

# Ledelsesforskning på verdensplan

Johnsens Klumme

Af Erik Johnsen

Academy of Management som er verdens største forening af ledelsesforskere og avancerede praktikere (12.500 medlemmer fra 85 lande) holdt sin årskonference 2003 i begyndelsen af august i Seattle. Som er kendt som hjemsted for Boeing fabrikkerne, Bill Gates' foretagender og en betydelig fiskeindustri, samt det største universitet i staten Washington. Og som herforuden konkurrerer med Bergen om at være den mest regnfulde by af betydning. Så der er virkelig basis for at holde sig indendøre og beskæftige sig med *business*. In casu med nye erkendelser i lederiet. Specielt demokratisk ledelse.

Hovedtemaet var nemlig interessant for folk med skandinaviske rødder: "Democracy in a Knowledge Economy". Vi ved jo en del om dette emne på lokalt plan, men hvad kan den store verden bidrage med af nye indsigter? Noget måtte der vel være al den stund der var indsendt 3153 papers og der blev afholdt 539 "unikke symposier" og 1197 sessioner. I selve programafviklingen deltog 4788 personer fra 60 lande. Og 4368 specialister havde reviewed de indsendte arbejder, så det er ikke enhver beskåret at få taletid og -mulighed. Det er skam en alvorlig sag.

Hvor mange afhandlingsarbejder var der så om *demokratisk ledelse*? Det er muligt at jeg både har overset væsentlige bidrag og det er muligt at jeg ikke har været til stede hvor det virkelig sneede. Det er som bekendt vanskeligt at være med tyve forskellige steder på samme tid. Med det forbehold skal jeg meddele resultatet af min

optælling. Jeg talte 2 (to) bidrag der kunne siges at leve op til at behandle demokratisk ledelse i en vidensbaseret økonomi.

Medmindre man tolker *viden* og *ledelse* og *demokrati* meget bredt. Så det har man jo nok gjort, for der var faktisk mange meget præcise indlæg fremført med megen elegance og betydelig vægt i stemmeføringen.

Nu er det ikke vanskeligt at udtale sig om ledelse. Én af bidragsyderne havde fundet frem til omkring 1200 (tolvhundrede) forskellige forståelser af ledelse. Det var overraskende, idet den almindelige opfattelse går på at der er liså mange definitioner af ledelse som der er mennesker der bliver spurgt om netop deres forståelse. Men alligevel!

De nævnte tal siger ikke noget i sig selv. Men når omkring 10.000 indsatser fordeles på de 25 fagområder indenfor ledelse, som konferencen omhandlede, så er det et vidnesbyrd om omfanget af og bredden i den eksisterende ledelsesforskning. Det enkelte bidrags dybde og relevans kan altid diskuteres - og det bliver det. Hvad der ikke kan diskuteres er at der i dag næppe findes nogen problemstilling af ledelsesmæssig relevans, der ikke er *behandlet*. I hvilket omfang der så er skabt tilstrækkelig *viden* til at drive den ønskede form for ledelse er en anden sag.

Eet af de påtrængende problemer for ledelsesforskerne og deres ledelsesudøvende sparringpartnere er at kombinere *overblik* over et kompliceret og heterogent problemfelt med *indsigt* med henblik på at få såvel den individuelle lederadfærd som den

fælles ledelsesproces til at fungere tilfredsstillende. På ledelsesfronten er man ikke kommet over den børnesygdom, der hedder "resultater her og nu". Det kan man altid skabe, men erfaringen viser at risikoen er stor for at den hurtige "løsning" giver uønskede bivirkninger. Der skal refleksion til med en operationel teoridannelse som åndelig sparringpartner. Det er stadig området *General Managerial Theory* der er for tyndt. Der er masser af partielle studier, også nogle man kan lære noget af til eget brug. Men det kniber med at få skabt en *faglig læreproces* hvor såvel producenter som forbrugere af ledelsesviden kan se troværdige fremskridt.

Og det er i og for sig paradoksalt. For - specielt de amerikanske - papers er garneret med lange litteraturlister. Jo flere henvisninger, jo bedre. Så er man garderet som forfatter. Nøjagtig som man er garderet hvis man informerer alle over nettet eller som i gamle dage via kopimaskinen. Spørgsmålet er imidlertid om henvisning til andre studier giver viden for *mig*. Såfremt observationen af at enhver virksomhed er et kulturelt fænomen i sig selv er rigtig og såfremt enhvert ledelsesforskningsprojekt er knyttet til et specifikt lokalt verdensbillede, er vi så - for øjeblikket - løbet ind i uoverstigelige vanskeligheder med hensyn til at finde invariable størrelser i lederiet?

Praktiske folk og kreative mennesker kan godt trække på skulderen af det spørgsmål og overlade det til langhårede akademikere med god tid. Lisom man i middelalderen fik lang tid til at gå med at

finde ud af hvor mange engle, der kunne stå på spidsen af en synål. Det er spørgsmål hvis besvarelse kræver god tid og kræver at man ikke er stresset af at skulle skaffe sig midler til livets opretholdelse.

Et dumt spørgsmål kræver et dumt svar. Det kommer her.

Globaliseringen virker naturligvis ind på ledelsesforskningen. Den skal være international. Hvis man vil overleve som forsker skal man bl.a. publicere internationalt. Og under alle omstændigheder på et andet sprog end éns modersmål. Med mindre man er engelsksproget fra naturens hånd.

Når man går i detaljer med det opbud af viden og pseudoviden som verdens største ledelsesforum genererer, så ser man at den er skabt i en samling - stort set - isolerede åndelige enklaver. Man driver ledelsesforskning på verdensplan såfremt man bliver medlem af, eller anerkendt af, en lokal åndelig mafia der temporært sidder på nogle forsknings- og publiceringsfaciliteter.

Så enkelt er det.

Det svære er at blive medlem. Det kræver som minimum at man skyder sig ind på den lokale provinsielle verdensorden og derefter bliver optaget i stammen. Ligesom alle andre steder, og gerne via en sponsor, som man har drevet omgang med, f.eks. på en konference.

Ledelsesforskning er provinsiel. Ledelsesforskning på verdensplan er i bedste fald inter-provinsiel.

Så enkelt er det.