

Ylva Ulfsdotter Eriksson
”Walking the theory walk.”
Teoretiserande i det vetenskapliga
arbetets olika delar

ur boken

Bengt Larsson, Ylva Ulfsdotter Eriksson & Ola Agevall (red.)

Teoretiskt hantverk

Om teoretiserande i samhällsvetenskaplig forskning

Arkiv förlag 2025

FÖRSLAG PÅ KÄLLANGIVELSE:

Ulfsdotter Eriksson, Ylva (2025) ”Walking the theory walk.” Teoretiserande i det vetenskapliga arbetets olika delar”, i Bengt Larsson, Ylva Ulfsdotter Eriksson & Ola Agevall (red.), *Teoretiskt hantverk. Om teoretiserande i samhällsvetenskaplig forskning*, s. 191–212, Lund: Arkiv förlag, <https://doi.org/10.13068/9789179244033>.

Det här kapitlet ur en e-bok från Arkiv förlag distribueras fritt över internet genom *open access*. Titeln finns också tillgänglig i tryckt utgåva med ISBN: 978 91 7924 402 6.

Verket är upphovsskyddat enligt en upphovsrättslicens från Creative Commons: erkännande, icke-kommersiell, inga bearbetningar (CC BY-NC-ND), som medger icke-kommersiell användning och spridning i oförändrat skick så länge källan anges.

Arkiv förlag · arkiv@arkiv.nu · www.arkiv.nu

© Författarna och Arkiv förlag 2025

E-bokutgåva (PDF) 2025

Beständig länk: <https://doi.org/10.13068/9789179244033>

ISBN: 978 91 7924 403 3

”Walking the theory walk.”

Teoretiserande i det vetenskapliga arbetets olika delar

YLVA ULFSDOTTER ERIKSSON

I detta kapitel argumenterar jag för att teoretiska begrepp och resonemang inte är begränsade till ett särskilt teorikapitel, utan något som genomsyrar hela det vetenskapliga arbetet. Genom att analysera en vetenskaplig artikel konkretiserar jag teorins olika funktioner i det vetenskapliga arbetets olika delar – från introduktionen, med syfte och frågeställningar, till avslutningens syntetiserande slutsatser. Teorier och begrepp förstås alltså som verktyg för att formulera problem, analysera empiri och skapa abstraktion i slutsatser. Kapitlet visar att teoretisering är en kontinuerlig praktik snarare än en isolerad aktivitet. Teori framhålls som en resurs för att abstrahera, relatera och förklara. Ambitionen är att visa att sociologisk forskning i praktiken är teoriimpregnerad från början till slut.

Varför teoretisera?

Det finns de som tycker att universitetsutbildningar i sociologi och andra samhällsvetenskaper lägger för stor vikt vid undervisning i befintlig teori och för lite vid konsten att teoretisera (Swedberg 2014). Det finns också en återkommande kritik om att teori används som ett ”tillägg” eller ”sprayas på” studentarbeten och vetenskapliga uppsatser. Teorier och begrepp hängs på för att det krävs, vilket leder till krystade tolkningar av empiriska data som sällan eller aldrig leder fram till något nytt och inte heller utvecklar kunskapen (Pryke m.fl. 2003; se Perssons kapitel i denna bok). Det finns en överhängande risk att vi gör så när vi inte riktigt förstår

på vilka sätt abstrakta utsagor av den sociala tillvaron, såsom teorier och begrepp, kan eller bör användas i ett samhällsvetenskapligt arbete. Ett mer aktivt arbete med teori och begrepp, och att skapa egna teoretiska ramverk kan kännas svårt och ibland omöjligt, men det är möjligt och också väldigt roligt (se Madelands kapitel i denna bok).

Det huvudsakliga argumentet i detta kapitel är att teoretiska utsagor och begrepp inte återfinns på en enda anvisad plats i det vetenskapliga arbetet, utan vägleder och avgränsar i arbetets olika delar och faser, på olika sätt och med olika syften. Det faktum att centrala teoretiska begrepp och resonemang ska presenteras i ett slags teorikapitel innebär inte att det är där de gör mest nytta. Tvärtom skapas nyttan genom de sätt som begrepp och teoretiska resonemang används i arbetets andra delar.

I kapitlet försöker jag att konkretisera teoretisering och teorianvändning genom att betrakta teorins olika funktioner i ett vetenskapligt arbetes olika delar. Jag tydliggör och illustrerar hur teori kan användas genom konkreta exempel från en vetenskaplig artikel som analyserar lönekriterier. Artikeln ”Employees of Greatness: Signifying Values in Performance Appraisal Criteria”, publicerad i *Nordic Journal of Working Life Studies* (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a) har jag, Bengt Larsson och Petra Adolfsson skrivit inom ramen för ett större forskningsprojekt om lönesättning i policy och praktik.

Diskussionen i detta kapitel följer i stort sett den modell över det samhällsvetenskapliga arbetets moment som presenteras i Larssons kapitel i denna bok. Av pedagogiska skäl är framställningen förenklad och tillrättalagd – den faktiska processen att analysera och teoretisera lönekriterier var betydligt mer iterativ, cirkulär och famlande (se Dannefords kapitel i denna bok). Det bör också poängteras att det finns skillnader mellan en studentuppsats och en vetenskaplig artikel. En uppsatsskribent förväntas ofta följa ett bestämt format, medan författaren till en vetenskaplig artikel har lite större manöverutrymme (inom ramen för vad den vetenskapliga tidskriften i fråga tillåter). Förhoppningen är emellertid att denna genomgång kan ge inspiration och ledtrådar till hur uppsatser på olika nivåer kan öka i teoretisering.

Vad innebär det egentligen att teoretisera?

Inom sociologisk litteratur och samhällsvetenskaplig diskurs talas det allt oftare om att ”teoretisera”. Men vad innebär det egentligen att teoretisera? Richard Swedberg (2012: 2) menar att teoretisering handlar om den process som föregår produkten teori, vilken kan inbegripa moment som ”induktion, deduktion, generalisering, modellbyggande, bruk av analogier och så vidare”. Ett problem i samhällsvetenskapliga studier, menar han vidare, är att alltför stort fokus läggs vid *the context of justification*, vilket förenklat handlar om att verifiera (fastställa, bekräfta) eller falsifiera (motsäga, motbevisa) teoretiska utsagor (se Bravos kapitel i denna bok). Därmed ägnas för lite uppmärksamhet åt *the context of discovery*, den upptäcktsfas då forskare identifierar, ringar in och sätter ord på sina observationer.

Michael Pryke, Gillian Rose och Sara Whatmore (2003: 1) föreslår ett lite annat perspektiv på teoretisering. I likhet med Swedberg poängterar de skillnaden mellan å ena sidan *talking the theory talk* och å andra sidan *walking the theory walk*, det vill säga skillnaden mellan att läsa och diskutera teoretiska utsagor och att tillämpa teori och begrepp. Med fokus på tillämpning betonas att teoretisera handlar om att förhålla sig aktivt till teori och begrepp, att göra dem användbara genom att tänja på dem, leka med dem, hitta nya vinklar på dem och kopplingar mellan dem.

Ett liknande synsätt beskrivs av Oskar Engdahl och Bengt Larsson i boken *Sociologiska perspektiv* (2025). Vid sidan att se teori som lära (en sanning), eller något som ska testas (en tes/hypotes), poängterar de också betydelsen av att betrakta teori och begrepp som verktyg som ska användas för att se, förstå och/eller utforska empiriska data. Det kan handla om (1) att använda vedertagna begrepp på empiriska observationer, (2) att utveckla begrepp genom nya iakttagelser eller (3) att utmana befintliga utsagor om samhället och det sociala genom nya empiriska observationer eller fakta (jfr Krause 2016).

I detta kapitel vill jag visa när och hur teori och begrepp kan användas som verktyg, hur de kan tänjas och anpassas för att användas på nya slags empiriska data och hur olika teoretiska utsagor om samhället kan föras samman i en vidare förståelse av forskningsproblemet. Teori och begrepp är resurser för teoretisering då de hjälper

oss att ”abstrahera, generalisera, relatera, välja, förklara, syntetisera och idealisera” (Weick 1995: 389). Genom att analysera den valda artikeln vill jag visa att det (nästan) inte finns någon teorifri zon i produktionen av sociologisk forskning. Det är självklart en förenklad bild. Som diskuteras i flera andra kapitel är forskning sällan någon rak process. Vi rör oss fram och tillbaka, i cirklar, över höga berg och ner i djupa dalar, för att genom reflektion, läsning och omarbetning hitta fram till problemformulering, analys, syntes och slutsatser (se Dannefjords samt Hiltunen & Marekovic's kapitel i denna bok).

Teoretisering i studiens olika delar

Uppsatsens inledning

Titel, introduktion och i förekommande fall ett bakgrundsavsnitt utgör den vetenskapliga studiens inledning. Dessa delar fångar in det som i Larssons modell kallas *sakförhållande*, *problem/syfte och frågeställningar/hypoteser*. Introduktionen till det vetenskapliga arbetet kan liknas vid ett mikrokosmos, då alla centrala poänger bör nämnas så att läsaren snabbt får en första inblick i studien (Rienecker & Jørgensen 2018). Särskilt syftar inledningen till att kontextualisera fenomenet, vilket innebär att presentera det problem som undersöks och placera in det i ett vidare sammanhang. Det behövs alltså en liten omvärldsanalys som tydligt pekar fram mot studiens syfte och frågeställningar. Även om teori och tidigare forskning har sina egna anvisade platser i en uppsats är det lämpligt att dessa kort nämns också i inledningen. Detta för att introducera problemet/problemområdet, ge en översiktlig bild av vad studien kommer att handla om, för att väcka intresse, och berätta varför det viktigt att göra den.

Ett vetenskapligt arbete börjar alltid med en *titel*. Det är genom titeln du lockar in läsaren och att skapa en bra titel är en konst. Den ska vara informativ och gärna lite snitsig. Genom att aktivt använda termer och teoretiska begrepp i en titel anslås studiens inramning och kan hjälpa till att etablera den ”röda tråden”. Titeln på artikeln ”Employees of Greatness: Signifying Values in Performance Appraisal Criteria” (fortsättningsvis EoG-artikeln) avslöjar både teoretisk ram och empiriskt underlag. Den förmedlar att studien handlar

om vilka betydelsefulla värden som ryms i bedömningsunderlag för anställdas prestationer. Ordalydelsen "Employees of Greatness" är också en ordlek då den anspelar på undertiteln till den franska utgåvan av Luc Boltanski och Laurent Thévenots bok *On Justification* (2006 [1991]) vars franska undertitel är "Les économies de la grandeur" (en fransk titel på EoG-artikeln skulle kunna vara "Les employés de la grandeur"). Varför denna titel är relevant för just en studie om lönekriterier återkommer jag till längre fram. Ordlekar, såsom metaforer (bildliga uttryckssätt) och analogier (paralleller och liknelser), är enligt Swedberg (2014) ett sätt att vara kreativ och öka teoretiseringen.

Vetenskapliga artiklar har också ofta så kallade nyckelord (*keywords*) som beskriver kärnan i arbetet och fungerar som ämnesord i digitala sökmotorer. Nyckelorden i EoG-artikeln signalerar mötet mellan de empiriska sakförhållanden som utforskas och det teoretiska ramverket. Orden *performance appraisal criteria* (lönekriterier) och *performance-based pay* (prestationsbaserad lön) kopplas till sakförhållandet, medan (*e*)*valuation* och *orders of worth* signalerar vilka teoriinriktningar vi använder i artikeln, något som diskuteras mer ingående nedan.

Det vetenskapliga arbetet behöver också tidigt presentera och beskriva det som har observerats (Swedberg 2014). Vi behöver inhämta information om problemområdet för att få god kännedom om det tillstånd, eller den förändring, som intresserar oss. För denna lilla omvärldsbeskrivning är det brukligt att exempelvis åberopa statistik från SCB, utredningar och rapporter från olika aktörer, mediabevakningar och dylikt. Denna del av den vetenskapliga praktiken redovisas sällan särskilt omfattande i vetenskapliga texter, men bakom ett par meningar eller ett kortare stycke ligger ofta betydande inläsning om fenomenet i fråga.

Det är genom att grundligt sätta oss in i ett område eller ett socialt fenomen som vi kan observera intressanta och spännande problem eller frågor. Vår nyfikenhet sporras av kunskap snarare än av kunskapsbrist. Det vill säga, om vi är okunniga om själva studieområdet kan vi knappast veta vad som är problemet, hur vi ska avgränsa oss när vi söker efter tidigare forskning för att vidare kunna identifiera en kunskapslucka, och därmed vilka frågor som är intressanta att ställa. Skillnaden mellan kunskapsbrist och

kunskapslucka är att en ”brist” handlar om forskarens eller studentens otillräckliga kännedom om det sak- eller problemområde som beforskas, medan en ”lucka” handlar om avsaknad av tidigare forskning inom området (se Hultmans kapitel i denna bok).

En inledning kännetecknas alltså av att på ett kort och kärnfullt sätt beskriva en bakgrund; Någoting har hänt! Detta *sakförhållande* kan oftast beskrivas mycket effektivt med en mening eller två. Belagda påståenden (utsagor med goda referenser till trovärdiga källor) följs upp med en kort beskrivning av vad den egna undersökningen ska fokusera på och varför det är viktigt att studien görs. Varför en studie behöver göras anknyter till det vi vet från tidigare forskning och det vi inte vet; vi har med andra ord identifierat en kunskapslucka i forskningen. Det kan handla om att vi helt saknar kunskap om något, att vi undersöker något vi känner till men i ett nytt sammanhang eller att vi undersöker saken ur ett specifikt teoretiskt perspektiv.

I EoG-artikeln beskrivs sakernas tillstånd genom att ganska kortfattat redogöra för de förändringar i lönesättning som skett på svensk arbetsmarknad sedan 1980-talet och framåt. Här görs en iakttagelse om att *någoting har hänt* genom en kort beskrivning av hur lönesättning brukade göras, vilket beläggs genom att åberopa två vetenskapliga publikationer:

Det svenska systemet för lönesättning har förändrats på grundläggande sätt de senaste fyra decennierna. Äldre ideal om lika lön för likvärdigt arbete har ersatts med individuella och prestationsbaserade principer (Baccaro & Howell 2017; Spano & Monfardini 2018). (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 121.)¹

Efter en kort inledning som framhåller att något har hänt, följer att mer fokuserat ringa in problemområdet genom att till exempel lyfta fram vad detta nya har för konsekvenser. I EoG-artikeln argumenterar vi för att lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning leder till ett större ansvar för arbetsgivare med ett utökat behov av tydliga instrument för utvärdering av anställdas prestationer. Det sociologiska problem som studien behandlar är just vilka värderingar av anställdas prestationer som

1. För referenser som citeras från studien, se ursprungsartikeln. Alla citat från artikeln är översatta från engelska till svenska.

finns i de utvärderingsinstrument som inom organisationer ofta kallas lönekriterier. För att underbygga detta argument återopas redan i inledningen tidigare studier som på olika sätt beskriver förändringarna i lönesättning och prestationsbedömning i organisationer. Sakernas tillstånd beskrivs mer utförligt efter inledningen, exempelvis i ett särskilt bakgrundsavsnitt eller i ett avsnitt om tidigare forskning.

Att ringa in forskningsproblemet handlar dels om att fokusera på konsekvenserna av det tillstånd eller den förändring som lyfts fram i beskrivningen av det sociala fenomen som studeras, dels om att skriva in det i en mer övergripande teoretisk ram för att kommunicera vad det här fallet är ett fall av (Walton 1992). I viss mån kan en sådan teoretisering ses i betydelsen ”teori som lära” (Engdahl & Larsson 2025: 28–30), eftersom en teoretisk contextualisering säger något om hur verkligheten uppfattas. Men det kan också handla om en teoretisering som översätter och beskriver ett konkret sakförhållande till ett mer abstrakt vetenskapligt problem genom att relatera det till en specifik teori eller ett teoretiskt begrepp. Det sociala fenomen och problem som undersöks kan betraktas från olika håll, och det första steget i att skriva fram forskningsproblemet handlar om att tydligt avgränsa det mot någon aspekt eller med hjälp av teoretiska perspektiv.

När det gäller förändringarna i det svenska lönesättningssystemet kan vi tala om flera olika konsekvenser, såsom lönesättnings-systemets betydelse för de anställdas motivation (t.ex. Larsson m.fl. 2021), lönetillfredsställelse och lönerättvisa (t.ex. Stråberg 2010), implementering samt informations- och procedurrättvisa (t.ex. Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2019) och hur det nya lönesystemet fungerar lokalt och hur mycket av det gamla som lever kvar i lönesättningspraktiken (t.ex. Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021b; Karlson m.fl. 2014). I EoG-artikeln fokuserar vi på värderingen av prestation, och vid preciseringen av detta problem återopar vi tidigare forskning som har pekat på konsekvenser för lokal lönesättning och prestationsbedömning:

Anställda med individuell och differentierad lön genomgår årliga prestationsbedömningar, och den prestationsbaserade lönen sätter fokus på organisationens värdering av enskilda anställda (Bengtsson & Berglund 2012). (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 122.)

I direkt anslutning till denna konkretisering beskriver vi också vad detta är ett teoretiskt fall av. Denna teoretisering görs på två sätt. *För det första* genom att relatera prestationsbaserad lönesättning till övergripande samhällseliga skeenden. Här sätts fenomenet individuell lönesättning i ett sammanhang genom teorier som diskuterar "kapitalismens nya anda", vilka beskriver att arbetsmarknaden i allt högre utsträckning fokuserar på anställdas personliga egenskaper, där organisationer (ut)nyttjar inte bara anställdas kroppar, utan även deras engagemang, lojalitet, känslor och intellekt (Boltanski & Chiapello 2005 [1999]; Illouz 2007; Moulier Boutang 2011; Jensen & Prieur 2016). Inledningens teoretisering, denna "casing", förankrar studieobjektet i forskning och gör individuell lönesättning till ett fall av övergripande förändringar i arbetslivet med nya förväntningar på anställda. Detta slags teoretisering ökar överförbarheten och ger också signaler till läsaren om vart studien är på väg:

Samtida organisationer värderar personliga egenskaper, såsom motivation, flexibilitet, engagemang och kreativitet (Jensen & Prieur 2016: 100; jfr Fleming & Sturdy 2009; Rees Davies & Flink 2014). Anställda hyr alltså inte bara ut sina kroppar, utan alltmer också sin kognitiva uppmärksamhet, sitt personliga engagemang och sina emotioner; det "personliga kommodifieras och omvandlas till konkurrensfördelar" (Jensen & Prieur 2016: 104f.; jfr Hochschild 1983; Illouz 2007, 2018; Moulier Boutang 2011). (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 122.)

För det andra förankras studiens forskningsproblem och problemformulering i en specifik teoribildning, valueringsteori, närmare bestämt Boltanski och Thévenots (2006 [1991]) teori om värderegimer (*economies of worth/orders of worth*), som diskuteras härnäst.

Forskningsproblemets syfte och frågeställningar

Forskningsproblemet urskiljs alltså genom att vi identifierar ett sakförhållande, orienterar oss i tidigare studier på området och avgränsar vårt problem som ett fall av något genom att placera in det i en övergripande och/eller mer specifik teoretisk förståelse. Forskningsproblemet mejslas fram och avgränsas ytterligare med hjälp av *syfte och frågeställningar*. Det är fördelaktigt att använda begrepp eller teoretiska anslag i syftet, då de klargör riktningen och "ger läsaren ramen för argumentationen" (Agnafors & Levinsson 2019: 36). I EoG-artikeln ramar vi in studiens syfte genom att

poängtera att artikelns titel är en lek med undertiteln på Boltanski och Thévenots bok, i vilken de identifierar och beskriver sex olika värdesfärer som individer använder för att rättfärdiga värderingar och bedömningar:

Studiens syfte är alltså att beskriva och förklara vad anställda förväntas vara och göra för att betraktas som högt värderade. [...] Mer precist är syftet att utforska vilka betydelsefulla värden och värdereregimer (Boltanski & Thévenot 2006) som förekommer i de lönekriterier som organisationer tillämpar vid utvärdering av anställda i den årliga lönerevisionen. (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 122.)

Det avgränsande syftet ringar alltså in och förmedlar poängen med studien. I vetenskapliga arbeten är vanligtvis syftet att *utforska*, *att kartlägga*, *att beskriva*, *att förstå* eller *att förklara* något (Rienecker & Jørgensen 2018). Syftet konkretiseras vidare genom ett antal forskningsfrågor. Även forskningsfrågorna (frågeställningarna) orienteras mot aspekter som fångar in det utforskande, kartläggande, beskrivande, förklarande, tolkande, förstående. Beskrivande inslag nedvärderas ibland och bedöms som allt för grundläggande – men det är bara genom noggrann bearbetning och beskrivning av empiriska data som det är möjligt att vidare förstå eller förklara empiriska fenomen (Boltanski 2011 [2009]). För att kunna erbjuda mer abstrakta förklaringar till empiriska fenomen behövs dock teoretiska utsagor och begrepp.

EoG-artikeln har inga tydliga frågor men väl konkretiseringar som anger vad som ska göras för att uppfylla syftet. De skulle dock lätt kunna omformuleras till frågeställningar. Det viktiga är att det finns formuleringar som tydligt pekar ut vad studien ska svara på och därmed uppfylla sitt syfte. I artikeln anges att studien ska 1) identifiera vilka egenskaper, attityder, beteenden och förmågor som utvärderas i lönekriterier, för att 2) beskriva vilka krav och ideal om den bäst presterande medarbetaren som organisationer kommunicerar i lönekriterier för att få anställda att prestera och förbättra sig, för att 3) förstå (och förklara) hur förändringar på arbetsmarknaden – med ökande inslag av värderingar och bedömningar av anställdas prestationer – skapar förväntningar på anställda och deras prestationer.

Teori och tidigare forskning

Uppsatsens avsnitt om teori och tidigare forskning är givna ställen för teoretisering. En vanlig brist är att dessa delar bara är ett slags fennisa med mer eller mindre planlösa redovisningar av olika mer eller mindre relevanta teorier och begrepp och med några få slumpmässigt valda exempel på tidigare forskning (Pryke m.fl. 2003; Swedberg 2014). Inte sällan staplas flera olika teorier på varandra utan att författaren berättar för läsaren hur de hänger ihop eller vad de behövs till. Men, vad innebär det då att teoretisera i dessa delar?

På grundläggande nivå handlar det om att återge för studien relevanta teorier och/eller teoretiska begrepp genom att förklara vad de betyder, med resonemang och tolkningar av vad de innebär i relation till det egna problemområdets sammanhang (Krause 2016). Det kan vara fördelaktigt att göra detta genom att föra in tidigare forskning på problemområdet. På så sätt integreras avsnitten om ”teori” och om ”tidigare forskning” (se Hultmans kapitel i denna bok).

På en mer utvecklad nivå handlar det om att föra samman teorier eller begrepp på lite oväntade sätt eller att ”skruva till” dem så att de anpassas till det egna problemområdet (Krause 2016; se Perssons kapitel i denna bok). Av stor betydelse är alltså att aktivt hantera teorier och begrepp – att göra dem till sina – så att dessa abstraktioner blir till användbara verktyg i analys, tolkning av empiriska resultat, diskussion, slutsatser och syntes. Att använda abstraktioner (begrepp eller aspekter av en teori) handlar om att skapa ordning i analys och tolkning – det ger författare (och läsaren) något att hålla i, bolla mot, ta avstånd ifrån. Detta arbetssätt kallas ibland för abduktion (Alvesson & Sköldberg 2008; se Hiltunen & Marekovic kapitel i denna bok).

EoG-artikeln integrerar teori och tidigare forskning. Här används tidigare studier för att konkretisera mer abstrakt teori vilket presenteras i två avsnitt med rubriker som anger innehållet. Avsnittet ”Pricing, prizing, and (ap)praising labor” ger en fördjupad bild av prestationsrelaterad lön, behovet av bedömningskriterier och hur detta kan förstås genom valueringsteori eftersom den adresserar frågor om bedömning och värdering. Avsnittet ”Industrial, emotional and cognitive capitalism in organisations” diskuterar i stället hur prestationsrelaterad och individuell lönesättning kan förstås mot bakgrund av nya värdesystem i samhället och hur dessa

gör sig gällande mer övergripande på arbetsmarknaden och inom organisationer. De teorier om kapitalismens utveckling som presenteras erbjuder förklaringar till varför arbetsgivare efterfrågar mer än att bara de anställdas fysiska kroppar och hur det kommer sig att arbetsgivare i olika branscher i sina lönekriterier fokuserar likartade förmågor och förtjänster hos anställda.

Metod och material

Även om metodavsnittet framför allt ska redogöra för det konkreta tillvägagångssättet med goda referenser till relevant metodlitteratur, är det inte ovanligt att vissa delar eller överväganden är teoretiskt grundande, vilket bidrar till en teoretiserande hållning i uppsatsen. Forskningsprojektet ”Individuell lönesättning – från policy till praktik”, som EoG-artikeln härrör från, designades som en komparativ flerfallsstudie där urvalet av organisationer var teoretiskt styrt. Med stöd i teorin om institutionella logiker (Thornton m.fl. 2012) valde vi ut fyra till synes mycket olika organisationer för att maximera den empiriska variationen i vad som värderas vid lokal lönesättning och hur det kan tänkas gå till. För att uppnå denna empiriska variation valdes en statlig myndighet, ett regionalt sjukhus, en kommunal facknämnd (t.ex. barnomsorg, äldreomsorg) och tjänstesidan i ett globalt tillverkningsföretag – fyra verksamheter med variation avseende institutionell kontext och där anställda arbetar med olika ”produkter” och sätter olika typer av kunskap och kompetenser i arbete i sina prestationer.

I metodavsnittet i EoG-artikeln motiveras även själva materialet teoretiskt. Med stöd i såväl tidigare forskning som teori noteras att dokument av olika slag (till exempel lönepolicy med lönekriterier) är bärare av värden och diskurser. Vi använder valueringsteori när vi argumenterar för vårt val av empiriskt material:

Lönekriterier ses som bärare av ideal, värden och diskurser om vad som är en värdefull anställd (Dewey 1939). Dessa värderingar är också nödvändiga för att förstå förändringar i diskursen om arbete som en vara (Jensen & Prieur 2016) och för prissättningen av arbete (Beckert 2011). (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 126.)

I metodavsnittet beskrivs också hur själva analysen av data har gått till. I litteraturen diskuteras detta i termer av induktiv, deduktiv eller

abduktiv analys, vilka av Swedberg (2012) också anges som tekniker för teoretisering.

I förberedelserna till analysen som presenteras i EOG-artikeln, hade alla lönekriterier lagts in i Excel, en rad för respektive kriterium och ett blad per organisation. Analysen gjordes i två steg. I förstaledskodningen användes en *deduktiv ansats* där Boltanski och Thévenots (2006 [1991]) värderegimer användes som sorteringsverktyg. De totalt cirka 180 kriterierna (mellan 30 och 80 per organisation) kodades ömsesidigt uteslutande i enlighet med det värde de antogs illustrera. I kodningen gavs varje värderegim en specifik färg för att enkelt få överblick. Tabell 1 exemplifierar med fyra kriterier hur det såg åt.

Tabell 1. Lönekriterier i förstaledskodningen

LÖNEKRITERIUM	VÄRDEREGIM
Du är drivande i ditt arbete	Inspirerad
Du har förmåga att omsätta ny kunskap i det praktiska arbetet	Industri
Du är en i teamet	Familj/hem
Du är professionell i alla situationer/möten med patienter, anhöriga och arbetskamrater	Civil

De sex värderegimerna, *industri*, *familj/hem*, *inspirerad*, *civil*, *marknad* och *ryktbarhet/berömmelse*, definierades (specificerades) och anpassades till vårt fall av lönekriterier. För att värderegimerna skulle fungera som analytiska sorteringsverktyg behövde vi utveckla betydelserna av dem i förhållande till Boltanski och Thévenots definitioner. För att ge ett exempel: den värderegim som kallas *domestic* (familj/hem) beskrivs som den hierarkiska och patriarkala relationen mellan människor (Boltanski & Thévenot 2006 [1991]: 164), vilket var en bestämning som inte fungerade i vårt fall. Vi utforskade därför ordet "domestic" och dess latinska betydelse "hus" vilket antas indikera "det som hör till huset" (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 10). I analysen (det vill säga kodningen) användes denna överförda innebörd av att "höra till" vid identifiering av lönekriterier som

hade med tillhörighet att göra, vilket kom att handla om relationer med och lojalitet mot arbetskamrater, arbetsplats och organisation. Detta sätt att skruva till begrepp och förklara vad som görs och varför är ett sätt att teoretisera i analysarbetet och att aktivt använda de begrepp som valts för studien (Swedberg 2014; Krause 2016). Andraledskodningen var mer induktivt orienterad då vi inom respektive regim eftersökte vilka nyanser som fanns – mer om detta i nästa avsnitt.

Empiriska resultat

Det vetenskapliga arbetets centrala avsnitt är resultaten, då det är här de egna empiriska fynden presenteras. Det är bra att inledningsvis i ett sådant avsnitt kort beskriva hur avsnittet kommer att disponeras.

I EoG-artikeln inleds avsnittet ”Aspects of worth in performance appraisal criteria” med en kort beskrivning av vad lönekriterier är samt en disposition som uppger om att avsnittet består av sju tematiska delar. Avsnittets första sex underrubriker presenterar de empiriska fynd som utkristalliserades genom andraledskodningen, medan det sjunde är ett avslutande avsnitt där resultaten samlas upp och presenteras i en övergripande tabell för att synliggöra mångfalden av bedömningsgrunder (se nedan).

I andraledskodningen analyserade vi de olika värdesfärerna induktivt för att identifiera och beskriva deras olika aspekter eller dimensioner. Inom de sex regimerna identifierade vi två till fyra underliggande dimensioner, vilka vi utvecklade mot bakgrund av empiriska data. De olika aspekterna namngavs också, vilket enligt Swedberg (2014) är en del av det kreativa och teoretiserande arbetet. Inom värderegimen ”domestic” fann vi till exempel tre underliggande teman där lönekriterierna betonade olika typer av lojalitet: mot medarbetarna, mot arbetsplatsen och mot organisationen.

Lojalitet mot medarbetare handlar om att erbjuda ”hjälp och stöd” till kollegor (Kommun) eller att förmå ”ge och ta emot feedback på ett konstruktivt sätt” (Sjukhus). Tillverkningsföretaget värdesätter anställda som ”ger människor ansvar” och håller dem ”ansvariga”. Den statliga myndigheten värdesätter också pålitlighet och förmåga att ”bygga tillit och goda relationer”. Tillit är en ”term för självkontroll eftersom den betecknar en tillitsfull relation” (Boltanski & Chiapello 2005: 83). (Ulfsson m.fl. 2021a: 130.)

I det sjunde temat, "Multiple valuations of worth at work", sammanställs dels alla aspekter av de olika värdena, dels illustreras hur framträdande de olika typerna av kriterier var inom de olika organisationerna (se tabell 2). För att betona att detta är en kvalitativ innehållsanalys, som bygger på kvalitativa bedömningar av lönekriteriernas art, valde vi att nyanskoda utfallet (ju mörkare desto mer framträdande). Sammanställningen gjorde det också lättare för oss att tydliggöra den komparativa ansatsen.

*Tabell 2. Aspekter av värden inom respektive regim
(induktiv andraledskodning)*

VÄRDEREGIM	ASPEKTER	ORGANISATION	Kommun	Regionalt sjukhus	Statlig myndighet	Företag
Industri	Målinriktning					
	Kvalitet på prestation					
	Kunskap och kompetens					
	Bidrag till teamet					
Hem/familj	Lojal mot arbetskamraterna					
	Lojal mot arbetsplatsen					
	Lojal mot organisationen					
Inspirerad	Nyfikenhet					
	Driven					
	Innovativ					
	Inspiration					
Civil	Intressentperspektiv					
	Civiliserat beteende					
	Etiskt beteende					
Marknad	Önskemål och behov					
	Expandera verksamheten					
	Kunskap om affärsverksamhet					
Ryktbarhet/ berömmelse	Goodwill					
	Kommunikation					

Kommentarer: vit = inga uttalanden; ljusgrå = ett par uttalanden; mörkgrå = några uttalanden; svart = flera uttalanden. Eftersom datan inte kvalificerar sig för kvantitativ innehållsanalys uppskattas styrkan (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 134).

Som nämndes ovan, urvalet av organisationer var teoretiskt styrt i syfte att komma åt olika institutionella logiker. Vi hade en förförståelse om att olika typer av verksamheter skulle vägledas av och styras mot helt olika typer av värden. Så var inte fallet, vilket framgår av sammanställningen i tabell 2. Detta var ett resultat som vi i slutdiskussionen återkom till genom att tolka och diskutera våra resultat i relation till mer övergripande makroteoretiska utsagor om kapitalismens utveckling, vilket är något som jag återkommer till senare.

Analys och/eller tolkning?

De empiriska avsnitten i det vetenskapliga arbetet kallas ibland "Resultat och analys". Personligen tycker jag att en rubrik som "Resultat och analys" blir något missvisande, då termen "analys" riskerar att användas som synonym till tolkning. Låt mig utveckla mitt resonemang. Forskare, lärare och studenter inom högre utbildning använder ofta termerna analys och tolkning överlappande och synonymt. Det gäller särskilt i tal om kvalitativa studier där analys får betydelsen tolkning. Vi säger ofta att vi "analyserar" våra resultat genom att relatera dem till tidigare forskning eller teori och begrepp. Denna överlappning förekommer mer sällan i tal om kvantitativa studier, där termen "analys" mer konkret relaterar till de statistiska analysmetoder som har använts, såsom exempelvis frekvens-, faktor- och regressionsanalys.

Den lexikala betydelsen av analys är "verklig eller tänkt uppdelning av något i dess olika beståndsdelar; grundlig, uppdelande undersökning" (NE 2025a). "Analys" kommer från grekiskans ord för upplösning (SAOL 2025) och betecknar arbetet med att dela upp ett problem i mindre delar för att noga undersöka dem var för sig. Förenklat kan sägas att analysen av ett kvalitativt material sker under själva kodningsförfarandet – när vi "tar isär" långa intervjutranskript eller textdokument i mindre delar för att identifiera teman (förstaledskodning) och underteman (andraledskodning) (jfr Aspers 2007: 15). De empiriska resultaten är således utfallet av analysen.

Tolkning, å andra sidan, betyder "förklaring, utläggning, interpretation" (NE 2025b). Det är det vi gör när utfallet av analysen, det vill säga resultaten, ställs i relation till tidigare forskning och

teoretiska begrepp. I kvalitativa studier tycks det vara vanligare att göra tolkningen i nära anslutning till presentation av den egna analysen och de empiriska fynden i själva resultatdelen – även om det kan se olika ut i färdiga publikationer och beroende på den vetenskapliga tidskriftens anvisningar och format. Det tycks vara något vanligare att resultat av kvantitativa och statistiska analyser presenteras utan denna tolkning (vilket lite slarvigt benämns ”rena resultat”), även om det också finns forskare som integrerar tolkningar fortlöpande.

Det bör dock poängteras att tolkning också förekommer redan i analysfasen. I kvantitativa studier kan exempelvis teoretiska idéer och utsagor påverka eller styra analysen (Aneshensel 2002) och enkäter byggas upp med stöd i teori eller tidigare forskning. I kvalitativa analys finns ofta tolkande moment med redan i analysen, eftersom utsagor (från till exempel intervjuer eller dokument) behöver tydas för att kunna kodas och placeras in i ett tema eller, som i vårt exempel, anses höra till en viss värderegim (förstaledskodningen, se även Hiltunen & Marekovics kapitel i denna bok).

I presentationen av analysen i EoG-artikeln görs fortlöpande kopplingar till det teoretiska ramverket (värderegimerna), och i mindre omfattning görs även tolkningar i förhållande till andra teoretiska begrepp och tidigare forskning av relevans. För att ge ett par exempel; Ett återkommande lönekriterium inom organisationer är *professionalism* (Larsson m.fl. 2017). I analysen tolkas utsagor om professionalism som hemmahörande i värderegimen ”industri” och betraktas som en aspekt av prestationens kvalitet. I artikeln ges några empiriska exempel på hur professionalism uttrycks i lönekriterier, vilket vidare kopplas till hur professionalism diskuteras i litteraturen: ”[S]å som diskuterats av Fournier (1999) och Evetts (2011) används professionalism också allt oftare som ett diskursivt redskap för att styra, kontrollera och disciplinera anställda” (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 129). Ett andra exempel förekommer i värderegimen ”ryktbarhet/berömmelse”. Lönekriterier som handlar om anställdas insatser för organisationens ”goodwill” och anseende kopplas till *employer branding*, arbetsgivarens varumärkesprofilering, och relateras till tidigare forskning om organisationers arbete med attraktiva värden:

Enligt Biswas m.fl. (2017) handlar varumärkesprofilering lika mycket om att skydda organisationens externa och offentliga rykte, i syfte att säkerställa marknadspositioner och attrahera potentiella talanger, som att tillse att de anställda följer och håller med om organisationens värderingar och normer. (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 133.)

På det hela taget finns det ganska få kopplingar till andra studier och teorier i EoG-artikeln. Detta slags tolkning är mest framträdande i ”Concluding Discussion”, den avslutande delen i det vetenskapliga arbetet, som diskuteras härnäst.

*Tolkning, diskussion och slutsatser:
att förstå och förklara empiriska resultat*

En studies avslutande del har ofta en rubrik som exempelvis ”Diskussion”, ”Avslutning” eller ”Slutsatser” – eller olika kombinationer av dem såsom ”Diskuterande avslutning” eller ”Tolkning och diskussion”. Syftet med avslutningen är att ”knyta ihop säcken” (Agnafors & Levinsson 2019: 83). Förutom att kort redogöra för hur arbetet uppfyller syftet och på ett tydligt sätt svara på studiens konkreta frågeställningar, finns här stora möjligheter till teoretisering. Det handlar om att ”släppa sargen”, våga röra sig bort från de konkreta resultaten av den empiriska studien och öka abstraktionsnivån genom tydligt diskutera övergripande resultat med hjälp av teoretiska utsagor och begrepp. Detta fångas i Weicks (1995: 389) beskrivning av teoretisering som ”en process som består i aktiviteter såsom att abstrahera, att generalisera, att förklara, att syntetisera och att skapa idealtyper” (jfr Swedberg 2012, 2014). Det ”tvingar oss” till klarhet och hjälper oss att presentera slutsatser och studiens övergripande slutsatser.

Den avslutande delen i EoG, ”Concluding Discussion”, har tre innehållsliga delar där teoretisering görs på olika sätt. Avsnittet ”Employees of greatness – signifying values in performance appraisal criteria” inleds med en kort sammanfattning av studiens resultat och en diskussion av dem utifrån valueringsteori. Mot bakgrund av alla de ”egenskaper, attityder, beteenden och prestationer” som förekommer i organisationernas lönekriterier konstrueras sedan en teoretisk idealtyp av vad som utmärker ”den bästa anställda” (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 135). I en enda lång

mening återges vad som inom respektive värderegim värdesätts och belönas hos anställda. Ideala anställda kännetecknas av att de:

- (i) har lämplig kunskap och kompetens som kontinuerligt utvecklas, är målinriktad och presterar med hög och allt bättre kvalitet, bidrar till teamet och hela verksamheten (*industriella värden*); (ii) är lojal mot medarbetare, arbetsplatsen och hela organisationen (*familj/hem*); (iii) drivs av nyfikenhet, inspiration och är innovativa (*inspiration*); (iv) anlägger ett intressentperspektiv och uppträder på ett etiskt sätt (*civila värden*); (v) känner till organisationens verksamhet och försöker expandera den genom att ta hänsyn till kundens eller användarens önskemål och behov (*marknad*); och (vi) skapar goodwill för organisationen genom att kommunicera övertygande med kunder och intressenter (*berömmelse*).
- (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 135–136.)

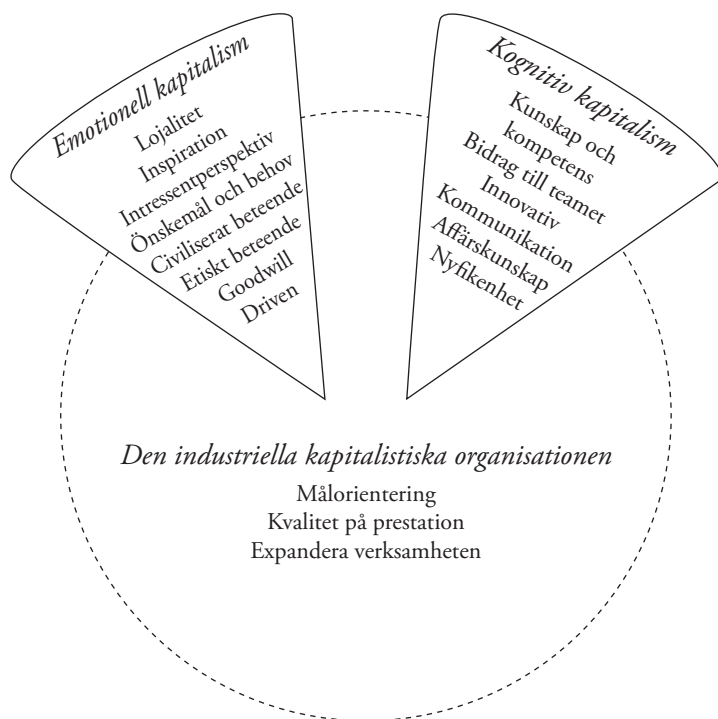
Även om det förekom vissa skillnader mellan de olika organisationerna, visar resultatet att det framför allt råder stor överensstämmelse i vad som bedöms och värderas i lokala lönekriterier: organisationer i mycket olika branscher tycks bedöma och värdera likartat. I slutdiskussionen slår vi således fast att resultaten motsäger antaganden inom institutionell teorin om att ”statliga byråkratier, sjukvårdssektorn och privata tillverkningsföretag är inbäddade i olika värdesfärer, vilket påverkar de organisatoriska normerna, intressena, identiteterna och praktikerna (Cloutier & Langley 2013)” (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 136). Hur kan detta förstås och förklaras?

I slutdiskussionens första avsnitt användes valuerings-teori och institutionella logiker som verktyg för att abstrahera och diskutera lönekriterierna, men i det andra avsnittet krävdes mer övergripande makrosociologiska teorier som kunde hjälpa oss att förstå och förklara hur en sådan likhet kan uppstå. Här använde vi oss av teoretiker som diskuterat kapitalismen som en ”ideologisk anda” vilken diskursivt genomsyrar vårt tänkande och skapar en enhetlighet som går utöver institutionella logiker.

I avsnittet ”Converging capitalism – the function of performance appraisal” teoretiserar vi därför de 19 värderingsaspekterna ytterligare (se tabell 2) genom att ”bryta loss” dem från respektive värderegim och i stället betrakta dem i ljuset av olika slags ”kapitalismer”. I detta inspireras vi av Boltanski och Chiapellos (2005 [1999]) teoretisering av ”kapitalismens nya anda”, Illouz (2007) diskussion

av emotionell kapitalism samt Moulier Boutangs (2011) tankar om kognitiv kapitalism och utifrån dem skapat en syntes. Syntes kan förstås som motsatsen till analys: om analys betyder att ”dela upp” (NE 2025a), innebär syntes att sätta samman. I forskningssammanhang gör vi detta i slutsatserna genom att på ett mycket koncentrerat och kondenserat sätt sammanfatta de huvudsakliga resultaten.

Figur 1. Värderingar från emotionell och kognitiv kapitalism tränger in i den industriella kapitalismen



Källa: Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 138.

Syntesen (figur 1) illustrerar vårt argument att endast tre av värderingsaspekterna hör hemma i en traditionell industrikapitalism, medan åtta handlar om emotionell kapitalism och sex om kognitiv kapitalism. Den poäng vi vill göra genom detta slags tredjeledsanalys är att industrikapitalismen inte ersätts av en emotionell eller kognitiv kapitalism – utan dessa värdesfärer snarare har kommit att

tränga in i den industriella världen. Det är också det vi argumenterar för som studiens teoretiska bidrag – ”att utforska mångdimensionalitet inom de sex olika värderingssystemen för att synliggöra hur betydande värden inom de olika sfärerna sammansmälter med och tränger in i varandra” (Ulfsdotter Eriksson m.fl. 2021a: 19).

Avslutning

I detta kapitel har jag argumenterat för att teoretisering är en praktik som förekommer kontinuerligt i samhällsvetenskapligt och sociologiskt vetenskapande så snart teorier och begrepp sätts i arbete på olika sätt. Teorier och begrepp används som verktyg för att fokusera och avgränsa problemformuleringen, som analytiska redskap i arbetet med empiriska data och som hävstång för att öka abstraktionen och förklaringsförmågan i slutdiskussionen. Givetvis kan teoretisering också avse utveckling av teorier och begrepp, men för de allra flesta av oss handlar det framför allt om att tillämpa och tillpassa befintliga begrepp. Detta är ingen enkel och rak väg, utan processen går fram och tillbaka: det gäller att läsa, skriva, leta nytt, läsa om, skriva om i ett iterativt förlopp. Genom att visa hur en sådan här teoretisering kan se ut i en färdig vetenskaplig produkt rymmer det här kapitlet också en uppmuntran att närmare granska hur andra har gjort. Låt dig inspireras av befintliga artiklar och verksamma forskare! Och våga! Våga skruva på begrepp och teorier – men glöm inte att berätta för läsaren hur och varför teoretiska abstraktioner sätts ihop eller används på vissa sätt.

Litteratur

- Agnafors, Marcus & Magnus Levinsson (2019) *Att tänka uppsats. Det vetenskapliga arbetets grundstruktur*. Malmö: Gleerups.
- Alvesson, Mats & Kaj Skoldberg (2008) *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*, andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.
- Aneshensel, Carol S. (2002) *Theory-based Data Analysis for the Social Sciences*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Aspers, Patrik (2007) *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber.
- Boltanski, Luc (2011 [2009]) *On Critique. A Sociology of Emancipation*. Cambridge: Polity.
- Boltanski, Luc & Éve Chiapello (2005 [1999]) *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.

- Boltanski, Luc & Laurent Thévenot (2006 [1991]) *On Justification. Economies of Worth*. Princeton: Princeton University Press.
- Engdahl, Oskar & Bengt Larsson (2025) *Sociologiska perspektiv. Grundläggande begrepp och teorier*. Lund: Studentlitteratur.
- Illouz, Eva (2007) *Cold Intimacies. The Making of Emotional Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Jensen, Sune Q. & Annick Prieur (2016) "The Commodification of the Personal. Labour Market Demands in the Era of Neoliberal Postindustrialization", *Distinktion: Journal of Social Theory* 17(1): 94–108.
- Karlson, Nils, Henrik Malm Lindberg, Anne-Sophie Larsson, Lotta Stern & Torbjörn Lundqvist (2014) *Lönebildning i verkligheten. Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*. Lund: Studentlitteratur.
- Krause, Monica (2016) "The Meanings of Theorizing", *British Journal of Sociology* 67(1): 23–29.
- Larsson, Bengt, Ylva Ulfsdotter Eriksson & Petra Adolfsson (2017) *Personalvetenskapliga perspektiv på lön och belöning*. Stockholm: Liber.
- Larsson, Bengt, Ylva Ulfsdotter Eriksson & Petra Adolfsson (2021) "Motivating and Demotivating Effects of Performance-Related Pay in Swedish Public Sector Organizations", *Review of Public Personnel Administration* 42(3): 444–463.
- Moulier Boutang, Yann (2011) *Cognitive Capitalism*. Cambridge: Polity.
- NE (2025a) *Nationalencyklopedin*, uppslagsord "analys".
- NE (2025b) *Nationalencyklopedin*, uppslagsord "tolkning".
- Pryke, Michael, Gillian Rose & Sarah Whatmore (2003) "Introduction", 1–7 i Michael Pryke, Gillian Rose & Sarah Whatmore (red.), *Using Social Theory. Thinking Through Research*. London: Sage.
- Rienecker, Lotte & Peter Stray Jørgensen (2018) *Att skriva en bra uppsats, fjärde upplagan*. Stockholm: Liber.
- SAOL (2025) *Svenska Akademiens ordlista*, uppslagsord "analys".
- Stråberg, Teresia (2010) *Employee Perspectives on Individualized Pay. Attitudes and Fairness Perceptions*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Swedberg, Richard (2012) "Theorizing in Sociology and Social Science: Turning to the Context of Discovery", *Theory and Society* 41: 1–40.
- Swedberg, Richard (2014) *The Art of Social Theory*. Princeton: Princeton University Press.
- Thornton, Patricia H., William Ocasio & Michael Lounsbury (2012) *The Institutional Logics Perspective. A New Approach to Culture, Structure, and Process*. Oxford: Oxford University Press.
- Ulfsdotter Eriksson, Ylva, Bengt Larsson & Petra Adolfsson (2019) "Implementing and Integrating Policies On Performance-Based Pay. Coordinating the 'One-Employer Approach' in A Swedish Municipality", *International Journal of Public Administration* 42(12): 985–996.
- Ulfsdotter Eriksson, Ylva, Bengt Larsson & Petra Adolfsson (2021a) "Employees of Greatness: Signifying Values in Performance Appraisal Criteria", *Nordic Journal of Working Life Studies* 11(2): 121–141.
- Ulfsdotter Eriksson, Ylva, Bengt Larsson & Petra Adolfsson (2021b) "Under the Surface of Individual and Differentiated Pay in Sweden: A Zero-sum Game

of Performance-based Pay?", *British Journal of Industrial Relations* 59(2): 398–417.

Walton, John (1992) "Making the Theoretical Case", 121–137 i Charles C. Ragin & Howard S. Becker (red.), *What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry*. Cambridge: Cambridge University Press.

Weick, Karl E. (1995) "What Theory is not, Theorizing is", *Administrative Science Quarterly* 40(3): 385–390.