Åge Gjøsæter

ATØM

**Casestudier som metodisk tilnærming i organisasjons- og ledelsesstudier**

Betegnelsen «case» kommer fra det latinske ordet casus og understreker betydningen av det enkelte tilfelle; det vil si hvor et eller noen få tilfeller gjøres til gjenstand for mer inngående studier, som et komplekst hele (George og Bennet 2005). Casestudier som metodisk tilnærming kan være kvantitative eller kvalitative. Sentrale karakteristika ved kvantitative forskningstilnærminger er blant annet testing og verifikasjon, objektivitet og distansert (ytre) perspektiv, og generalisering av forskningsresultater. Kvalitative forskningstilnærminger vektlegger i større grad forståelse og fortolkning, subjektivitet og nærhet til data, med særlig blikk for idiografiske forhold knyttet til den eller de aktuelle studiecasene.

En sentral problemstilling er om enkeltstående casestudier, eller ”single-case” studier, er egnet som metodisk tilnærming for å fremskaffe organisasjons- og ledelseskunnskap som kan generaliseres til andre virksomheter enn der hvor studiene gjennomføres. Problemstillingen drøftes videre med empirisk referanse til en casestudie av organisatoriske endringsprosesser innenfor en rederivirksomhet. Formålet med endringsprosessene var å realisere en visjon om å operere rederiets skip klimanøytralt. Å utvikle innsikt i hvordan visjonen om å drive skipene klimanøytralt påvirket organisatoriske prosesser, fordret dypere innsikt i endringsprosessene med sikte på å realisere visjonen, samt god forståelse for interne og eksterne kontekstuelle forhold.

Casestudie- tilnærmingen som ble lagt til grunn for å studere problemstillingen, kan karakteriseres som teoretisk fortolkende. Teoretisk fortolkende casestudier er knyttet til særlig interesse for det som studeres, samtidig som det enkelte case, eller tilfelle, sees som et typisk eksempel på klasser av fenomener som det allerede eksisterer en viss kunnskap om. I teoretisk fortolkende casestudier brukes gjerne eksisterende teori og begreper for å fortolke forhold som utspiller seg i casen, og kan på den måten gi en mer fortettet og strukturert framstilling av en sak eller en situasjon. Ulike teorier kan åpne for ulike fortolkningsmuligheter.

Utvikling av innsikt i, og fortolkning av, empiriske data om hvordan visjonen vokste fram som en kraftfull driver av organisatoriske endringsprosesser, kan karakteriseres som hermeneutisk prosess, i den aktuelle studien som en enkel så vel som en dobbel hermeneutisk prosess. Sekundær- og primærdata ble først tolket gjennom samtalene med informantene. I neste omgang ble empiriske funn tolket på nytt av forsker og sett i relasjon til tidligere utviklet kunnskap om slike organisatoriske endringsprosesser. Fortolkningsprosessene omfattet hvordan visjonen oppstod, og hvordan den utviklet seg til en kraftfull driver av endringsprosessene. Prosessene omfattet også hvordan ledelsesintervensjoner eventuelt påvirket utviklingen av visjonen til en kraftfull driver av prosessene, blant annet i form ledelsesutøvelse som fikk de ansatte til å tenke nytt om hva som var ønskelig, mulig og nødvendig.

Generalisering sier noe om hvorvidt forskningsresultater har ekstern validitet, det vil si om resultatene kan overføres til andre kontekster og situasjoner. I forskningsmetodisk sammenheng er det større grad av aksept for at ekstern validitet kan påberopes når mer ekstensive studier som omfatter et større antall case og/eller respondenter, legges til grunn. Som kvalitativ, ”singel- case” studie, vil det derfor kunne hevdes at resultatene fra den enkeltstående casestudien som danner empirisk basis for dette essayet, ikke uten videre vil kunne generaliseres til andre organisatoriske kontekster og situasjoner. Hva som framstår som vellykkede endringsprosesser og aktiviteter innenfor *en* idiografisk organisatorisk kontekst, vil ikke uten videre være det innenfor *en annen* organisatorisk kontekst.

På den annen side vil det være et spørsmål hvor forskjellige vi er som mennesker - og hvor ulike organisatoriske kontekster dermed er eller vil kunne være. Er vi som mennesker og organisatoriske kontekster så forskjellig at en visjon innenfor en organisatorisk kontekst vil kunne utvikle seg til en kraftfull driver av organisatoriske endringsprosesser, mens den innenfor en annen kontekst ikke vil ha noen form for påvirkningskraft? Eller vil det være så mange ulike forhold som vil kunne spille inn og påvirke hvorvidt en visjon utvikler seg til en kraftfull driver av organisatoriske endringsprosesser eller ikke at den kunnskap som framkommer fra en slike enkeltstående casestudier ikke vil være relevant for andre organisatoriske kontekster? Det være seg situasjonen den aktuelle organisasjonen er i, hvordan ledelse utøves, relasjoner mellom ledere og medarbeidere, relasjoner medarbeidere imellom, etc., og at påvirkningene fra disse forholdene, enkeltvis eller samvirkende, gjør det umulig å forutsi om en visjon utvikler seg til en kraftfull driver av organisatoriske endringsprosesser eller ikke.

En måte å posisjonere teoretisk fortolkende ”single- case” studier på med sikte på å gjøre dem mer egnet for utvikling av kunnskap som kan generaliseres til andre kontekster og situasjoner, vil kunne være å gi studiene en posisjonering hvor nye innsikter sees i sammenheng med eksisterende kunnskap på et område. Samtidig vil det imidlertid kunne innvendes at utvikling av ny organisasjons- og ledelseskunnskap basert på et stort antall enkeltcase-studier til syvende og sist vil måtte basere seg på funn i de enkelte casene som inngår i mer ekstensive, kvantitative, studier. I tillegg vil det kunne hevdes at selv om funn i enkeltstående casestudier ikke kan generaliseres direkte til andre organisatoriske kontekster, vil det være enkeltelementer som vil kunne generaliseres. På mer generell basis vil det være et spørsmål om sosial kunnskap om mennesker og organisasjoner uansett vil ha karakter av ”middle - range” teorier. Med ”middle-range” teorier menes i denne sammenheng teorier hvis forklaringskraft er betinget av mer spesifikke situasjoner og kontekster - og følgelig bare delvis vil være gyldige for andre organisatoriske kontekster og situasjoner.

Spørsmålet om hvorvidt, og i hvilken grad, enkeltstående casestudier er egnet som metodisk tilnærming for utvikling av organisasjons- og ledelseskunnskap som kan generaliseres til andre kontekster og situasjoner, kan også funderes over i mer overordnet, vitenskapsteoretisk perspektiv. Vitenskapsteoretiske funderinger ligger på et annet og mer abstrakt plan enn det konkrete metodiske handlingsplanet. Å reflektere over vitenskapsteoretiske problemstillinger innebærer en mer helhetlig og kritisk grubling over epistemologiske og ontologiske spørsmål enn det å ta stilling til konkrete forskningsmetodiske tilnærminger. Ontologiske problemstillinger er relatert til generell virkelighetsforståelse; til hva det vil si for natur og mennesker å eksistere i vid forstand. Epistemologiske problemstillinger, på den annen side, er knyttet til det kunnskapssyn som legges til grunn for forskningen. Sett i vitenskapsteoretisk, ontologisk, perspektiv kan det argumenteres for at organisasjons- og ledelseskunnskap uansett vil være av ”middle-range” karakter fordi det alltid vil kunne påvises større eller mindre forskjeller mellom mennesker, og dermed mellom organisatoriske kontekster og situasjoner. Kunnskap om utvikling av en visjon til en kraftfull driver av organisatorisk endringsprosesser vil aldri innebære ren anvendelse av foreliggende kunnskap. Det vil, som Eikeland (2014) hevder, i større eller mindre grad alltid være en åpen, lærende og utprøvende utviklingsprosess innenfor nærmere bestemte kontekstuelle rammebetingelser.

Formålet med den aktuelle casestudien var å utvikle innsikt i hvordan en visjon vokste fram som en kraftfull driver av organisatoriske endringsprosesser med sikte på å operere skip klimanøytralt, som en teoretisk fortolkende casestudie. Innsikt i hvordan visjonen ble omsatt til organisatorisk praksis innenfor den organisatoriske konteksten, var et mer sentralt formål enn generell teoriutvikling. Den innsiktsdrevne, empirinære og teoretisk inspirerte hermeneutiske tilnærmingen ble kombinert med et kritisk fortolkende og refleksivt blikk, blant annet i form av varhet for at det i intervjusammenheng kunne bli tegnet et litt for glansaktig bilde av de organisatoriske endringsprosessene, samt for andre svakheter ved en teoretisk fortolkende casestudie- tilnærming. Det syn på kunnskap som lå til grunn for den metodiske tilnærmingen og for fortolkning av funn i studien, vil derfor kunne karakteriseres som sosialkonstruktivistisk, hvor hva som er gyldig kunnskap er nært relatert til aktuell organisatorisk kontekst. Konklusjonen må derfor bli at empiriske funn, og eventuelle implikasjoner av disse, må fortolkes i lys av sosialt konstruerte idiografiske forhold innenfor aktuelle organisatoriske kontekster og situasjoner.

Uansett vil det imidlertid være et spørsmål om ikke andre virksomheter også vil kunne hente inspirasjon og ideer fra enkeltstående casestudier, uten at det dermed uten videre kan tas blåkopi av den kunnskap som fremkommer fra slike studier. Slik sett overlates ansvaret for å gjøre seg nytte av den kunnskap som ”single-case” studier genererer, til leserne eller brukerne. Til syvende og sist vil spørsmålet om resultater fra enkeltstående casestudier er kunnskap som kan generaliseres til andre kontekster og situasjoner være avhengig av hvor forskjellige vi er som mennesker, og dermed som organisatoriske kontekster.

**Referanser**

Eikeland, O. (2013) Bricolage? En kunnskapsteoretisk drøfting av utviklingsarbeidets former og egenart. I Bjørke, G., Jarning, H. og Eikeland, O. (2014). (red.). *Ny praksis - ny kunnskap: om utviklingsarbeid som sjange*r. Oslo: ABM-media as.

George, A. L. og Bennett, A. (2005). *Case studies and theory development in social science*. London: MIT Press Cambridge.