door middel van *peer pressure* en identificering op basis van normen en regels voortkomend uit gedeelde waardepatronen, is het effectiever dan bureau-cratische controle. Courpasson stelt dat '*entrepreneurial*' management gebaseerd is op een hiërarchische bureaucratie besluitvormingsstructuur gelegitimeerd door de implementatie van geavanceerde managementtechnieken, die het idee geven van autonoom handelen van werknemers. Aan de hand van een uitgebreide case-study stellen Ezzamel et al. dat er een verband bestaat tussen interne politiek in organisaties en praktische boekhoudmethoden. En in een afsluitend artikel tonen Courpasson en Clegg het belang aan van de ideeën van Michels en De Tocqueville

voor de analyse van hedendaagse ‘postbureaucratische’ organisaties. De auteurs beargumenteren op overtuigende wijze hoe hedendaagse organisaties elementen van democratie en hiërarchie combineren.

Boek 4: Macht, controle en strategie

Het vierde boek begint met een artikel van Bachmann, waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen persoonlijk vertrouwen en vertrouwen in het systeem, en het belang van die vormen van vertrouwen bij relaties tussen organisaties. Hardy overtuigt met haar argument dat voor een succesvolle implementatie van een organisatiestrategie het van belang is machtsbronnen, -processen, en -systemen en organisatiecultuur in overeenstemming te brengen met de te implementeren strategie. In het volgende uitstekende artikel pleit McNeil voor toepassing van vijf weberiaanse analytische elementen: de bronnen van druk op managementelites om de omgeving te domineren; de beschikbare strategieën om macht te mobiliseren; de mechanismen die de uitoefening van macht vormgeven; de gevolgen van het model van organisatiegedrag voor de dynamiek van politieke controle; en een gepaste methodologie. Zeitlin biedt een kritiek van de these van Berle en Means dat er een scheiding bestaat tussen eigendom en controle van grote corporaties. De auteur overtuigt met een veelheid aan empirische gegevens en sterke argumenten. Ook Davis, Yoo en Baker overtuigen op basis van empirische netwerkgegevens met hun argument dat de bedrijfselite in de VS een ‘kleine wereld’ vormt. Het vierde boek eindigt met een plausibele interpretatie door Marens van de teloorgang van *corporate social responsibility* van Amerikaanse bedrijven als gevolg van hun verlechterde concurrentiepositie in wereldmarkten.

Evaluatie

Deze bundel bevat een aantal zeer interessante artikelen. Voor een goed begrip is wel de nodige voorkennis noodzakelijk, en een methodologische toepassing van gepresenteerde inzichten vereist vertaling naar, bijvoorbeeld, de conditionele matrix van Strauss en Corbin (1990). Op die manier kunnen elementen van machtsanalyse ingezet worden als *sensitizing concepts* bij de kwalitatieve analyse van macht in organisaties. Omdat de bundel in de eerste plaats theorie-georiënteerd is, ontbreekt de conceptuele analyse die deze vertaling zou vereenvoudigen. Dat is jammer, maar toch biedt *Power and organizations* de nodige intellectuele verrijking.

Literatuur

Strauss, A.L. & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.