

## TRACK 7

### ENGLISH VERSION

# Digital technologies and power relations in work and organizations. Theoretical and empirical perspectives

#### Convenors:

Attila Bruni, University of Trento, [attila.bruni@gmail.com](mailto:attila.bruni@gmail.com)

Lia Tirabeni, University of Milano Bicocca, [lia.tirabeni@unimib.it](mailto:lia.tirabeni@unimib.it)

In the last years practitioners and scholars have been paying close attention to technology's capability of affecting power and control dynamics within organizational processes (Orlikowski, 1992; Zuboff, 2019). This is today particularly relevant since digital technologies are widespread and ubiquitous in the workplace. The recent diffusion of wearable technologies at work or, less recently, digitally-enabled surveillance systems allowing the creation of complex datasets on employees' performance, are just two of the many examples of new forms of organizational power and control conduits (Irani, 2015). The changing relationships between power and technology due to incessant technology innovations has fostered an intense debate, provoking different reactions, corresponding to different theoretical orientations.

A first one – the so-called “power reinforcement framework” (Norris and Reddick, 2013) – argues that technologies support the existing distribution of power, as individuals, groups, and organizations that are already advantaged in the political process are able to shape the diffusion, design, and use of new technologies in ways enhancing their established interests. Thus, the introduction of digital technologies in organizations may produce opportunities for managers to change how they control workers (Nielsen, Andersen, and Danziger 2016).

A second strand focuses on the transformational capacity of these technologies towards pre-existing power relations (Dunleavy et al., 2006). From this perspective, technology can profoundly change power dynamics, reinforcing peer-relations, transforming organisational practices, professional roles and re-allocating responsibilities (Pettrakaki, Klecun, and Cornford 2016). Indeed, if the famous use of bracelets for monitoring the employees' movements within Amazon shows how technology can be employed for increasing control over the workforce, the Riders' case suggests that technology can also be a tool for collectively organizing and renegotiating power.

The debate is thus multi-faced and rich. Accordingly, this track calls for contributions dealing with above issues with different methodologies and theoretical perspectives. Main topics of interest include, but are not limited to:

- how digital technologies modifies power relationships among organizational actors;
- practices of power renegotiation enacted through digital technologies;
- digital technologies and practices of human resources management;
- the visible and invisible work behind digital technologies;
- the relationship between technology appropriation and power renegotiation;
- theoretical and methodological approaches for better understanding the relationship among digital technologies, power, and organizing;
- critical perspectives on technology, work, and organizing.

## TRACK 7

### VERSIONE ITALIANA

# Tecnologie digitali e relazioni di potere sul lavoro e nelle organizzazioni. Prospettive empiriche e teoriche

#### Convenors:

Attila Bruni, University of Trento, [attila.bruni@gmail.com](mailto:attila.bruni@gmail.com)

Lia Tirabeni, University of Milano Bicocca, [lia.tirabeni@unimib.it](mailto:lia.tirabeni@unimib.it)

Negli ultimi anni studiosi e *practitioners* hanno prestato una crescente attenzione alla capacità della tecnologia di influire sulle dinamiche di potere e controllo nei processi organizzativi (Orlikowski, 1992; Zuboff, 2019). Oggi questo tema è ancora più rilevante poiché le tecnologie sono ormai estremamente diffuse e onnipresenti nei luoghi di lavoro. La recente diffusione delle tecnologie indossabili al lavoro, o la meno recente diffusione di sistemi di sorveglianza digitalmente supportati che consentono la creazione di complesse banche dati sulle performance dei lavoratori, sono solo due dei molti esempi possibili di nuove forme di potere organizzativo e stili di controllo (Irani, 2015). La mutevole relazione fra potere e tecnologia, conseguenza delle incessanti innovazioni tecnologiche, ha generato un intenso dibattito e provocato differenti reazioni corrispondenti a differenti orientamenti teorici.

Una prima posizione, nota come “power reinforcement framework” (Norris e Reddick, 2013), sostiene che le tecnologie supportano l'esistente distribuzione del potere, poiché sono gli individui, i gruppi e le organizzazioni già avvantaggiati nel processo politico ad avere la capacità di dare forma a diffusione, progettazione e uso delle nuove tecnologie in un modo che amplifica i loro già stabiliti interessi. Secondo questa impostazione, l'introduzione delle tecnologie digitali nelle organizzazioni offre ancora più opportunità ai manager per controllare i lavoratori (Nielsen, Andersen e Danziger 2016).

Un secondo filone si focalizza invece sulle capacità transformative di queste tecnologie verso le preesistenti relazioni di potere (Dunleavy et al., 2006). Da questa prospettiva, la tecnologia può cambiare profondamente le dinamiche di potere, rinforzando le relazioni fra pari, trasformando le pratiche organizzative e i ruoli professionali e riallocando le responsabilità (Petraiki, Klecun e Cornford 2016).

In effetti, se il famoso caso di uso dei braccialetti per monitorare i movimenti dei lavoratori di Amazon mostra come la tecnologia possa essere impiegata per aumentare il controllo sulla forza lavoro, il caso dei Rider suggerisce però che la tecnologia può anche configurarsi come strumento per organizzarsi collettivamente e rinegoziare il potere. Il dibattito è quindi sfaccettato e ricco. La sessione accoglie quindi contributi che trattino le questioni sopra esposte con metodologie e da prospettive differenti. I principali temi di interesse includono, ma non solo limitati a:

- come le tecnologie digitali modificano le relazioni di potere fra gli attori organizzativi;
- le pratiche di rinegoziazione del potere attivate attraverso le tecnologie digitali;
- tecnologie digitali e pratiche di gestione delle risorse umane;
- il lavoro visibile e invisibile dietro alle tecnologie digitali;
- la relazione fra appropriazione della tecnologia e rinegoziazione del potere;
- approcci teorici e metodologici per comprendere meglio la relazione fra tecnologie digitali, potere e organizing;
- prospettive critiche su tecnologia, lavoro e organizing.