

Arbejdssamfundet – Weber og Durkheim om arbejdsetik og samarbejdsetik

Af Gorm Harste, lektor, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet

Indledning

Siden slutningen af 1960'erne har det været en udbredt antagelse, at arbejdet er under en stærk og måske revolutionerende forandring. Arbejdets forandring ses som et centralt led i forbindelse med en samfundsudvikling, som har ført til en lang række forslag i, hvad der kan betegne det moderne samfund. Nogle af de kendteste betegnelser er »det post-industrielle samfund« og »informationssamfundet«, begge foreslået af den indflydelsesrige amerikanske sociolog Daniel Bell, »risikosamfundet«, foreslået af den tyske sociolog Ulrich Beck, og det »post-moderne samfund« der er blevet lanceret af franskmændene Jean-Francois Lyotard og den britiske sociolog Scott Lash. Mange af de betegnelser er kommet ind som afløsere for det samfund, der så »arbejdet« som nøglekategori i samfundet, der af Bielefeld-sociologen Claus Offe i 1984 blev markeret som en menings- og betydningsbærer på vej ud. Blandt de mere poppede diagnoser finder man betegnelser som »fritidssamfundet«, »kursussamfundet« og endog »drømmesamfundet« (Bell 1973, 1987; Beck 2002a, 2002b; Lyotard 1982; Lash og Urry 1994; Offe 1984; Harste 2000).

Denne udhuling af, hvad man med Offe kunne kalde »arbejdssamfundets« betydninger, gennem det 20. århundredes sidste tre årtier kan synes paradoksal. For samtidigt tales der

i samfundsforskningen lige så diagnostisk om en langsigtet udvikling i velfærdsstatens politiske imperativer fra *warfare* over *welfare* til *workfare* (Jordan 1996: 206ff.) Læsesvis af undersøgelser peger på, at arbejdsstyrken aldrig har været større som procentdel af befolkningen, idet kvinderne nu helt op til pensionsalderen alle er aktive på arbejdsmarkedet. Dertil er stadigt større grupper kommet over i former for fleksibelt arbejde, der involverer overtid eller endnu mere radikalt en slet og ret uafgrænset arbejdstid, selv om arbejdsugen formelt er blevet en smule mindre. Ydermere foretages arbejdet formodentlig under et stadig større pres om tempoforhøjelse, hvor der både skal produceres mere per tidsenhed i diakrone forløb og varetages flere opgaver samtidigt, altså synkront. Meget af dette tager sig ud som rationalisering og produktivitetstilvækst, og meget tilskrives teknologiske forbedringer, men må sociologisk set i lige så høj grad tilskrives sociale forandringer i arbejdets organisering (Lash, Urry 1994).

For at gøre billedet komplet kan man pege på, at disse diagnoser ofte forholder sig til bestemte afgrænsede dominerende tendenser i det moderne samfund i Vesteuropa og Nordamerika, men at lønarbejdet, om det så er det klassiske kapitalistiske industriarbejde eller servicearbejdet, siden Karl Marx analyserede

verdensmarkedets udbredelse i 1845 og specielt siden 1960'erne er blevet langt mere udbredt i den tredje Verden, således at der i dag globalt er flere lønarbejdere, herunder flere industriarbejdere, end nogensinde tidligere i verdenshistorien (Marx 1974: 76-77).

I den sociologiske forskning om arbejdets sociale betydning f.eks. i forbindelse med aktiveringsordninger og social identitet synes forestillinger og fortællinger om arbejdet at indgå med en nærmest lammende virkning (Järvinen 2002). Samtidigt med at fænomener som uddannelsesvalg og zapping-tendenser blandt unge snarere synes at kunne beskrives ud fra de førstnævnte tendenser til orientering mod post-industrielle, post-materielle eller post-moderne betydningssammenhænge.

Billedet af arbejdets betydning hænger tilsyneladende ikke sammen. I forsøget på at give et nyt blik på de dilemmaer, man står over for i forståelsen af arbejdets betydning, vil jeg beskrive nogle af de analyser af arbejdet, som klassisk hos Max Weber og Émile Durkheim blev udfoldet komplementært til Marx' indflydelsesrige teori.

Grunden hertil er for det første og mest umiddelbare, at samfundsforskningen har været så præget af Karl Marx' nærmest konstitutive betydning for analysen af samfundet som arbejdssamfund, at det har ført til to reaktioner. Dels en hastig kasten sig ud i antiteser til Marx' samfundsanalyser, hvor Marx' fokus på betydningen af forholdet mellem kapitaldannelse og arbejdsmarked snarere blev fuldstændigt forkastet i stedet for at blive forandret og suppleret af andre typer analyser. Dels var reaktionen også den, at Marx' fokus på arbejdet netop var så gennemtrængende og indflydelsesrigt i specielt 1970'erne, fordi det var indlejret i en stadig stærkere betydningsdannelse omkring arbejdet. "Serious" forskning og et meningsfuldt liv drejede sig og drejer sig så at sige om arbejde og kun det.

Religion, kunst, politik, sport, ret, krig og fred og andre vigtige af de felter og systemer, som analyseres af sociologer som Pierre Bourdieu og Niklas Luhmann, iagttages primært ud fra deres betydning for arbejde, produktivitet og konkurrenceevne. Selv hvis denne påstand var korrekt, kan det imidlertid ikke sluttes, at Marx så alligevel havde ret i sin analyse af det kapitalistiske arbejde.

For det andet: Skal vi forstå arbejdets betydning i moderne samfund er der som nævnt et par andre veje at gå, som vi også må tage i betragtning: Max Webers analyse af protestantisk arbejdetik og kapitalismens ånd, og Émile Durkheims teori om arbejdsdelingens betydning. Vi er tilsyneladende tilbage i industrialismens storhedstid, slutningen af 1800-tallet. Max Weber (1864-1920) udgav sin banebrydende analyse af arbejdets rationalisering i *Protestantismens etik og kapitalismens ånd* i 1904, og Durkheim (1858-1917) udgav sin doktorafhandling *Om den sociale arbejdsdeling* i 1893. 26 år efter første bind af Marx' hovedværk *Kapitalen* udkom. I alle tre hovedværker spiller arbejdets forandring den afgørende rolle. Trods den magistrale betydning de tre forfattere har haft for moderne samfundsanalyse kan det alligevel synes barokt at gå godt 100 år tilbage i forsøget på at analysere arbejdets udviklinger i det 21. århundrede. Det mener jeg imidlertid ikke er tilfældet.

Hævder vi en tese om, at arbejdets betydning grundlæggende forandrer sig i disse årtier, må vi kunne fastholde den tese i forhold til antagelser om, hvilke betydninger, der indgår i arbejdsbegrebet i moderne samfund. I denne artikel er min påstand nu den, at skal vi se langt frem i vores diagnoser, må vi gå langt tilbage. Jeg vil således forsøge at gå bag om forandringerne i arbejdets overfladegrammatik og ind i de helt lange trends. Det er påfaldende, at går vi tilbage til den betydning arbejdet har haft hos den sociologiske og politologiske samfundsteoris tre store klassike-

re Marx, Weber og Durkheim, bliver vi omgående kastet meget længere tilbage. Nemlig til renæssancens brud med middelalderens fortolkninger af organisation, korpsånd og opgave- og arbejdsdeling. Efter kort at have koblet tilbage til disse – meget teologiske – vinkler det giver på arbejdets betydninger, vil jeg afslutningsvis pege på nogle perspektiver, som følger som konsekvens af forståelsen af den arbejdsetik og samarbejdsetik, der optræder i moderne organisationer og de brydninger, der kan forventes udvikle sig gennem de næste årtier.

I Marx', Webers og Durkheims analyser af arbejdet var spørgsmålet i alle tre tilfælde, hvorledes det var muligt, at arbejdet blevet løsrevet fra at være forhåndsindskrevet i en kosmologisk ordning, som på teologiske præmisser kunne tildele arbejde, bøn, krig og andre sysler til de individer, som indgik i de sociale ordener – *in pluralis*. Arbejdet havde tilhørt tredjestand, mens adelige og klerikale var udelukkede fra at skulle arbejde (manuelt). Arbejdet var jordisk, mens adelens og kirkens beskæftigelse var af overjordisk karakter, og går vi længere tilbage til antikken var manuelt arbejde forbundet med slaveri. En kort karakteristik af de tre samfundsforskeres analyser kan være nok så instruktiv.

Marx havde allerede tidligt i sit forfatterskab været opmærksom på, hvorledes arbejdsdelingen udvikledes med højmiddelalderens byer og dermed førte til en arbejdsdeling mellem by og land og en hermed beslægtet deling mellem åndens og håndens arbejde. Følgelig havde han analyseret udviklingen dels i arbejdsbetingelserne dels i de kapitaldannelser, der kunne organisere afsætningen for salget af arbejdskraft. I Marx' hovedværk *Kapitalens* omfattende teoretiske og ikke mindst empiriske analyser blev temaet, hvorledes arbejdskraften blev løsrevet fra landet i form af ekspropriation af gårde. I England skete det som politisk garanteret betaling for

kreditter med baggrund i krigsgæld, samtidigt med at finansmarkedet tilsvarende blev løsrevet politisk og frisattes (Marx 1977: Kap. 21-24). Dette skete sidst i 1600-tallet, men forinden var gået en proces, hvor manufakturarbejde og manufakturkapital havde udviklet sig parallelt, organiseret af et borgerskab, der økonomisk og politisk stod mere selvstændigt, uden for rækkevidde af landbesiddelsernes adel.

Weber og den protestantiske arbejdsetik

Max Weber kunne på mange måder acceptere flere led i Marx' analyse, men var som økonomisk historiker også klar over, at den engelske udvikling af arbejdet var et særtilfælde i forhold til de kontinentale udviklinger. På kontinentet spillede retlige og religiøse udviklinger en langt større rolle og gjorde det tidligere. Weber gav sig derfor til at undersøge, om det kunne passe, at forholdet mellem kapital og arbejde udgjorde basis for en overbygning af de motiver, der lå knyttet til spørgsmål om, hvorfor arbejdet havde så stærk en betydning blandt moderne borgere og specielt blandt protestanter. Det var den »meningssammenhæng«, arbejdet indgik i, som Weber ville undersøge. Og han fandt kort fortalt frem til, at den kulturelle ideologiske opfattelse af arbejdets mening og betydning ikke var et efterfølgende resultat af kapitalismens udvikling, men at arbejdets mening var blevet grundigt kodificeret og belagt med et helt netværk af betydninger og begrebssammenhænge blandt specielt de calvinske strømninger, der gjorde sig gældende i Frankrig og i Nederlandene i 1500-tallet. Før kapitalismens ånd slog igennem.

Weber var ganske vist klar over, at byudviklingen og borgerskabets opfattelse af håndværk og arbejde slog igennem tidligere og også gjorde det i katolske områder som Norditalien, hvilket han tog op i senere værker. Der er imidlertid en del indsigter i Webers beskrivelse af den rationalisering af arbejdets

etik, som kom med 1500-tallets calvinisme. En af de vigtigste indsigter knytter sig til en skjult præmis i Webers berømte afhandling, nemlig den at adelighed var det traditionelle adgangskriterium for at høre til blandt de udvalgte, som kunne tage del i en overjordisk sikring af, hvad der kunne være af mening og betydning. Tankegangen heri var højmiddelalderlig og i bund og grund knyttet til katolske teologiske doktriner, som der i øvrigt ikke var fuld enighed om gennem hele højmiddelalderen fra 1100-tallet frem til 1500-tallet (Kantorowicz 1957). Arbejdede man i ens familie med det jordiske, var man fra fødslen og gennem hele arbejdslivet knyttet til det jordiske og følgelig ekskluderet fra de mere transcendent betydnings-

Calvinismens trick i 1500-tallet var det at knytte an til de nye typer borgere, der blev udnævnt til adelige i en art embedsadel, f.eks. som dommere, advokater eller kommissærer, altså folk med opgaver, der ikke var manuelle, men mættede med betydnings-sammenhænge af teologisk oprindelse. I deres livsførelse kunne disse åndens arbejdere vise, at de dybest set burde tilhøre skaren af udvalgte (Jouanna 1996). Ligeledes for håndværkerne, hos hvem arbejdet som formgivning symbolsk var ladet med markeringer om minutiøs kvalitet, skærpet opmærksomhed, nærvær, initiativ, intensitet og frem for alt »kald«. At individet var »kaldet« til at høre blandt de udvalgte udtrykte sig således i livsførelsens metodik, nemlig som det asketiske disciplinerede afsavn på al jordisk begær, nydelse og umiddelbar behovstilfredsstillelse som netop ses i det punktlige og planlagte arbejde. Netop det at gøre arbejdsprocessen til middel for et mål hinsides processen selv rummer en teologisk – og en kapitalistisk – pointe.

Webers argumentation går først og fremmest på, at den franske teolog Jean Calvin (1509-64) opstillede en lære for, hvorledes sikkerheden for frelse kunne tage sig ud som sym-

bolsk tegn i arbejdet (Weber 1995: 72-79). Man kunne ikke på forhånd vide, hvem der hørte til blandt de få udvalgte, der efter døden kunne komme til Himmels, om de var klerikale, adelige eller borgere. Men pointen var, at man kunne tage det symbolsk ordnede disciplinerede arbejde som tegn herpå i en direkte parallel til klosterarbejdet hos munkene. Calvin opstillede således direkte en konkurrent til den herskende standsorden. Denne decentralisering af den symbolsk ordnede metodiske livsførelse handlede i første række ikke om arbejde som produktivitet og kapitaldannelse, men om at udvise tegn på metodisk præcision og disciplinering, hvor arbejdets formgivning blot var et tegn på, om udøveren hørte til blandt de udvalgte, – hvad den katolske kirke så end måtte mene. Konflikten herom var gigantisk og førte til næsten et hundrede års borgerkrige, der kulminerede med Trediveårskrigen, hvor krigen også rationaliseredes af et nyt fænomen, nemlig den calvinsk-protestantiske eksercits, der senere blev overtaget af den industrielle produktions taylorisering og stopursteknik (Weber 1972: 681-87).

I løbet af 1500-tallet var der decentralt hos borgere, driftige bønder og lavadelige, som så deres privilegerede positioner forsvinde til fordel for den nye statsadel, udviklet en ny individualisering, som påfaldende nok fandt grobund overalt i Vesteuropa. I Nord- og Mitteleuropa var det dog snarere den lutheranske statsautoriserede reformation, der gjorde sig gældende. Individualiseringen slog igennem som et massefænomen, kollektivt og samtidigt. Ifølge Weber foregik der herved en disciplinering og formgivning ikke blot af de foretagsomme individer, men også af de ideer og betydninger, deres foretagsomhed blev omgærdet med. Gennem århundrederne blev denne formgivning bundet til arbejdsprocesser, økonomiske udviklinger, byudviklinger og uendelige rækker af institutionsdannelser, religiøse forskydninger, bureaukratiske organiseringsformer, udviklinger i

skoleliv, familieliv og politisk liv, som sikrede at de overleverede teologiske symboler og rituelle typer udøvelse af det hellige kald fik en stabil *betydningsssammenhæng* og *kulturbetydning*, som Weber begrebsligt udtrykker det i sit metodologiske forarbejde til afhandlingen om *Den protestantiske etik og kapitalismens ånd* (Weber 1971: 160-220; Harste 2003a).

Denne forhistorie til den moderne arbejdsetik har to konsekvenser, som Weber beskriver på både tankevækkende og skræmmende vis:

»Den kristne askese, der i begyndelsen flygtede ud ad verden og ind i ensomheden, ind i klostret, havde allerede herfra behersket verden ved hjælp af kirken. Men derved havde den i det store og hele ladet det verdslige hverdagslivs naturlige frimodige karakter være uberørt. Nu trådte den ind på livets markedsplads, lukkede klosterdøren bag sig og tog fat på at gennemtrænge netop det verdslige *hverdagsliv* med sin metodik, idet det ville omforme det til et rationelt liv i denne verden, men dog ikke *af* denne verden eller *for* denne verden.« (Weber 1995: 102)

Webers pointe er tilsyneladende slet og ret den, at hvis protestantisk religiøst liv består i disciplineret og rationaliseret metodisk livsførelse, sådan som det kommer til udtryk i arbejdet, så går man til messe ikke så meget om søndagen, men hele resten af ugen og med så meget des større ihærdighed. Netop når individet befinder sig uden for kirken, i fraværets verden, frem for i det religiøse nærværs verden, indsætter det Guds orden her på jorden og markerer sit kald og sin position blandt de udvalgte. Hvis kristendom går ud på selvdisciplinerede effektive gerninger, der gennemføres med en gennemrationaliseret arbejdsetik, så er vi i dag mere kristne end nogensinde – uanset hvor ateistiske vi selv tror, vi er. Kristendommen har så at sige ikke længere brug for, at vi tror på den; dens centrale koder og betydningsdannelser sætter sig

igennem alligevel i form af en gennemrationaliseret arbejdsetik, som vi hverken kan vælge til eller vælge fra:

»Nutidens kapitalistiske økonomi er et uhyre kosmos, som den enkelte fødes ind i, og som fremtræder for ham, i hvert fald som enkeltmenneske, som et stort set uforanderligt bygningsværk, som han må leve i.« (Weber 1995: 30)

Følgelig kan Weber i en afgrundsdyb pessimisme konkludere at

»puritanerne *ville* være kaldsmenneske – vi er *nødt* til at være det. For idet askesen fra munkecellerne blev ført ud i erhvervslivet og begyndte at beherske den verdslige moral, var den medvirkende til at opbygge det vældige økonomiske system, der er bundet til den mekanisk-maskinelle produktions tekniske og økonomiske forudsætninger – det system, der i dag med overvældende tvang bestemmer livsstilen hos hver enkelt, som er født ind i dette drivværk – ikke blot dem, som direkte er aktive i den økonomiske indtjening – indtil det sidste ton fossilt brændstof er gennemglødet...Men skæbnen [blev] til et jernbur. Idet askesen gik i gang med at ombygge verden og udfolde sig i denne, fik denne verdens ydre goder en stigende og til slut en uafvendelig magt over menneskene, som aldrig tidligere i historien. I dag er ånden – måske for stedse, hvem ved? – undveget fra dette bur. I hvert fald behøver den sejrende kapitalisme...ikke længere denne støtte...Ingen ved endnu, hvem der i fremtiden skal bo i buret, og om der ved slutningen af denne enorme udviklingslinie vil stå helt nye profetier eller en vældig genfødsel af gamle tanker og idealer – *eller* i stedet derfor en mekaniseret forstening, pyntet op med en krampagtig tagen-sig-selv-højtideligt. Så kunne ganske vist denne kulturudviklings »sidste mennesker« få lejlighed til at sande det ord: »Fagmennesker uden ånd, nydelsesmennesker uden hjerte: dette intet indbilder sig at

være steget op til et aldrig før nået stade i menneskehedens udvikling.« (Weber 1995: 121-122)

Jeg skal blot nævne to nyere eksempler på, hvorledes arbejdets jernbur bebos. I begyndelsen af 1950'erne forsøgte en næsten lige så stor pessimist og kulturelt umiddelmadig sociolog, tyskeren Theodor Adorno ud fra sine erfaringer fra 10 år i eksil i Californien at beskrive det nye kontormenneske, *the corporate man*, der havde et job snarere end et arbejde, idet Adorno beklagede, at »ingen sociopsykologisk forskning når ned i det helvede der tager sig ud som veloplagthed« og glad veltilpassethed, friske smil og nærværende bemærkninger (Adorno 1987: 40-41).

Knap et halvt hundrede år senere kunne sociopsykologen Richard Sennett dog beskrive denne tilstand i sin bog *Det fleksible arbejde* (1999), hvor han har gjort opmærksom på den nedbrydning af personlighedskarakter som bestandige arbejds-skift, nye kollegaer, som den ikke-livstidsansatte i *the corporate culture* skal forholde sig nærværende og delagtigt til i en bestandig konkurrence om ikke at være den første til at blive afskediget. Det er en arbejdsplads, hvor alle konkurrerer om at stå uden for og over enhver konkurrence ved at finde sine egne helt særegne nicher og kompetencer, for ikke at sige sin helt særegne personlighedsudvikling som kan dyrkes på de tusinder af kurser, der tilbydes i, hvorledes individet kan finde sin helt egen identitet på nøjagtigt samme måde som millioner af andre identitetssøgende mennesker. Her udvikles »arbejdet uden egenskaber«, som Sennetts bog hedder i dens franske oversættelse i en parallel til Robert Musils roman *Mennesket uden egenskaber*.

Havde man indført flekstidsarbejdet, før den protestantiske arbejds-etik var blevet helt gennemført uden for klostrets mure, i organisations- og erhvervslivet, ville de ansatte formo-

dentlig være gået hjem (Weber 1995: 36). I dag inddrages hele personligheden, fritids-syslerne og drømmes evne til at udvikle innovativ fantasi. Det religiøse helhedssyn har transformeret sig til et totaliseret syn på den aktive borgers arbejde. Ikke mindst i den ny-calvinske arbejdskultur, der er blevet udviklet siden Thatchers monetaristiske trimning af *workfare*-staten, er menneskelivet blevet indkodet som et meningsbærende liv, i det omfang det er et arbejdsliv og erhvervsliv, hvor vi med en tidligere kendt aforisme kan sige »Arbeit macht frei«, idet samfundet er blevet til en arbejdslejr (Jordan 1996; Järvinen 2002).

Durkheim: arbejdsdelingens og samarbejdets etik

Netop på dét punkt kan man imidlertid sige, at den weberske analyse kammer over. Weber beskriver et mekaniseret system af disciplinerede individer. Men som nævnt mangler han en analyse af, hvad det vil sige at være inkluderet i det udvalgte fællesskab af klerikale eller adelige henholdsvis at være ekskluderet fra det. Arbejdslejrens logik ses ud fra en logik, der umuliggør en fælles lejetik eller mere præcist en samarbejds-etik. Det ser vi til gengæld i Émile Durkheims langt mere optimistiske, men ikke ukritiske teori om den sociale arbejdsdeling. Som Marx og Weber er Durkheim en kritisk teoretiker, men ikke en skepticist.

Umiddelbart synes Durkheims primære formål at bestå i en fremstilling af det rationalitetspotentiale, der ligger i det industrielle gennembruds arbejdsdelinger på kontorer og fabrikker, da det prægede årene fra 1887 til 1893, hvor han skrev sin doktorafhandling om arbejdsdelingen og dens moral. For Durkheim er der imidlertid tale om en analyse med et langt bredere vinge-fang med et meget større vingesus.

For det første tænker Durkheim på alle mulige typer arbejdsdelinger, også mellem by og

land, bureaukratier og industrier, magtdelinger, delinger mellem udvalgte og fravalgte, inkluderede og ekskluderede, normale og afvigere, delinger mellem ret og moral, stat og politik. Heri ligger hans påfaldende modernitet: Hvorledes er det muligt, og hvorledes kan det gå til, at mennesker, der ikke kender hinandens baggrunde og forudsætninger, kan arbejde sammen på trods af, at de ikke har samme viden, samme normer og samme type personlighed? Skal samarbejde, Kooperation og koordination være mulig, må alle de forestillinger, som arbejdet præges af, kunne ud sættes for en abstraktionsforhøjelse, en udvidelse af refleksivitet og en tolerance i forhold til varians (Durkheim 2000: 216-217, 266). Meget i denne tankegang henter Durkheim fra filosofen Immanuel Kant, og man ser det i dag videreført hos nyere samfundstænkere som John Rawls og Jürgen Habermas.

Den differentiering i arbejdsdelingen, som Durkheim var vidne til, er i dag ført meget videre. Det var ofte rutinefunktioner i bureaukratierne og standardproduktioner i fabrikkerne, der karakteriserede arbejdslivet på Durkheims tid. I dag er arbejdslivet blevet langt mere specialiseret og nicheorienteret. Men faktisk var denne hyperkomplekse specialisering i global skala netop, hvad Durkheim så under udvikling, om end tendenserne hertil blev afbrudt af verdenskrigene og den kolde krigs aflukning af verdensmarkederne.

For det andet gik Durkheim også, som Weber, langt bagud i forsøget på at afdække grundstrukturen i samarbejdets morale. Durkheim ville med et historiefilosofisk udgangspunkt lave en »videnskab om moralen«: Givet at moral er et faktum for enhver fri viljesdannelse, hvorledes må reglerne af handlinger da historisk have udviklet sig således, at viljesdannelsens moral deles fra handlingernes ydre, retlige regler? Filosofisk er den problemstilling meget vanskelig, men Durkheim oversatte den

til samfundsvidenskab på en banebrydende måde: Da de arbejdsdelte samfund er differentierede, må man antage, at der kunne skabes former for integration af dem, hvis ikke de slet og ret skulle falde fra hinanden, i hvad Durkheim kalder en tilstand af »anomi« uden muligheder for at danne fælles normer (Durkheim 2000: 315-331). Men de fælles normer og former for kompleks sammenfat (d.v.s. »organisk«) solidaritet er kun mulige, fordi de har udviklet andre typer moral-kodekser for samarbejde, for Kooperation, kontrakter og tolerant solidaritet end de former, der kendetegnede den højmiddelalderlige religiøst integrerede solidaritetsform. I den var alle samfundets medlemmer netop lemmer i et socialt korpus, en organisme, som ikke tillod individerne at afvige fra de på forhånd tildelte positioner. Alle var deltagere som dele i en helhed. Enhver afvigelse ville blive forsøgt reguleret ved en stærk markering af, at helheden bestod og var intakt, idet afvigere eksempelvis blev påført synlige straffe, der tjente til reproduktion af den politiske og sociale orden, der således manifesterede sin betydning og via den enkelte som mekanisk instrument repræsenterede sig over for den kollektive helhed. Der var tale om en kollektiv repressiv regulering. I modsætning til den restitutive regulering af afvigelser, som kendes i moderne komplekst sammensatte samfund.

Med den moderne arbejdsdelings kontraktforhold må der således skabes en moralsk sammenhæng, der adskiller sig radikalt fra den organisationskultur og *esprit de corps* eller korpsånd, der kendetegnede klosterfællesskaberne. Hvor korpsånden dér hævdedes at være nærværende og tilstedeværende og blev fortolket efter modeller for den hellige nadver, må moderne arbejdsdelte organisationer på den ene side skabe kontraktforhold og på den anden side være i stand til at sanktionere kontraktbrud efter en ny type ikkekontraktlig moral: »Det er ikke alt i kontrakten, der er kontraktlig« (Durkheim 2000:

203). Men det ikke-kontraktlige er ikke en »fælles følelse«; snarere består den i en kollektiv bevidsthed, der tillader deltagerne at abstrahere fra de konkrete baggrunde, reflektere dem og lade dem variere, så deltagerne kan samarbejde indbyrdes, selvom de er vidt forskellige og har forskellige normer (Durkheim 2000: 207; 263-266). Det afgørende er altså ikke at dele fælles normer, men at have et procedurfællesskab, hvor normer kan reflekteres, diskuteres, forhandles og ændres. Det sidste udgør omdrejningspunktet i Durkheims politiske teori om statens og politikens organisationsformer (Durkheim 1969: kap. 4-9; Harste 2003b).

Ud fra Webers argumentation har vi set, hvor dybtgående arbejdetik og arbejdsimperativet er i ikke mindst protestantiske kulturer, idet vi synes at overtage stadig flere neocalvinske betydningssammenhænge, der knytter sig til arbejdet. Durkheims tese om specialisering i en arbejdsdelt kultur er komplementær til den syndefaldsetik, der ligger bag Webers tankegang. Hos Durkheim hedder det, at »kort sagt er den moralske samvittigheds kategoriske imperativ, i et af sine aspekter, ved at antage følgende form: *Gør dig i stand til på nyttig måde at udøve en bestemt funktion.*« (Durkheim 2000: 70) Tesen er, at specialisering i stadig større grad bliver et moralsk imperativ i moderniteten. Samtidigt med at fordringer om Kooperation og samarbejde forstærkes, så specialiseringsetik og samarbejdsetik udgør to sider af samme sag. I dag taler vi om hyperspecialisering i nicheproduktion, men også om *corporate spirit*, *teamwork*, virksomhedsetik, værdiledelse og værdifællesskab.

Tilsyneladende optræder middelalderlige kommunitære betydningssammenhænge på trods af den civilisering, som Durkheim ellers lod kendetegne moderne organisation, hvor civilitet med Sennetts durkheimske formulering er »den aktivitet som beskytter folk fra hinanden og samtidigt lader dem nyde

hinandens selskab« (Sennett 1979: 264). Fra Weber og Durkheims analyse af arbejdetik og arbejdsfællesskabets samarbejdsetik ledes vi således ikke blot frem til problemstillinger, der gør sig gældende for os i dag, men også tilbage til opgør med middelalderlige betydningssammenhænge, som vi skal se kommer i resonans med de forandringer i arbejdslivets vilkår, vi i dag synes at skulle gennemleve. For at se hvorledes den weberske arbejdetik og den durkheimske samarbejdsetik brydes, må vi derfor gå et spadestik længere ned i de middelalderlige fortolkninger af de betydningsdannelser, der stilles til rådighed for arbejdets organisering.

Korpsåndens oprindelse

Det første, det mest kendte og uden sammenligning mest effektive *team* er som bekendt de 12 disciple. I Leonardo da Vincis billede, *den hellige nadver*, ser vi teamet forenet omkring Jesus i midten, mens 4 grupper synes at forme sig i heftig indbyrdes diskussion om, at Jesus lige har sagt, at én af dem vil forråde ham. Kun Judas sidder uden for diskussionen (Qvortrup 1998: 93ff).

Denne første hellige menighed er blevet gjort til model for næsten enhver organisatorisk korpsånd sidenhen: Den drejer sig om inklusion og eksklusion, om ledelse og individ, gruppe-dannelse og intrige-dannelse. Det er ikke underligt, at den har været grundlæggende for såvel middelalderens som den moderne verdens management:

Alle er med, men nogen er det ikke: Jesus som lederen og Judas, som den der ekskluderes, men som også er med til at ekskludere lederen. Jesus kan kun blive til sig selv som Kristus-myte ved også at blive ekskluderet og har derfor brug for Judas. Hele spillet og de efterfølgende to tusind års intriger drejer sig om inklusion og eksklusion (Luhmann 2002; 1980): Kan der skabes en gruppe med en korpsånd så stærk, at man skulle tro, det handlede om bodybuilding frem for team-

building? Og hvad er omkostningerne? Kan en leder skabe et team og uddelegere magten uden også at tabe den og dermed ekskludere sig selv? (Bourdieu 1987; Quillet 1972) Problemet drejer sig om, hvorledes arbejdet kan uddelegeres.

Kort fortalt drog disciplene ud og spredte det glade budskab i den ganske verden, altså i Romerriget, hvor hellige menigheder blev oprettet ganske svarende til byernes struktur. Meget af den kristne fortælling har givetvis rod i romernes evne til at opsluge gode ideer fra middelhavsrigets kyster, og man har haft brug for mange af de organisatoriske metaforer, som det vrimler med i de bibelske fortællinger.

Den hellige menighed dukkede op i middelalderen som organisationsformen for kloster- og kirkevæsen. Dens korpsånd eller *corpus spiritus* var for munkeordenene, hvad internettet er for vore dages management og kunne få aktiviteter udført i samme ånd samtidigt på tværs af store rummelige afstande (Quillet 1972; Kantorowicz 1957).

Med reformationen blev katolikker, calvinister og lutheranere imidlertid så uenige, om hvorvidt Kristus faktisk eller kun symbolsk var tilstede ved nadverens gruppemøder, at det førte til omfattende borgerkrige. I vore øjne virker det umiddelbart helt absurd, men datidens konflikt om latiniseret terminologi om sakramenternes antal, styrke og betydning drejede sig i grunden om den fremvoksende stats grad af centralisering eller decentralisering (Jouanna 1996: 297ff). Katolikkerne fastholdt korpsåndens rådsmøder som den centrale beslutningsarena: Symboler fik substans i de fælles beslutninger. Calvinisterne var – uagtet at Calvin selv i Genève opbyggede et yderst autoritært styre – decentralister og så deltagerne som individualister på et marked, hvor trykpressen, som en decentral teknologi, muliggjorde distribution af alskens Bibel-oversættelser og

–kommentarer (Eisenstein 1983; Luhmann 1997: 291ff, 2000). Uden en fælles nærværende substans af symboler fik hver deltager sin opgave, sin Bibel, sin instruks. Gjorde man sit arbejde godt og gennemdisciplineret ud fra en *calvinistisk arbejdsetik* kan man, som Weber viste, høre til de udvalgte, og altså være lige så udvalgt som de adelige i kongens råd.

Ved nærmere øjesyn var pointen såmænd ikke mere påståelig end vore dages amerikaniserede newspeak om *corporate culture*, *teambuilding* og *vision-* eller *value-management* (Harste 1997). I Frankrig sluttede stændermøderne i 1560 mindre med et opgør om skatter og statsgæld, men med en konflikt om samfundets symbolske management. Calvinister og katolikker stod stejlt på hvert sit, mens kompromis-politikere forsøgte sig med – under inspiration fra Luther – at hævde, at lederen var tilstede i mødereglernes form (sakramenterne, Loven), men ikke i deres substans.

Resultatet var, at jurister, som suverænitetsdoktrinen opfinder franskmanden Jean Bodin, viste, at korpsånden og figuren om Kristus som korpussets hoved med deltagerne som (med)lemmer kunne overføres på de fremvoksende statslige bureaukratier: Kongen blev overhoved for bureaukратиernes korpsånd. Bureaukratierne fik et centrum, en chef, hvis ord fik en gudsgivet legitimitet som Lov (Harste 2001).

Med Kristus som forbillede blev kongen gjort til suveræn enhed i en kompleks gruppe- og ressortopdelt stat. Kongen og senere statsministeren kom til at lede et statsråd, et ministerium af mere eller mindre selvrådige ministre, ligesom Jesus havde ledet sine disciple. Rådet var et korp(u)s, en organisme, hvad man senere direkte omdøbte til en *organisation*. Den kunne man nemlig lettere reorganisere. Og lige som kroppen har en *konstitution* kunne man give statsorganisationen en konstitution.

I Danmark førte den lutherske reformation til, at kongemagten styrkedes enormt: Kongen overtog kirkens godser, og Loven fik en legitimitet som var den udstedt af Guds repræsentant her på Jorden. Med svenske-krigene blev enevælden indført i sidste halvdel af 1600-tallet. København blev magtcentrum (Tamm 2000).

Bureaukrati eller organisationskultur?

Sidenhen har korpsånden og bureaukratiet kæmpet en heftig strid, længe havde man gruppeopbyggede kollegialforvaltninger, men efter den franske revolution blev sagsbehandling og ressourcer opdelt og individualiseret (Weber 1972; Frost 1983).

Den danske stat var den mest enevældige i Europa: Hverken stænderforsamlinger eller frie domstole eksisterede, der var ganske enkelt ingen magtdeling. Endnu i dag regnes administratorer for neutrale og indtager, hvad man under enevælden kalde den »universelle stands« rolle som etater i staten: Når en ny regering overtager magten, overtager den embedsmændene, som var etaterne blot et neutralt instrument. Ministrene får ikke engang selvvalgte kabinetter til rådighed.

I dag kalder man korpsånden for organisationskultur, menigheden for team, og det hellige kald for overarbejde eller flekstid. Offeret bringes ved stress. I den halvdel af det nordvesteuropæiske arbejdsmarked, der domineres af organisationskulturens new-speak drejer sig det sig for individet stadig om at vise, at det tror på sagen, på gruppen, på lederen og visionen, ellers er det ud. I en periode kunne individet *vis*e dette ved at producere materielt, nu skal den enkelte igen vise det gennem symbolsk produktion. Kan individet vise det, får det, både metaforisk udtrykt og reelt, velsignelsen og kan tilhøre det gode selskab af de, der er inkluderende (Elias 1976 Bd. 2: 397ff).

Inklusion og eksklusion af normale og afvigere markerer en central figuration i Durkheims analyse af normdannelse, om det så er i klostre eller på arbejdsmarkeder (Durkheim 2000b: 100-106). Derfor er det da heller ikke så mærkeligt, at dansk organisationskultur og politisk kultur elsker, at der er kommet alle disse fremmede ukristelige eller ikke-lutheranere, som ikke inkluderes i det gode selskab. Ved at markere, at de skal integreres, siges at de netop ikke er det, og at integrationskravet netop fremføres fra en allerede integreret position (Diken 1998). Dette begær efter egen selv-inklusion og markering af andres endnu-ikke tilstrækkelighed anføres ifølge en del antropologiske undersøgelser påfaldende stærkt i Danmark, ofte blot med små gesti, panderynk og øjenbryns-løft, men også med politisk og organisatorisk new-speak om »værdier«.

Måske skyldes inklusions-begæret, at kristendommen i et protestantisk styret land som Danmark har haft en så alt-omfattende betydning for staten og dens organisation af samfundet, at kristendommen som nævnt ikke længere har brug for, at danskerne tror på den. Det betyder, at de har svært ved at se dens symboler og ikke har nogen fundamentalgaranti for, om de dybest set er accepterede som enkelt-mennesker eller ikke er det. Fundamentalgarantier for inklusion er dermed kommet til at ligge i en inklusion på arbejdsmarkedet som kommunitært arbejdsfællesskab, som arbejdslejr. Spørgsmålet er imidlertid, som Durkheim argumenterede for, om ikke det organisationspolitiske new-speak også rummer andre koder, som nåden, tilgivelsen og den gyldne regel om, at »du skal behandle andre, som du selv ønsker dig behandlet«?

Individualisering som autokrati

Gennem tre årtier med arbejdsløshed har danskerne – lige som alle andre borgere – måttet disciplinere sig både formelt og uformelt, hvis de ville hænge fast på arbejdsmar-

kedets inderside. Indtil midten af 1970'erne var arbejdstempoet almindeligvis meget langsommere. Undersøgelserne heraf er ikke mange, til gengæld viser interviews et klart billede af, at stress var mindre udbredt, pauser var fuldt acceptable, småsnakkeri om ikke-arbejdsrelaterede begivenheder mere udbredte, og eksempelvis synes der at have været markant mindre produktivitet – også i sektorer, der ikke direkte afhang af de teknologiske hjælpemidler, som siden dengang er blevet forbedret.

I Nordvesteuropa har det siden 1950'erne ikke været tilstrækkeligt hverken blot at følge i forældrenes fodspor og siden 1970'erne heller ikke altid blot at få sig en ordentlig uddannelse. Den enkelte har skullet følge en særegen specialisering i sin ansættelse, men uden at blive sær af den grund (Sennett 1999). Der har været en indbyrdes konkurrence om forøgelse af arbejdstempo såvel i lineær tid – at samme ydelse gennemføres hurtigere – som i synkronisk tid, altså at flere ydelser foregår samtidigt og tilpasset hinanden (Harste 1997: kap. 2). Med de stærke ny-calvinske tendenser vokser den menneskelige produktivitet i en himmelflugt, og arbejdsetikken har aldrig været mere skarp.: Efter Island er Danmark det land, hvor der arbejdes mest i verden – og så er det endda bare målt i timer og ikke i synkroniseringsydelse! Samtidigt er korpsåndens værdifællesskab også udtryk for en ny-katolsk tankegang. På trods af at den lutherske statskirke er grundlovssikret i Danmark.

Dette ny-katolsk-calvinske billede vil imidlertid formodentlig ændre sig radikalt om nogle få år. Der er i hvert fald to effekter, én der drejer sig om organisering af arbejdet, og en anden der drejer sig om forholdet mellem individet, staten og EU's Europa.

For det første vil de store årgange fra midten af 1940'erne begynde at blive pensioneret, samtidigt med at de små årgange fra midten

af 1980'erne kommer ud på arbejdsmarkedet. Arbejdskraftmanglen bliver – trods det forhold, at en del skyldes udsættelse af børnefødsler – meget større i Sydeuropa, hvor der fødes meget færre børn (1-1,4 per kvinde) end i lande som Danmark, Frankrig og Sverige (1,7-1,8); i Tyskland er billedet siden Tysklands anden samling dog noget anderledes og kan som hos Ulrich Beck delvis beskrives anderledes (Beck 2002a). Begynder kvinderne først at få børn som 30-årige i stedet for som 20-årige, så får de også af den ene eller anden grund færre børn. Samtidigt forsvinder de store årgange født omkring 1945 fra arbejdsmarkedet. I Danmark er forskellen mellem de små årgange fra omkring 1984, der kommer ind på arbejdsmarkedet og de store årgange, der forsvinder, på cirka 25.000 personer. De fleste arbejds- og velfærdsanalytikere er udmærket klar over, at det betyder, at der kommer begrænsninger i arbejdsudbuddet. Imidlertid bliver en mere radikal kulturforandrende effekt, at arbejdstempoet vil falde drastisk, og at arbejdsetikken ubønhørligt vil ændre sig. Arbejdsmarkedet bliver arbejdstagernes marked. Symbiosen mellem bureaukratisk disciplinering ovenfra og postbureaukratisk organisationskulturel disciplinering fra korpsåndens inderside vil holde op.

Nu er fleksibilitet, decentralisering og hyper-specialisering imidlertid blevet indført, og der er ingen vej tilbage på arbejdstagernes marked. Den individuelle lyst vil blive styrende i en grad, hvor enevældens to ordsprog for kongens styring, nemlig Ludvig den 14.s »For dette er hvad jeg har lyst til« og »Staten det er mig« bliver overtaget af den enkelte. Dette vil ske på en selvforstærkende måde: Lige som arbejdstempoet siden 1970'erne er blevet sat op på grund af en gensidig konkurrence om ikke at komme bagud, vil den omvendte effekt komme, når arbejdstempoet kan sættes ned, uden at den enkelte afskediges.

Hvad bliver konsekvenserne: Der bliver ikke tale om en liberalistisk individualisering efter ny-calvinistisk mønster, fordi arbejdsetikens disciplinering går i opløsning. Desuden bliver der heller ikke tale om en demokratisering af organisationers styring indefra, simpelthen fordi der ikke er noget »demos«, noget folk eller nogen grupper, men blot enkelt-individer. I ord som »bureaukrati« og »demokrati« betyder »-krati« styre, så fremtiden byder snarere på, hvad jeg vil kalde et *individualiseret autokrati*, hvor personaleledelsen foregår nedefra. I bedste fald udvikler det autokrati sig på civilisationshistoriens præmisser: Det vil sige, at det ikke bliver den enkelte infantile og individuelle lyst og præferencer, der kommer til at styre, men det forhold at den enkelte har lært at opføre sig som en person i et civiliseret samfund, og netop via institutionsopdragelsen har lært at blive sig selv i spejlbilledet af sine medmennesker, så den enkelte kan opføre sig civiliseret i Durkheims og Richard Sennetts forstand.

Perspektiveringer: Farvel til enevælden, en ny eksistentialisme

For det andet oplever vi i Danmark en stadig mere påtrængende og overrumplende opløsning i den danske stats verdensorden. Det er først nu, den påfaldende stærke danske enevælde eller rettere absolutisme bliver brudt op. Organisatorisk gik en lige linie fra 1700-tallets centraladministrative absolutisme til 1960erne forvaltningsstrukturer (Tamm 2000; Bourdieu 1997). I løbet af 300 års absolutistisk herredømme i administrative tankegange lykkedes det at få over 90% af befolkningen til at opføre sig lige så mønsterdisciplineret som 1700-tallets standardbureaukrat og embedsmand. Den danske befolkning var blevet til københavnske embedsmænd, og den københavnske forvaltningsmagt rakte sine fangarme, sin korpsånd, helt ud til de fjerne provinsbyer. Netop når alle ansættelseskategorier anvendte forvaltningsmagts standarder og normer for såvel beslutninger som opførsel, kunne man fra

1970 begynde at decentrere beslutningsmagten med kommunalreformer og post-bureaukratiske organisationsmodeller. Et fænomen, der er blevet grundigt belyst i Frankrig af Michel Foucault og Pierre Bourdieu, der begge har peget på, at regeringens styring af samfundet er blevet til individets styring af det selv (Foucault 1991; Bourdieu 1989). Frankrig var imidlertid i mindre grad enevældigt end Danmark, og den franske stat var traditionelt mindre centraliseret end den danske. Generelt beskrives dette i dag med termer som deregulering og *governance* og på arbejdsmarkedet som omstillingsparathed og kompetenceudvikling (Åkerstrøm, Born 2001).

På trods af den decentrale kulturstyring, der brød igennem i 1980'erne, da 1970'ernes ungdomsoprørere skulle ansættes rundt omkring, førte korpsåndens arbejdslejr-tankegang til en skjult disciplinering, der ikke blot gjorde hippierne til gammeldags bureaukrater – hvad de frygtede, men til hyper-synkroniserede super-producenter, hvad de var tvungne til at acceptere. Så absolutismen fortsatte med at fastholde sine ansatte i korpsåndens jernbur.

Derfor er det mere end noget andet EU og dens genføderalisering af den danske stat, der har ført til opgøret med den danske enevælde. Med det individualiserede autokratis komme vil den enkelte ikke længere underlægge sig krav om at identificere sig med organisationen, hverken med skolen, arbejdspladsen eller staten. Så det vil være helt acceptabelt for den enkelte heller ikke at identificere sig med EU. Det vil dertil kunne blive lettere for mange af de mest uddannede, men også for mange andre, at skifte bopæl, hvis forvaltninger og virksomheder forsøger sig med arbejdsstyring.

Skal man begræde eller tiljuble fremtiden? Økonomiske systemer tilpasser sig utvivlsomt, men væksten kan om nogle få år ikke

længere tilskrives bestandig arbejdsdisciplinering, men måske kan man håbe på bedre læring. Organisatorisk bliver styring og beslutningstagning noget mere kaotisk, og magten vil ikke længere kunne komme oppe fra. Politisk får vi ud over et gevaldigt stress på sundhedsudgifter til ældre og en ekstrem og hidtidig uhørt personalemangel i pleje- og sundhedssektorerne en stadig større orientering mod »de-lande-vi-sammenligner-os med«, der allerede nu, lige som under enevældens militære konkurrence, tager sig ud som den afgørende styringsfaktor. De største forandringer, vil jeg hævde, bliver kulturelle: Vi har svært ved at forestille os, hvor radikalt vi har været disciplinerede og hvor store skred, der vil komme, når først disciplineringsopgøret begynder at blive selvforstærkende og gå i selvsving.

Umiddelbart synes lågen til jernburet at skulle åbne sig: Hverken den ny-calvinske liberalismes markedstvang eller det ny-katolske arbejdsfællesskabs tvang synes at blive nødvendige orienteringspunkter i det individualiserede autokrati. Personansvar og skyld vil sikkert blive forsøgt pålagt det enkelte individ i bedste lutherske mening: Solidaritet med samfund, med de ældre, med børn, med virksomheder og institutioner vil blive gjort forbilledlig. Men de gamle socialetikker, der alle opererer med en skjult religiøs dagsorden, er alle teknikker, der er for tvangsbase-rede. De vil som den vigtige ungdomskulturdiagnostiker Thomas Ziehe har argumenteret for blive mødt med et »hva så?« eller et »det gider jeg ikke« (Ziehe 1989; Harste 2000).

Man kan måske håbe på, at civiliseringen af forholdene mellem person, ansvar og samfund er trængt ind i den enkelte i en sådan grad, at de er blevet ubrydelige (Harste 1999). Ellers står to andre muligheder åbne: Den ene kendes, som Ziehe påpeger, allerede fra nye opdragelsesmønstre og udtrykker sig med ord som »jeg har lyst til«, »jeg gider (ikke)«, »jeg synes« og kan let blive til en galo-

perende egoisme, som for tiden dels forstærkes fra politisk liberalistisk hold, samtidigt med, at den fra samme hold inddæmmes med forældede ny-calvinske midler.

Den anden mulighed ligger i en ny eksistentialisme, som i det mindste kulturelt kan blive meget produktiv. Dens mulighed ligger udtryk som »jeg vil«, »jeg har planer om«, »jeg går i gang med«. Med den kaster individet sig ud i fremtiden og i det fremmede på en ny tillidsfuld måde. De opvoksende generationer vil frivolt bevæge sig rundt i de nye uddelegeringsmuligheder, som internettet muliggør, samtidigt med at andre vil forstærke påtalen af risici, angst og frygt. Korp-sånden decentraliseres imidlertid og individualiseres i en ny selvudfoldelse, hvor det ikke er helligånden, men tidsånden og internettet den enkelte vil bære rundt på. Den enkelte vil få en sikkerhed for, at hendes/hans aktiviteter bliver anerkendt og vil få plads både i solen og på markederne, kulturelt, økonomisk og karrieremæssigt.

Referencer

- Adorno, Theodor (1987), *Minima Moralia*, Århus: Modtryk.
- Beck, Ulrich (1997), *Risikosamfundet*, København: Hans Reitzel.
- Beck, Ulrich (2002a), »Arbejdets risikoregime« i Ulrich Beck, Johannes Willms: *Samtaler med Ulrich Beck*, København: Hans Reitzel.
- Beck, Ulrich (2002b) *Fagre nye arbejdsverden*, København: Hans Reitzel.
- Bell, Daniel (1973), *The Coming of Post-Industrial Society*, New York: Harper.
- Bell, Daniel (1987) *Informationssamfundet*, København: Sociologisk Institut.
- Bourdieu, Pierre (1987), »La délégation et le fétichisme politique« i *Choses dites*, Paris: Les éditions de minuit.
- Bourdieu, Pierre (1989), *La noblesse d'état*, Paris: Les éditions de minuit.
- Bourdieu, Pierre (1997), »I statens ånd« i *Af praktiske grunde*, København: Hans Reitzel.

- Diken, Bülent (1998), *Strangers, Ambivalence and Social Theory*, Aldershot: Ashgate.
- Durkheim, Émile (2000a), *Om den sociale arbejdsdeling*, København: Hans Reitzel (1893).
- Durkheim, Émile (2000b), *Den sociologiske metodes regler*, København: Hans Reitzel.
- Durkheim, Émile (1969), *Leçons de sociologie*, Paris: PUF (ca. 1899).
- Elias, Norbert: *Über den Prozeß der Zivilisation Bd. 1-2*, Frankfurt: Suhrkamp.
- Eisenstein, Elizabeth (1983), *The Printing Press Revolution in Early Modern Europe*, Cambridge University Press.
- Foucault, Michel (1991), »Governmentality« i Graham Burchell (ed.): *Studies in Governmentality*, Chicago: University of Chicago Press.
- Frost, Peter o.a. (red.) 1983, *Organizational Culture*, London: Sage.
- Harste, Gorm (1997), *Modernitet og organisation*, København: Politisk Revy.
- Harste, Gorm (1999) »Når individet gør sig gældende – fra ære til ansvar og tilregnelighed« i Jan Tønnes Hansen, Mads Hermansen (red.): *Sociologisk udfordring til psykologien*, Århus: Klim.
- Harste, Gorm (2000), »Postindustrialisme, kulturkritik og risikosamfund« i Heine Andersen, Lars Bo Kaspersen (red.): *Klassisk og moderne samfundsteori*, København: Hans Reitzel.
- Harste, Gorm (2001), »Jean Bodin om suverænitæt, stat og centraladministration« i *Distinktion nr. 2*, 2001, pp. 35-52.
- Harste, Gorm (2003a), »Max Webers magttænkning« i Carsten Bagge Laustsen, Jesper Myrup (red.), *Magtens tænkere*, København: Samfundslitteratur.
- Harste, Gorm (2003b), »Émile Durkheims politiske teori« i Lars Bo Kaspersen, Jørn Loftager (red.), *Klassisk og moderne politisk teori*, København: Hans Reitzel.
- Järvinen, Margareta o.a. (red.) (2002), *Det magtfulde møde mellem system og klient*, Aarhus Universitetsforlag.
- Jordan, Bill (1996), *A Theory of Poverty and Social Exclusion*, Cambridge: Polity Press.
- Jouanna, Arlette (1996), *La France du XVIe siècle*, Paris: PUF.
- Kantorowicz, Ernst (1957), *The King's Two Bodies*, Princeton: Princeton University Press.
- Lash, Scott; Urry, John (1994), *Economies of Signs and Space*, London: Sage.
- Lyotard, Jean-François (1982), *Viden og det post-moderne samfund*, Århus: Sjakalen.
- Luhmann, Niklas (1997), *Die Gesellschaft der Gesellschaft*, Frankfurt: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (2000), *Die Religion der Gesellschaft*, Frankfurt: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (2002), »Inklusion og Eksklusion« i *Distinktion nr. 4*, 2002, pp. 121-140.
- Marx, Karl (1974), *Den tyske Ideologi*, København: Rhodos (1845).
- Marx, Karl (1977), *Das Kapital, MEW 23-25*, Berlin: Dietz.
- Offe, Claus (1984), »Arbeitsgesellschaft« – *Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*, Frankfurt: Campus 1984.
- Quillet, Jeannine (1972), *Les clefs de pouvoir au moyen âge*, Paris: Flammarion.
- Qvortrup, Lars (1998), *Det hyper-komplekse samfund*, København: Gyldendal.
- Sennett, Richard (1979), *The Fall of Public Man*, New York: Vintage.
- Sennett, Richard (1998), *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York: Norton (*Det fleksible Menneske*, Højbjerg: Hovedland 1999).
- Tamm, Ditlev (red.) (2000), *Dansk Forvaltningshistorie*, København: Jurist- og Økonomforbundet.
- Weber, Max (1972), *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen: Mohr.
- Weber, Max (1971), *Makt og Byråkrati*, Oslo: Gyldendal.
- Weber, Max (1995), *Den protestantiske etik og kapitalismens ånd*, København: Nansensgades antikvariat (1904).
- Ziehe, Thomas (1989), *Ambivalenser og Mangfoldighed*, København.
- Åkerstrøm Andersen, Niels; Born, Asmund (2001), *Kærlighed og Omstilling. Italesættelsen af den offentligt ansatte*, København: Nyt fra samfundsvidenskabene.